

QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

Rivista scientifica trimestrale - Salute e Sicurezza nei Luoghi di Vita e di Lavoro

L'altra metà del lavoro

Donne tra vita, salute
e sicurezza

Interventi di:

Christa Sedlatschek

Francesca Bagni Cipriani

Ester Rotoli, Vanessa Manni,
e Federica Fontana

Paola Favarano

Maria Giovannone

Fabiana Palù

Olga Nocerino

Francesca Filippini

Luisa Cozzi

Adele De Prisco
e Alessandra Mancini

Rocco Vitale

Inoltre
"Allez les filles, au travail!"
di Valeria Solesin



n. 1 - Anno VII

Trimestrale
Gennaio - Marzo 2016

AiFOS Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro



c/o CSMT Università degli Studi di Brescia
via Branze, 45 - 25123 Brescia
tel. 030.6595031 fax 030.6595040
www.aifos.eu info@aifos.it

Blumatica Safetyware

Il sistema informatico per gestire le problematiche connesse alla salute e alla sicurezza dei lavoratori in modo integrato e, grazie ad internet, con approccio collaborativo

→ **Concretizza il connubio tra valutazione dei rischi e sistemi di gestione**

Rispetta i requisiti delle normative cogenti e gli standard definiti dalle norme volontarie (sicurezza, ambiente, qualità)

I Punti di Forza

- ✔ **Usi il servizio "Chiavi in Mano"**
Acquisisci il sistema già a regime, superando la fase di start-up: Blumatica si occupa di implementare il modello di gestione partendo dall'importazione automatica di tutti i dati (personale, formazione, DPI, sorveglianza sanitaria, ecc.) dai sistemi informatici già in uso
- ✔ **Ottieni informazioni integrate e sempre coerenti**
Dall'analisi dei rischi ottieni in automatico le informazioni per la gestione della formazione, delle consegne automatizzate dei DPI e della sorveglianza sanitaria
- ✔ **Gestisci i CAMBIAMENTI in maniera automatica e veloce**
E' integrabile con gli altri sistemi informatici in uso in azienda, anche al fine di gestire in tempo reale tutti i cambiamenti che avvengono nelle organizzazioni (nuove assunzioni, trasferimenti, cambi di mansione). La funzione "HR Safety Alert" intercetta automaticamente i cambiamenti dagli altri software/database in uso (risorse umane, ERP, ecc.) ed indica le azioni da intraprendere (assegnazione mansione, ambiente di lavoro, sorveglianza sanitaria)
- ✔ **Distribuisce informazioni sempre aggiornate a tutti gli attori della sicurezza**
La distribuzione delle informazioni è uno degli ostacoli che Blumatica ha superato! Ad esempio, è obbligo del datore di lavoro (ai sensi dell'Art. 36 del D.Lgs. 81/08) «INFORMARE I LAVORATORI» sui rischi a cui sono esposti e sulle misure di sicurezza da adottare. Dalla valutazione dei rischi il sistema è in grado di conoscere (in modo del tutto automatico e senza alcuno sforzo aggiuntivo da parte dell'utilizzatore) a quali rischi risulta esposto ogni lavoratore, quali procedure e quali misure di sicurezza deve adottare in funzione delle lavorazioni che esegue e dei luoghi di lavoro che occupa

www.blumatica.it/safetyware



Il software è certificato dall'organismo KHC (Accredia)

se correttamente implementato, garantisce la conformità all'Art. 30 c. 1), 2), 3), 4) del D.Lgs. 81/08 ed ai requisiti della norma OHSAS 18001

Tel.: 089.848601

E-mail: info@blumatica.it

Via Irno snc. - 84098 Pontecagnano Faiano (SA) - Fax 089 848741

 **blumatica**
Software Edilizia e Sicurezza

Sommario

<i>Lorenzo Fantini</i> _____	1
Editoriale	
<i>Christa Sedlatschek</i> _____	4
La tutela della salute e sicurezza delle donne sul lavoro	
<i>Francesca Bagni Cipriani</i> _____	13
Interpretare le nuove esigenze	
<i>Ester Rotoli, Vanessa Manni, Federica Fontana</i> _____	17
Salute e sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro in ottica di genere: il ruolo dell'Inail	
<i>Paola Favarano</i> _____	28
Sofia: coltiviamo la sicurezza per alimentare la cultura della prevenzione	
<i>Maria Giovannone</i> _____	33
"Prendersi cura di chi ci cura"	
La sicurezza e la tutela sul lavoro delle donne che operano nel campo dell'assistenza sanitaria	
<i>Fabiana Palù</i> _____	44
Work-life balance: nuovi equilibri per persone ed organizzazioni	
<i>Olga Nocerino</i> _____	53
L'evoluzione della normativa di genere in Italia ed Europa dalla nascita dello Stato Italiano ad oggi: il lungo cammino delle donne tra salute e sicurezza	
<i>Francesca Filippini</i> _____	59
Mobbing: un rischio emergente al femminile	
<i>Luisa Cozzi</i> _____	68
Come non mandare in fumo la salute delle donne	
<i>Adele De Prisco e Alessandra Mancini</i> _____	76
Imparare a vivere è un'arte	
<i>Rocco Vitale</i> _____	83
8 marzo per non dimenticare	
<i>Valeria Solesin</i> _____	91
Forza ragazze, al lavoro!	

Bread and Roses

Il pane e le rose

*Mentre avanziamo marciando, marciando, innumerevoli
donne morte gridano
nel nostro canto la loro antica richiesta di pane
I loro spiriti sfiniti dal lavoro conobbero ben poco l'arte,
l'amore la bellezza;
sì, è per il pane che lottiamo... ma anche per le rose!*

*Mentre avanziamo marciando, portiamo giorni migliori
la rivolta delle donne è la rivolta della razza.
Non più schiave e oziose, non più dieci che faticano
ed uno che riposa, ma la divisione delle grazie della vita:
Pane e rose! Pane e rose!*

*Mentre avanziamo marciando, marciano nello splendore
del giorno
Un milione di cucine affumicate, un migliaio di grigi solai
dove si lavora sono colpiti dalla luce che un sole improvviso rivela perché la gente ci
sente cantare:
Pane e rose! Pane e rose!*

*Mentre avanziamo marciando, marciando lottiamo anche per gli uomini perché sono
figli delle donne; grazie a noi nascono di nuovo.
Nella nuova vita ci sarà dolcezza dalla nascita fino alla fine;
le anime come i corpi possono morire di fame;
dateci pane, ma dateci anche le rose!*



Questa bella poesia, diventata una canzone, del poeta americano James Oppenheim fu composta nel 1912, dopo una serie di violenti scioperi che sconvolsero per circa due mesi le industrie tessili della città di Lawrence.

