

Corso «Le differenze di genere ed età: dalla valutazione dei rischi lavorativi all'adozione di misure di prevenzione e di buone pratiche»

3 novembre 2016

La normativa europea ed italiana, il PSN e PSR in tema di genere ed età Inquadramento degli aspetti di genere

Doriano Magosso

Coordinatore Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale

1

La normativa europea ed italiana,
il Piano Nazionale Prevenzione e
il Piano Regionale Prevenzione
in tema di genere ed età

2

Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006 «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società»

- Il tema della promozione della salute sul luogo di lavoro deve essere affrontato nel quadro dell'*evoluzione generale delle attività economiche* (più servizi), *delle forme di occupazione* (maggiormente diversificate), *della popolazione attiva* (con un maggior numero di donne, ma anche di lavoratori anziani), e *della società in generale* (maggiormente diversificata, ma anche contrassegnata dall'esclusione sociale).
- Trasformazioni nella società: una società più femminile.** La più ampia partecipazione delle donne al mondo del lavoro introduce una nuova dimensione nel campo della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

3

Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006 «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società»

- Le *azioni di prevenzione*, così come gli strumenti di misura e le norme di compensazione e di indennizzo, *devono prendere in considerazione in modo specifico la partecipazione crescente delle donne* al mondo del lavoro, *nonché i rischi per i quali le donne presentano una particolare sensibilità. Tali azioni rivolte alle donne devono essere basate su ricerche che coprano gli aspetti ergonomici, la realizzazione dei posti di lavoro, gli effetti dell'esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici, nonché la valutazione delle differenze fisiologiche e psicologiche nell'organizzazione del lavoro.*
- Per una strategia globale del benessere sul luogo di lavoro...*integrazione della dimensione legata al genere nella valutazione dei rischi, nelle misure di prevenzione, nonché nei dispositivi di riparazione e di compensazione, al fine di prendere in considerazione le particolari caratteristiche delle donne in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro.*
- I servizi di prevenzione dovranno essere veramente pluridisciplinari, anche per quanto riguarda i rischi di natura sociale e psicologica, e dovranno integrare la dimensione di genere.*

4

Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro
«Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro»

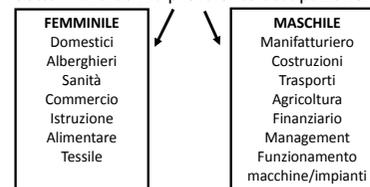
- Per migliorare l'attitudine occupazionale delle donne e degli uomini e la qualità della vita professionale, occorre inoltre fare progressi nel settore della parità tra i sessi. Le disparità, sia all'interno che all'esterno del mondo del lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne sul luogo di lavoro e quindi incidere sulla produttività.
- È in continua crescita la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, spesso accompagnata da una segregazione fra i sessi sul mercato del lavoro. Diventa a questo punto necessario prendere meglio in considerazione gli aspetti della salute e della sicurezza che sono specifici per le donne.
- L'Agenzia Europea è invitata ad elaborare, attraverso il suo osservatorio dei rischi, un'analisi delle sfide specifiche che pone, in materia di salute e di sicurezza, una maggiore integrazione delle donne, dei lavoratori migranti e dei lavoratori più giovani, ma anche dei lavoratori più anziani, nel mercato del lavoro. Essa contribuirà all'identificazione e alla verifica della tendenze e dei nuovi rischi, nonché delle misure indispensabili.

5

«Segregazione fra i sessi sul mercato del lavoro»
«Disuguaglianze/differenze legate al genere»

Segregazione orizzontale

Settori lavorativi a prevalente occupazione:



Segregazione verticale

Le donne rispetto agli uomini più frequentemente hanno:

- ✓ lavori precari
- ✓ lavori part-time
- ✓ lavori non adeguatamente retribuiti
- ✓ mansioni monotone
- ✓ meno opportunità di avanzamento di carriera

➤ Per diversi livelli di segregazione, la donna:

- risulta avere > esposizione a fattori psicosociali
- risulta essere maggiormente esposta a fenomeni di violenza, intimidazione e molestie

6

Dati ISTAT su «Occupati e disoccupati» – agosto 2016

Popolazione per condizione e sesso

	Valori assoluti (migliaia di unità)
MASCHI	
Occupati	13.262
Disoccupati	1.557
Inattivi 15-64 anni	4.912
FEMMINE	
Occupati	9.506
Disoccupati	1.375
Inattivi 15-64 anni	8.777
TOTALE	
Occupati	22.768
Disoccupati	2.932
Inattivi 15-64 anni	13.689

Tasso di occupazione, disoccupazione e inattività per sesso

	Valori percentuali
MASCHI	
Tasso di occupazione 15-64 anni	66,6
Tasso di disoccupazione	10,5
Tasso di inattività 15-64 anni	25,4
FEMMINE	
Tasso di occupazione 15-64 anni	48,0
Tasso di disoccupazione	12,6
Tasso di inattività 15-64 anni	45,0
TOTALE	
Tasso di occupazione 15-64 anni	57,3
Tasso di disoccupazione	11,4
Tasso di inattività 15-64 anni	35,2

Nel confronto con agosto 2015, il tasso di occupazione cresce sia per gli uomini (+0,5 punti percentuali) sia per le donne (+0,7 punti).