Cantata negli Anni '70, da Joan Baez è diventato uno dei canti simbolo del movimento operaio e delle donne.

Il titolo ed il tema della canzone furono ripresi da un discorso pronunciato, nel 1911 a Cleveland, da Rose Schneiderman, leader femminista e socialista americana, che rivendicava il diritto di voto femminile che si concludeva con queste parole:

«Ciò che la donna che lavora vuole è il diritto di vivere, non semplicemente di esistere – il diritto alla vita così come ce l'ha la donna ricca, al sole e alla musica e all'arte. Voi non avete niente che anche l'operaia più umile non abbia il diritto di avere. L'operaia deve avere il pane, ma deve avere anche le rose.»

Dedicato a tutte le donne

Editoriale

di Lorenzo Fantini¹

Come costantemente sottolineato dall'Europa (si vedano, in particolare, le ultime tre strategie comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro), la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali non potrà mai dirsi davvero efficace se non terrà conto a tutto tondo delle differenze di genere. Tali differenze impongono di diversificare la programmazione e l'attuazione delle misure protettive negli ambienti di lavoro tra le donne e gli uomini, in modo che l'organizzazione del lavoro stessa sia "pensata" tenendo conto del tipo di attività svolta e delle diversità tra i generi nelle condizioni di esposizione al rischio. Allo stesso tempo, va rimarcato (e ancora una volta l'Europa lo fa continuamente) come non sia possibile migliorare la salute e sicurezza sul lavoro delle donne senza tener conto dei problemi di discriminazione sul lavoro (e nella società) ancora esistenti e che non consentono, neppure in Italia, di parlare di una reale eguaglianza sul lavoro tra uomini e donne. Quest'ultimo aspetto è particolarmente delicato e impedisce – a mio parere – a larga parte degli interpreti - troppo spesso portati a discutere in modo indistinto di discriminazioni e politiche di genere - di cogliere il reale significato della diversificazione delle misure di prevenzione tra uomini e donne e, quindi, finanche di immaginare misure di valutazione del rischio e di prevenzione che siano correttamente *gender oriented*.

I temi appena evocati sono stati considerati dal D.Lgs. n. 81/2008 il quale, in materia di valutazione dei rischi (articolo 28, comma 1) impone al datore di lavoro di valutare "tutti i rischi", "*ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere*". Del resto, tale previsione si colloca in una prospettiva di legislazione del lavoro ormai consolidata nel nostro

¹ Direttore dei Quaderni della sicurezza di AiFOS, avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

ordinamento e attiene, evidentemente, alla tutela delle condizioni di lavoro delle donne, specificamente considerata, ad esempio, nel Decreto Legislativo n. 216/2003, di attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (per non parlare delle altre leggi vigenti in materia, quali, solo a citarne alcune tra le più significative, la Legge 9 dicembre 1977, n. 903 (“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”), la Legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”), il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. “testo unico” per la maternità e la paternità) ed il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”). Ancora una volta, quindi, è evidente in Italia la difformità tra le previsioni normative e la realtà dei fatti, la quale non raggiunge nemmeno lontanamente i risultati che normative così complete ed esaustive meriterebbero.

Di fatto, la gestione della salute e sicurezza appare ancora troppo spesso una tematica “neutra” rispetto alle differenze di genere, fino a giungere a situazioni tanto paradossali da sembrare incredibili (se non fossero vere) quali, ad esempio, la fornitura di DPI che non tengono conto delle differenze fisiologiche tra uomini e donne.

Mi sembra chiaro che il problema di partenza sia di tipo culturale, nel senso che – come condivisibilmente sottolineato da Christa Sedlatschek, Direttore dell’Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU OSHA) nel contributo scritto appositamente per questo Quaderno AiFOS – occorre giungere ad un *mainstreaming* di genere, in forza del quale il pensiero comune dovrebbe “in automatico” richiamare la differenza tra uomini e donne, consentendo di mettere in pratica una corretta diversificazione di procedure e misure di tutela. Ed invece si può constatare che solo recentemente gli infortuni sono stati valutati, nelle stesse analisi statistiche, tenendo conto in modo puntuale e non generico delle differenze di genere; restano pochi gli studi sulla interazione tra le violenze sulle donne e il loro effetto sul clima aziendale e sulla mentalità delle lavoratrici; scarsa è l’attenzione che viene riservata a tanti piccoli ma importanti fattori, quali, ad esempio, l’incidenza del carico familiare sulle donne e la rilevanza (si pensi ad un infortunio *in itinere* della lavoratrice che accompagna, magari in tutta fretta, i figli a scuola prima di andare al lavoro) di tale circostanza sugli infortuni sul lavoro o le malattie professionali.

Al riguardo, ancora di particolare incisività mi pare quanto esposto nel contributo dal Direttore di EU OSHA, la quale rimarca come: *“Resta il fatto che lo scenario di riferimento appare quantomai complesso, laddove non sono solo le differenze tra uomini e donne che hanno bisogno di essere riconosciute e considerate. Le donne anziane, le donne migranti e le giovani donne, per esempio, sono soggette a diversi modelli di discriminazione e a problemi di salute legati al lavoro e alla propria situazione. La chiave per un approccio alla prevenzione degli incidenti e delle malattie sul posto di lavoro più flessibile e, quindi, più efficace, è quella di garantire che il lavoro stesso risulti intrinseco alla connotazione della persona”*.

A fronte di una tale ampiezza e complessità del tema, AiFOS ha, con grande convinzione, scelto di dedicare il primo numero del 2016 dei suoi “Quaderni della sicurezza” alle differenze di genere; nel farlo abbiamo volutamente adottato un approccio di ampio spettro sui problemi in qualche modo esistenti. Si è, così, scelto di affrontare temi diversi tra di loro - passando dal fumo passivo “al femminile” fino a soffermarsi sulle peculiarità del settore sanitario, nel quale notoriamente il numero delle lavoratrici è particolarmente elevato - proprio allo scopo di evidenziare quante e quali tematiche prevenzionistiche di grande rilevanza non siano state ancora “declinate” a dovere rispetto ai generi.

Il numero è dedicato alle donne dell’Associazione, in particolare a quelle del neonato gruppo SOFiA, che si propone di promuovere nelle attività di AiFOS (in modo sempre più convincente ed incisivo) la ricerca ed attuazione di misure di formazione e prevenzione pensate da donne per le donne, nel segno di quella ‘sapienza’ che è insita nel significato etimologico del nome greco e che vuole essere, appunto, ‘specchio’ (come la parola SOFiA lo è dell’acronimo AiFOS) capace di riflettere e far riflettere sulle attività da intraprendere per una corretta adozione della salute e sicurezza sul lavoro declinata al femminile. Anche per questo abbiamo deciso di proporre il contributo di Valeria Solesin (e ringraziamo il foro indipendente di osservazione Neodemos - www.neodemos.info - per aver autorizzato la pubblicazione), la ricercatrice italiana deceduta al teatro Bataclan di Parigi lo scorso 13 novembre, con evidente e convinta volontà di rendere un omaggio all’intelligenza femminile: non a caso l’articolo – la Solesin l’aveva significativamente intitolato: *“Forza ragazze al lavoro”*.

La tutela della salute e sicurezza delle donne sul lavoro

di Christa Sedlatschek¹

Una maggiore partecipazione delle donne è fondamentale per avere una forza lavoro, moderna e produttiva nell'Unione Europea (UE). Tale indicazione è stata riconosciuta, tra l'altro, in modo specifico nella strategia della Commissione Europea 'Europa 2020' per la crescita, indicando proprio l'incremento dell'occupazione femminile come un requisito fondamentale per lo sviluppo economico.

Se è pur vero che la maggior parte degli Stati membri ha già raggiunto l'obiettivo di un tasso di occupazione femminile superiore al 60%, tuttavia, per ottenere i benefici di un aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro realizzato in maniera sostenibile, bisognerà garantire sempre più che le donne e gli uomini siano ugualmente protetti da infortuni sul lavoro e malattie.

Attualmente, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) delle donne è influenzata dalla disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro e dalla società nel suo complesso: inoltre, molti dei problemi che possono rendere pericoloso il lavoro per le donne sono stati costantemente sottovalutati e solo di recente hanno iniziato a venire alla luce. Di fatto, la forza lavoro nell'UE continua ad essere altamente segregata per sesso, con uomini e donne fortemente sovrarappresentati o sottorappresentati nei diversi settori e nei diversi tipi di impiego. Questo deriva anche dal fatto che, storicamente, si è supposto che i ruoli maschili siano più pericolosi e più impegnativi, sia fisicamente che mentalmente, rispetto a quelli delle donne: proprio questa considerazione si dimostra lenta ad essere modificata, nonostante, come vedremo, vi siano sempre più prove che contestano questa ipotesi.

¹ Direttore della Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA).

Inoltre, dove le donne lavorano in settori a prevalenza maschile, le loro esigenze in materia di SSL non possono essere prese in considerazione, o possono essere preda di pressioni psicosociali che sono meno pronunciate per uomini negli stessi ruoli.

In aggiunta alle disuguaglianze sul posto di lavoro, vi sono anche quelle presenti nella società in generale, come la discriminazione e la quota sproporzionata a carico delle donne degli oneri di lavoro domestico non retribuiti e della cura dei bambini e di altri parenti a carico: tali fattori influenzano molto spesso l'accesso delle donne a lavori a tempo pieno ben retribuiti, o a lavori permanenti - comportando anche un eventuale effetto negativo sulla salute mentale femminile - e possono portare alla creazione di un insufficiente rapporto di equilibrio vita-lavoro, con conseguenze negative sia per il benessere fisico che per quello psicologico.

Un diverso approccio: mainstreaming di genere

Attualmente, per individuare e prevenire i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevale nella UE un approccio di genere 'neutro'. Tuttavia, vi è una crescente consapevolezza che questo approccio "one-size-fits-all", che prende come indicazione 'media' di riferimento il lavoratore di sesso maschile, non sia sufficiente a sostenere un cambio e una crescita nella visione della forza lavoro stessa. Infatti, esso non tiene in considerazione la diversità nella composizione dei lavoratori e può lasciare che le donne (e gli uomini) non si adattino al modello esposto al rischio. Un esempio molto chiaro e concreto è rappresentato dal caso in cui ad una donna venisse richiesto di utilizzare attrezzature di protezione individuale (DPI), progettate per un uomo di medie dimensioni.

Ci sono già stati preoccupanti segnali di tendenze occupazionali che stanno avendo un impatto negativo sulla salute delle donne e che la legislazione in materia di SSL non riesce a prevenire. Non a caso, già da tempi non sospetti, le ricerche hanno dimostrato che vi è un urgente bisogno di migliorare la SSL delle donne: infatti, anche nel 1995, quando c'erano meno donne nel mondo del lavoro, tali indicazioni hanno rilevato come più della metà di tutti i casi di malattie professionali fossero a carico delle donne (45% delle allergie, 61% delle malattie infettive, 55% dei problemi di natura neurologica e il 48% di epatica e denunce dermatologiche). Negli ultimi anni, il tasso di incidenti, compresi quelli mortali, in posti di lavoro occupati in maggioranza da donne – come ad

esempio nel settore sanitario, in quello dei servizi sociali e nel settore hospitality – ha evidenziato in alcuni Paesi una persistenza di modeste variazioni (stagnazione) se non, addirittura, un aumento dei casi. Oltre a questo dato si registra anche il fatto che la violenza contro le donne si verifica sul posto di lavoro a causa del loro status ineguale, tanto che le donne sono più propense degli uomini a sperimentare mobbing e molestie, comprese quelle di natura sessuale.

Queste indicazioni evidenziano la necessità di stimolare una sensibilità di genere, che deve diventare una parte centrale della politica in materia di SSL e prassi nell'UE: in altre parole, deve compiersi un mainstreaming di genere, vale a dire la creazione di una tendenza che sia capace di beneficiare di un seguito di massa. A volte, questa idea è frantesa, con le preoccupazioni sollevate, per esempio, su SSL degli uomini che vengono messi da parte. Tuttavia, vale la pena ricordare che ogni sforzo per migliorare le condizioni delle donne va a vantaggio di tutti i lavoratori, ossia sarà utile anche per migliorare le problematiche degli uomini che lavorano; oltre a ciò, un miglioramento complessivo della sicurezza sul lavoro e della salute potranno risultare ottimali per l'Unione Europea nel suo complesso, economicamente e socialmente.

Resta il fatto che lo scenario di riferimento appare quantomai complesso, laddove non sono solo le differenze tra uomini e donne che hanno bisogno di essere riconosciute e considerate. Le donne anziane, le donne migranti e le giovani donne, per esempio, sono soggette a diversi modelli di discriminazione e a problemi di salute legati al lavoro e alla propria situazione. La chiave per un approccio alla prevenzione degli incidenti e delle malattie sul posto di lavoro più flessibile e, quindi, più efficace, è quella di garantire che il lavoro stesso risulti intrinseco alla connotazione della persona, peraltro facendo riferimento ad un principio che è sancito nella legislazione dell'UE.

Cosa sta EU-OSHA facendo per migliorare la SSL delle donne?

EU-OSHA sta portando avanti il proprio impegno in questo settore, con l'obiettivo principale di fare in modo che le strategie di SSL considerino le questioni di genere e che siano prese in considerazione fin dal momento stesso in cui vengono prefigurate le politiche e le decisioni in materia, sia a livello UE che sul posto di lavoro.

Questo lavoro viene portato avanti, in particolare, attraverso lo studio e la diffusione delle ricerche sulle questioni di genere in materia di SSL, che

comprendono le ricerche focalizzate proprio su quei settori in cui sono concentrate le donne (come l'assistenza sanitaria), o i rischi affrontati in particolare dalle donne. Inoltre, elaboriamo studi ed analisi relativi al genere, che vengono anche integrati in altri settori di ricerca. Così, per esempio, il nostro recente rapporto sull'esposizione ad agenti cancerogeni e cancro legati al lavoro, guardava specificamente aspetti legati ai problemi di genere.

Va segnalato anche che EU-OSHA ha recentemente pubblicato due importanti articoli di ricerca sulle donne e SSL: “Nuovi rischi e le tendenze della sicurezza e della salute delle donne sul posto di lavoro”² e “Mainstreaming di genere nella sicurezza sul lavoro e la pratica di salute”³.

Nuovi rischi e le tendenze in materia di SSL delle donne

Forte della sua precedente esperienza in ricerche su questioni genere, EU-OSHA ha commissionato un'esame della letteratura fino ad oggi prodotta al fine di fare un quadro relativo a quanto attiene la SSL delle donne. La relativa relazione, “Nuovi rischi e le tendenze della sicurezza e della salute delle donne sul posto di lavoro” (New risks and trends in the safety and health of women at work), offre una panoramica delle recenti tendenze in materia di occupazione e l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, inclusi gli effetti della crisi economica, ed esplora il modo in cui ha avuto un impatto sulla loro SSL, individuando le aree per ulteriori ricerche e per una migliore prevenzione. Esamina, inoltre, i principali rischi per le donne sul posto di lavoro – facendo riferimento alle caratteristiche dell'occupazione, le condizioni di lavoro, l'esposizione al pericolo, gli incidenti sul lavoro e i problemi di salute. Per la prima volta, esplora questioni trascurate come le esposizioni combinate, il lavoro informale e la riabilitazione delle donne nel mondo del lavoro. Alcuni dei principali risultati sono riassunti qui di seguito.

Andamento dell'occupazione, condizioni di lavoro e il loro impatto SSL

La relazione ha rilevato che, mentre nel complesso la partecipazione delle donne al mercato dell'occupazione europeo è aumentato in modo

² Consultabile sul sito EU OSHA all'indirizzo: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work>

³ Consultabile sul sito di EU OSHA all'indirizzo: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>

consistente tra il 1995 e il 2010, le donne non sono risultate immuni agli effetti della recessione. Pertanto, sulla scia della crisi, il tasso di occupazione delle donne è sceso tanto che, nel 2010, si era tornati ai livelli del 2007. Inoltre, le donne appaiono molto più propense a lavorare part-time rispetto agli uomini (nel 2008, il 73% delle persone in part-time sono donne), con un'alta percentuale femminile nei posti di lavoro part-time che risulta sottoccupata.

Le statistiche hanno dimostrato anche che molte donne sono impiegate temporaneamente e/o in più posti di lavoro: tali contratti non standard tendono a comportare rischi per la salute. Ruoli part-time tendono, inoltre, ad essere pagati in modo inferiore rispetto a ruoli a tempo pieno e a non dare possibilità di crescita in termini di carriere; questi fattori possono portare a problemi psicosociali nei lavoratori (che sono chiamati a lottare per far fronte alle difficoltà economiche, visto il loro stipendio basso), o a farli diventare depressi a causa della mancanza di prospettive e di controllo sul proprio lavoro. In aggiunta a questo, i lavoratori temporanei o a tempo parziale sono più difficili da raggiungere con interventi e/o messaggi di SSL e possono essere trascurati nelle valutazioni del rischio.

Tali accordi temporanei o a tempo parziale significano anche che le donne hanno meno probabilità di essere coinvolte nella progettazione e nella realizzazione di interventi per la prevenzione dei rischi.

Un aspetto, che è stato spesso trascurato, riguarda proprio l'interazione tra il lavoro retribuito delle donne e il loro lavoro non retribuito in casa. La ricerca, guardando alle ore di lavoro nel complesso (cioè facendo la somma tra le ore lavorate nel proprio lavoro principale e in tutti i lavori secondari, più il tempo speso per pendolarismo e nel lavoro all'interno della famiglia) ha rilevato che, in media, le donne in posti di lavoro a tempo parziale lavorano più ore rispetto agli uomini in posti di lavoro a tempo pieno. L'esposizione combinata e la mancanza di tempo libero possono causare problemi di salute per le molte donne in questa situazione; per questo il lavoro non retribuito delle donne dovrebbe essere preso in considerazione nelle politiche in materia di SSL.

Peraltro, è stato anche scoperto che la prevalenza di ruoli non standard per le donne ha portato ad una sottovalutazione del tasso di infortuni sul lavoro subiti dalle donne stesse. Uno studio del 2002 compiuto da Eurostat ha mostrato che la differenza di tassi di incidenti tra donne e uomini era minore quando questi sono stati calcolati su base equivalente, a tempo pieno; questo perché le donne hanno lavorato a tempo parziale più spesso

rispetto agli uomini e sono state, pertanto, esposte al rischio di incidenti per tempi più brevi. Laddove tali dati sono stati anche standardizzati per le diverse occupazioni, i tassi di incidenza hanno attestato una sostanziale uguaglianza (ad esempio negli studi condotti in Danimarca, Irlanda e Regno Unito).

I principali rischi per le donne sul posto di lavoro

Sta diventando sempre più chiaro che i tipi di infortuni sul lavoro e i problemi di salute che le donne hanno sono direttamente connessi alle differenze nel tipo di lavoro che fanno. Gli incidenti che le donne subiscono sul posto di lavoro tendono ad essere correlati ai settori lavorativi, dove le cause comunemente citate risultano essere 'scivolare, inciampare e cadere' e 'i movimenti del corpo in condizioni di stress grave' che coinvolgono, ad esempio, apparecchiature per ufficio, apparecchi per uso domestico ed azioni umane. In particolare, mentre il tasso di incidenti per gli uomini si riduce al crescere dell'età, lo stesso non vale per le donne. Un fattore che determina questo tipo di risultato può essere la nutrita rappresentanza delle donne anziane nel settore sanitario, dove il sollevamento dei carichi (molto spesso i pazienti che vengono spostati) provoca sforzo fisico. Il ruolo delle donne, ad esempio, nel settore dei servizi, spesso ha anche caratteristiche organizzative che possono portare ad un maggior rischio di incidenti, come il lavoro monotono, l'assenza di interruzioni e la mancanza di autonomia. Si è anche scoperto che il concetto di incidente in itinere dovrebbe essere rivisto, per tener conto della necessità - che è ancora in gran parte un dovere intrapreso dalle madri piuttosto che dai padri - di portare i bambini a scuola prima dell'inizio del lavoro.

Disturbi muscoloscheletrici legati al lavoro sono un crescente problema di salute per le donne, anche perché possono interagire con lo stress lavoro-correlato (che è anche un problema maggiore per le donne rispetto agli uomini). Seppur ipotesi su ciò che costituisce lavoro fisicamente impegnativo devono ancora essere affrontate, proprio per garantire che i rischi delle donne siano correttamente valutati, va rilevato che uno studio tedesco ha evidenziato come gli operatori sanitari trasportino carichi più pesanti rispetto ai lavoratori edili. Inoltre, recenti ricerche hanno dimostrato che è necessario lavorare ancora su malattie specifiche legate alla seduta, allo stare in piedi e alle posture statiche, per esempio in lavori d'ufficio. I rischi di disturbi muscoloscheletrici in via di sviluppo delle

donne possono essere sottovalutati e possono persino essere acuiti facendo loro utilizzare delle attrezzature di lavoro pensate appositamente per gli uomini.

Tutto questo dimostra la necessità di una sensibilità di genere nella progettazione sul posto di lavoro.

Bisogna anche aggiungere che, nel complesso, le lavoratrici hanno più contatto con i membri del pubblico rispetto ai lavoratori di sesso maschile. Questo è anche uno dei motivi per cui le donne subiscono violenza e molestie sul luogo di lavoro. Nell'ultimo Rapporto europeo sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey), è stato segnalato come le donne subiscano livelli più elevati di bullismo, minacce, comportamenti umilianti e molestie sessuali rispetto agli uomini. Proprio, nel 2007 si è riscontrato che le donne hanno una probabilità maggiore di quasi tre volte di essere oggetto di vessazioni sessuali rispetto agli uomini, e che, ad esempio, il 61% delle donne occupate in posizioni di servizio erano state molestate sessualmente. Nello stesso tempo, mentre coloro che lavorano nel settore sanitario erano a maggior rischio di violenze e minacce, già nove anni fa stava emergendo come l'insegnamento fosse un'occupazione a rischio, con la necessità di approfondire la ricerca relativa alle molestie ed, in particolare, alle cyber-molestie.

Alcuni problemi emergenti

Se in passato è stato ipotizzato che gli uomini hanno un maggior grado di esposizione ai rischi rispetto alle donne, questo scenario sta cambiando. La nostra comprensione di ciò che costituisce l'esposizione ad un rischio è in espansione: non a caso, la ricerca recente ha individuato come il lavoro notturno rappresenti un fattore di causa del cancro al seno, ipotizzando una svolta che potrà portare ad una maggiore considerazione dei fattori organizzativi nella prevenzione del cancro.

Un altro approccio al monitoraggio, che si concentri tanto sui posti di lavoro che sull'esposizione delle donne come degli uomini, si sta anche elaborando in ambiti lavorativi - come le pulizie, il lavaggio a secco e i parrucchieri - dove l'esposizione e i ruoli di servizio delle donne sono stati spesso trascurati quando si tratta di valutazione e prevenzione del rischio rispetto alle sostanze chimiche pericolose. Inoltre, stiamo iniziando a capire che le condizioni di lavoro delle donne - ad esempio, in più ruoli, o considerando sia il lavoro retribuito che quello non retribuito - possono

servire a nascondere la portata di molteplici esposizioni verso sostanze e condizioni di pericolo.

E ancora, poiché il lavoro informale è in aumento tra le donne, anche in questo particolare segmento lavorativo si ha bisogno di un maggiore approfondimento. Infatti, ancor più delle donne che lavorano a tempo parziale o nei lavori temporanei, le donne nel lavoro informale sono a rischio di sfruttamento e dell'essere costrette a lavorare in condizioni pericolose. In tale contesto le stesse figure femminili sono particolarmente a rischio di subire molestie, violenze, oltre ad una serie di rischi fisici e causati da lunghe ore di servizio. Peraltro, è anche un settore dell'economia in cui sono presenti alcuni dei gruppi di donne considerati maggiormente vulnerabili, come le lavoratrici migranti, che sono particolarmente suscettibili di essere impiegate e per le quali è più difficile raccogliere informazioni.

Anche alla luce di quanto esposto, appare necessario compiere anche maggiori indagini sulla riabilitazione delle donne nel mondo del lavoro, dopo un incidente o di un periodo di malattia. Gli studi hanno trovato che i sistemi di riabilitazione e compensazione sono stati spesso distorti nei confronti delle donne. Ad esempio, un recente studio condotto dalla Svezia ha dimostrato che alle donne, a differenza degli uomini, sono state spesso negate le pensioni di invalidità a tempo pieno, attribuendo invece pensioni part-time, nel caso le stesse abbiano dichiarato di essere in grado di svolgere lavori domestici.

Il mainstreaming di genere in pratica SSL

Attraverso esempi di approcci di genere sulla gestione della SSL, il rapporto di EU-OSHA “Mainstreaming di genere in ambito di sicurezza e salute sul lavoro” (Mainstreaming gender into occupational safety and health practice) ha cercato di demistificare il concetto di integrazione di genere. Gli esempi - tratti da tutti i livelli occupazionali, passando dalle normative nazionali ai singoli posti di lavoro - hanno dimostrato alcuni dei modi in cui i problemi individuati nella relazione sui nuovi rischi potrebbero essere affrontati. Sono stati identificati i fattori di successo per diversi tipi di interventi attuati e, in una serie di circostanze, come questi potrebbero permettere di ottenere una maggiore diffusione della ricerca in materia e nella possibilità di promuoverla ad ampio spettro, rivolgendosi ad un vasto pubblico.

Lo scopo era quello di condividere pratiche ed esperienze di tutta l'UE, per dimostrare che - sia come parte di un grande progetto a livello nazionale, che come parte di un intervento modesto in una piccola impresa - si possano adottare misure per migliorare la sicurezza e la salute delle donne sul posto di lavoro. Inoltre, i risultati rilevati permettono di ottenere maggiori benefici a vantaggio della forza lavoro complessiva (maschio e femmina), oltre al miglioramento della produttività generale.

Per fare solo un esempio, in Italia, la Met.Ro. Group Spa ha lavorato con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano su una iniziativa volta a migliorare la sicurezza delle donne nel settore del trasporto pubblico (va evidenziato che, in tutta Europa nel settore dei trasporti, le donne continuano ad essere sottorappresentate; inoltre, come precedenti ricerche EU-OSHA hanno dimostrato, nel tempo c'è stato un mancato adeguamento delle condizioni di lavoro per le donne stesse). Il progetto è stato ispirato dal fatto che altre 200 donne erano state recentemente assunte da Met.Ro per lavorare nella metropolitana di Roma. L'obiettivo dell'iniziativa era quello di migliorare le competenze dei partecipanti, aiutandoli a far fronte a conflitti che, a volte, sorgono tra passeggeri ed operatori delle stazioni della metropolitana (un'indagine basata su un questionario ha identificato le esigenze dei lavoratori di sesso femminile; successivamente è stata compiuta una formazione adeguata e corredata da una valutazione finale). Il progetto ha migliorato la sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori della società, femmine e maschi, e ha saputo dare beneficio anche a quei lavoratori che forniscono servizi più sicuri e specifici ai viaggiatori della metropolitana.

Speriamo e crediamo che queste due relazioni potranno creare una maggiore comprensione dei problemi che mettono a rischio la sicurezza delle donne e la salute nei luoghi di lavoro, e che siano capaci di ispirare non solamente nuove ricerche, ma anche una maggiore integrazione delle questioni di genere nella politica di SSL e negli interventi da intraprendere.

Forza ragazze, al lavoro!

di Valeria Solesin¹

Ringraziamo il foro indipendente di osservazione 'Neodemos' per aver autorizzato la pubblicazione dell'articolo che Valeria Solesin, la ricercatrice italiana tra le vittime della strage al Teatro Bataclan di Parigi lo scorso 13 novembre, aveva inviato loro.

Publicato il 30 ottobre 2013 sul sito www.neodemos.info con il titolo "Allez les filles, au travail!" è stato recentemente riproposto "per ricordare il suo impegno ed onorarne la memoria".



In Europa, l'attività femminile è stata promossa fin dagli Anni '90 attraverso la Strategia Europea per l'occupazione (SEO). Obiettivo delle Istituzioni Comunitarie è favorire l'occupazione femminile in tutte le fasi del ciclo di vita, ed in particolare nei momenti considerati "rischiosi", che coincidono con l'arrivo dei figli. Benché la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia fortemente aumentata nell'Unione Europea, importanti differenze tra paesi continuano a persistere. Gli Stati dell'Europa del Nord sono caratterizzati infatti da alti tassi di occupazione femminile e da una fecondità che si mantiene elevata. Al contrario, negli Stati dell'Europa del Sud, bassi tassi di attività professionale femminile, si coniugano a bassi livelli di fecondità (OCDE, 2011).

Una tale opposizione si riscontra ugualmente tra Francia e Italia. Nel 2011, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni è infatti del 65% in Francia, contro 50% in Italia. Sempre nel 2011, l'indicatore congiunturale di fecondità è di 2 figli per donna in Francia, mentre in Italia è di appena 1,4 (ISTAT, 2012). Eppure questi due paesi sono relativamente simili in termini demografici: entrambi con una popolazione di circa 60 milioni di abitanti (considerando la sola Francia Metropolitana), e con una speranza di vita alla nascita comparabile. Condividono inoltre aspetti culturali, quali la religione cattolica, e geografici, essendo uniti da 515 km di frontiera. Anche l'organizzazione

¹ Uccisa all'età di 28 anni il 13 novembre 2015 nel brutale attentato del Bataclan di Parigi. Laureata a Trento in sociologia, era dottoranda in demografia nella prestigiosa Università della Sorbona

del mercato del lavoro sembra rispondere a una logica simile: relativamente rigido in entrambi i paesi, tuttavia in Italia protegge maggiormente i lavoratori che appartengono alle categorie “tipiche” (come l’industria).

Alla luce di tali informazioni sembra logico domandarsi come mai due paesi vicini possano distinguersi così profondamente in termini di fecondità e di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Una possibile spiegazione è che in Italia, più che in Francia, persista una visione tradizionale dei ruoli assegnati all’uomo e alla donna. Il lavoro, per chi? Le opinioni di italiani e francesi. I dati dell’indagine *European Value Study* del 2008 descrivono dei forti contrasti nelle opinioni di francesi ed italiani riguardo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Alla domanda “È probabile che un bambino in età prescolare soffra se sua madre lavora fuori casa”, il 76 % degli italiani e delle italiane dichiara di essere “molto d’accordo” o “abbastanza d’accordo”. Si tratta di solo il 41 % nel caso delle francesi e dei francesi. Anche alla domanda “Una madre che lavora fuori casa può stabilire un rapporto caldo e sicuro con i figli quanto una madre che non lavora” gli italiani mostrano un atteggiamento più tradizionale dei vicini oltralpe. Tra gli italiani e le italiane solo il 19% si dichiara “molto d’accordo” con l’affermazione, mentre tale percentuale raggiunge il 61% nel caso dei francesi e delle francesi. In Italia esiste dunque un’opinione negativa rispetto al lavoro femminile in presenza di figli in età prescolare. In Francia, invece, il lavoro femminile è incoraggiato in tutte le fasi del ciclo di vita, anche in presenza di figli piccoli. Per tale ragione sembra ragionevole pensare che in Italia, più che in Francia, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro possa essere influenzata dall’età e dal numero di figli.

Chi sono le donne che lavorano in Francia ed in Italia? Stando ai dati dell’indagine *Labour Force Survey* del 2011, in entrambi i paesi, il tasso di occupazione delle donne senza figli è sistematicamente superiore di quello delle donne con figli. In Italia però, la situazione sembra più drammatica poiché, nella fascia di età compresa tra i 25 e i 49 anni, lavorano il 76% delle donne senza figli, contro 55% delle donne con figli. In Francia, invece, tali percentuali raggiungono l’81% nel primo caso e il 74% nel secondo.

Inoltre, in Italia, il tasso di occupazione femminile risulta influenzato dalla grandezza della famiglia: esso decresce all’aumentare del numero di figli. In Francia, invece, l’occupazione femminile varia solo

marginalmente in presenza di uno o due figli nel nucleo. Tuttavia, in entrambi i paesi, vivere in un nucleo familiare composto da tre figli o più, mette in serio pericolo l'attività professionale delle donne. In Italia, infatti, nella fascia di età 25-49 anni, solo il 42% delle donne con tre figli sono attive occupate, tale percentuale aumenta a 60% in Francia. Benché in Italia esista un'opinione negativa rispetto al lavoro femminile in presenza di figli piccoli, il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare è inferiore di soli 6 punti percentuali rispetto a quello delle donne senza figlia di età inferiore ai sei anni (61% contro 55%). In Francia, invece, a fronte di un'opinione positiva sul lavoro femminile durante tutte le fasi del ciclo di vita, il tasso di occupazione diminuisce profondamente in presenza di figli piccoli (80% delle donne senza figli di meno di sei anni sono attive occupate, contro 66% delle madri con figli di meno di sei anni). In questo paese, infatti, esistono delle misure per la conciliazione famiglia-lavoro che permettono a donne (e uomini) di cessare – momentaneamente – la loro attività professionale.

In un contesto europeo in cui si promuove l'occupazione femminile non si possono ignorare le conseguenze dell'arrivo dei figli sull'attività professionale delle donne. Se da un lato, infatti, l'Italia fatica a raggiungere l'obiettivo, sancito dal trattato di Lisbona, di un'occupazione femminile al 60%, si nota che anche in Francia, paese assai più performante, l'occupazione delle donne sia ancora sensibile all'età e al numero di figli presenti nel nucleo familiare. È per questo motivo che appare auspicabile una maggiore condivisione delle responsabilità familiari e professionali tra le donne e gli uomini in entrambi i paesi.

Rivista trimestrale dell'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

Direttore Responsabile: Rocco Vitale

Responsabile di Redazione: Maria Frassine

In redazione: Marco Michelli, Carlo Peruchetti

Direzione: via Sallustiana, 15 - 00187 Roma tel.06.4746969

Redazione: via Branze, 45 - 25123 Brescia tel. 030.6595031

Sito web: www.aifos.it - mail quaderni@aifos.it

Progetto grafico: Silvia Toselli

Stampa: Tipolitotas, via Ponte Gandovere, 3/5 Gussago (BS)

Registrazione al n.10 del registro periodici della cancelleria del Tribunale di Brescia in data 18 febbraio 2010.

AiFOS è partner della Campagna “Ambienti di lavoro sani e sicuri” promossa dall’Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (OSHA) di Bilbao.

AiFOS è riconosciuta con Decreto della Regione Lombardia n. 10678 del 20/10/2009 quale “Centro di Eccellenza per la Formazione ed il Lavoro”.

Costi e Condizioni di abbonamento

Prezzo di questo numero: € 17,00 (spese di spedizione comprese).

La rivista viene inviata gratuitamente a tutti i soci AiFOS. Le iscrizioni ad AiFOS si effettuano esclusivamente online dal sito www.aifos.it con il versamento della quota annuale di € 130,00.

Abbonamento annuale solo ai Quaderni: € 50,00.

Versamento sul conto corrente postale n. 74894502 intestato a: AiFOS, via Branze, 45 - 25123 Brescia (Bs), causale “Abbonamento Quaderni”.

Hanno collaborato:

Villiam Alberghini, Cecilia Alessandrini, Lorenzo Alessio, Diego Alhaique, Giovanni Alibrandi, Pietro Aloisio, Giovanna Alvaro, Alberto Andreani, Fabrizia Archetti, Eugenio Ariano, Cecilia Arici, Giovanni Ballan, Chiara Ballarini, Gregorio Barberi, Giuseppe Battista, Gigi Bellonetti, Maurizio Belloni, Chiara Bellotti, Fabrizio Benedetti, Riccardo Bianconi, Renato Bisceglie, Elena Bonfiglio, Giuseppe Bonifaci, Renata Borgato, Silvana Bresciani, Mariano Bruno, Antonio Buccellato, Ettore Bussi, Margherita Caci, Sebastiano Calleri, Abele Carnovali, Alessandro Cafiero, Pier Sergio Caltabiano, Marina Calabrese, Norberto Canciani, Susi Canti, Andrea Capri, Maria Capozzi, Ezio Castiglione, Roberto Catana, Carmelo G. Catanoso, Paola Cenni, Alberto Cerquaglia, Enrico Ciaccio, Giuseppe Ciarcelluto, Emma Anna Rita Cicone, Francesca Bagni Cipriani, Andrea Cirincione, Andrea Paolo Colombo, Luisa Cozzi, Luigi Dal Cason, Sonia Colombo, Claudio Colosio, Vincenzo D’Onofrio, Silvano Danesi, Dario De Andrea, Massimo De Felice, Marco Del Bono, Diego de Merich, Fabrizio De Pasquale, Adele De Prisco, Chiara Delfini, Davide Degrassi, Fulvio Degrassi, Emanuela Dentì, Guido Di Bartolomei, Lorena Di Felice, Enzo Di Frenna, Andrea Di Giacobbe, Giorgio Di Leone, Cristina Di Tecco, Dario Domenighini, Silvia Doria, Rolando Dubini, Priscilla Dusi, Davide Facchinetti, Erick Faita, Lorenzo Fantini, Stefano Farina, Paola Favarano, Gloriana Favaretto, Rosa Anna Favorito, Pietro Ferrari, Patrizia Ferri, Francesca Filippini, Federica Fontana, Fulvio Fornaro, Giulia Forte, Ermanno Franchini, Christian Franzelin, Cristina Frasca, Piergiorgio Frasca, Cinzia Frascheri, Maria Frassine, Umberto Frigelli, Graziano Frigeri, Virginio Galimberti, Gabriella Galli, Rosita Garcia, Monica Ghelli, Antonio Ghibellini, Dario Alberto Gigante, Demetrio Gilormo, Maria Giovannone, Angelo Giuliani, Anna Guardavilla, Annalisa Guercio, Margherita Guzzoni, Sergio Iavicoli, Eugenia Innocenzi, Mariano Innocenzi, Tiziana Ippoliti, Lucia Isolani, Stella Lazzarini, Michele Lepore, Fabiola Leuzzi, Alessandra Ligi, Monica Livella, Sandro Loffredo, Massimiliano Longhi, Fabrizio Lovato, Giuseppe Lucibello, Giuseppe Macchi, Alessandra Mancini, Elisabetta Maier, Laura Manfrin, Maria Laura Manna, Vanessa Manni, Luciano Marchiori, Sandro Marinelli, Federica Masci, Pierpaolo Masciocchi, Marco Masi, Cinzia Medaglia, Michele Meschino, Tommaso Minerva, Francesca Moroni, Francesca Morselli, Francesco Naviglio, Innocente Nardi, Olga Nocerino, Grazia Nuzzi, Enrico Occhipinti, Marco Orlandi, Elena Padovan, Fabiana Palù, Paolo Parma, Rino Pavanello, Massimo Peca, Veronica Pede, Paolo Pennesi, Benedetta Persechino, Manuela Peruzzi, Domenico Pessina, Fabio Pontrandolfi, Efisio Porcedda, Stefano Porru, Aldo Preti, Loredana Quaranta, Giancarlo Quiligotti, Diego Ragni, Giacomo Rao, Federico Reali, Mats Ryderheim, Franco Rocchetti, Matteo Ronchetti, Giancarlo Ronchi, Manuela Rossini, Danilo Ruberto, Federico Ruspolini, Gianna Ruzzon, Maurizio Sacconi, Luca Saitta, Nirvana Salvi, Carmine Salamone, Elisa Saldutti, Fiorello Samarani, Stefano Sambraello, Luca Sani, Marco Fabio Sartori, Simone Schiaroli, Christa Sedlatschek, Andrea Serpelloni, Massimo Servadio, Costantino Signorini, Emidio Silenzi, Giannunzio Sinardi, Chiara Somaruga, Giuseppe Spada, Alberto Spasciani, Maria Simonetta Spada, Eva Stoffler, Michele Tiraboschi, Loreta Tobia, Stefano Tomelleri, Filippo Trifiletti, Silvia Toselli, Antonio Valentì, Celso Vassalini, Concetta Vatrano, Davide Venturi, Nicola Villa, Andrea Volpe, Vito Volpe, Rocco Vitale, Carlo Zamponi, Federica Zanetti, Daniele Zanonì.

Precisazioni

È vietata la riproduzione o la memorizzazione dei “QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS” anche parziale e su qualsiasi supporto. La Direzione della rivista e l’Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall’uso delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.



Il Comitato Donne AiFOS-SOFiA si rinnova!
Passa a trovarci sul nuovo sito, tutto al femminile

www.comitatodonneaifos.it



Sei un socio AiFOS?

Iscriviti o rinnova la tua precedente iscrizione al Comitato Donne AiFOS-SOFiA



SOFiA è la Dea della saggezza

“La saggezza è una particolare connotazione o capacità propria di chi è in grado di valutare in modo corretto, prudente ed equilibrato le varie opportunità, optando di volta in volta per quella più proficua secondo la ragione e l’esperienza”.

SOFiA, l'altra metà di AiFOS

Strumenti per la misura di **RUMORE** e **VIBRAZIONI**



dosimetro
acustico
ATEX

www.svantek.it



SVANTEK ITALIA

Svantek Italia srl Via S. Pertini 12, - 20066 Melzo MI Tel. 02 57609229 Fax: 02 95735721