7

Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020

SFIDA: Migliorare la prevenzione delle malattie legate al lavoro affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti

I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro determinati dallo sviluppo delle tecnologie dell'informazione, in particolare la possibilità di essere costantemente connessi, aprono enormi possibilità per processi di lavoro flessibili e interattivi. Aumenta anche la diversità nella forza lavoro, che si riflette in nuove modalità di lavoro e in nuovi accordi contrattuali atipici, così come aumenta la fluttuazione, dovuta alla maggiore brevità della durata dei contratti, in particolare per i lavoratori giovani. Secondo una recente indagine Eurobarometro, tuttavia, i lavoratori considerano lo stress uno dei principali rischi connessi al lavoro (53%), seguito dai rischi ergonomici (movimenti ripetitivi o posizioni stancanti o dolorose, 28%) e dal sollevare, trasportare o muovere pesi quotidianamente (24%). Si dovrebbe dedicare un'attenzione particolare alle conseguenze dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro sotto gli aspetti fisici e psichici. In particolare, le donne possono andare incontro a rischi peculiari, come patologie muscoloscheletriche o determinati tipi di cancro, a causa della natura di alcuni lavori svolti in maggioranza da personale di sesso femminile.

8

Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020

SFIDA: Far fronte al cambiamento demografico

La popolazione dell'UE sta invecchiando: il numero delle persone di età pari o superiore a 60 anni nell'UE aumenta di oltre due milioni di unità all'anno. E **invecchia anche la popolazione attiva**, la cui quota di lavoratori anziani è in crescita rispetto a quella dei lavoratori giovani.

Nel Libro bianco della Commissione relativo alle pensioni si chiede l'allungamento della vita lavorativa al fine di mantenere i sistemi pensionistici adeguati e sostenibili. Ciò richiederà adeguate condizioni di lavoro.

Buona salute e sicurezza dei lavoratori sono indispensabili per una vita lavorativa sostenibile e per un invecchiamento attivo e in salute, in particolare alla luce dell'incremento dell'età media della popolazione attiva e dell'allungamento della vita lavorativa. Occorre pertanto garantire alla forza lavoro, che è sempre più diversificata, un ambiente sano e sicuro per tutta la durata della vita lavorativa. Per conseguire questo obiettivo è essenziale promuovere una cultura della prevenzione.

9



Campagna 2016-2017: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età



9

La diversità della forza lavoro

- Non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi.
- L'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro individua *6 categorie di lavoratori esposti a maggiore rischio*:
 1. lavoratori immigrati,
 2. lavoratori disabili,
 3. lavoratori giovani,
 4. lavoratori anziani,
 5. donne,
 6. lavoratori temporanei.

10



Ministero della Salute

Piano sanitario nazionale
2006-2008

5.11. La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Riguardo alle malattie professionali, il numero di denunce di malattie legate al lavoro negli ultimi anni ha subito una progressiva contrazione ma, in controtendenza, sono in aumento le neoplasie professionali, nonostante l'ovvia difficoltà di attribuzione causale. La letteratura scientifica segnala, inoltre, la crescita delle patologie cronico-degenerative ad eziopatogenesi spesso multifattoriale, le patologie derivanti dai rischi psico-sociali connessi all'organizzazione del lavoro (stress, burn out, mobbing, etc.), quelle, infine, relative alle **differenze di genere**.

12



Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018

Macro-obiettivo 2.7 Prevenire gli infortuni e le malattie professionali

Risultati preliminari di uno studio statistico-epidemiologico effettuato in alcuni contesti regionali “pilota” nell’ambito del progetto CCM “Strumenti per la gestione dei flussi dati nazionali relativi alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori e ai registri di esposizione ad agenti cancerogeni” evidenziano, nell’ambito della sorveglianza sanitaria, che la differenza di **GENERE** risulta determinante nella distribuzione dei rischi, con una netta prevalenza per le donne del rischio di esposizione a video terminali, di esposizione ad agenti biologici e di esposizione a sovraccarico biomeccanico, con una differenza significativa di giorni di assenza mediamente riscontrati su base annua (7,7 giorni per gli uomini e 17,1 per le donne).

In sede europea, oltre al tema della differenza di genere, viene indicata la necessità di affrontare anche quello dell’**INVECCHIAMENTO** della popolazione lavorativa, di particolare rilevanza in Italia dove il numero di lavoratori ultrasessantenni sta aumentando oggi a una velocità doppia rispetto agli anni precedenti (circa due milioni in più ogni anno, contro un milione in precedenza). In questo caso si pone il tema della sostenibilità di ambienti di lavoro che mantengano la produttività da un lato nel rispetto della salute di soggetti che stanno invecchiando e dall’altro concorrendo a promuovere stili di vita corretti per il mantenimento di una buona salute psicofisica dei lavoratori.

13

Macro obiettivo	Fattori di rischio / Determinanti	Strategie	Obiettivi centrali
Prevenire infortuni e malattie professionali	Difetti ergonomici Inadeguatezza e inidoneità/ uso scorretto di macchine e attrezzature, con particolare riferimento al settore agricoltura	Perfezionamento dei sistemi e degli strumenti di conoscenza dei rischi e dei danni da lavoro	Incrementare la collaborazione tra operatori sanitari per favorire l'emersione e il riconoscimento delle MP
	Lavori in quota e in prossimità di scavi, con particolare riferimento al settore delle costruzioni Agenti fisici, chimici e cancerogeni Fibre d'amianto Incongruenze organizzative conseguenti a un'insufficiente valutazione delle differenze di genere, di nazionalità, di tipologia contrattuale Stress lavoro-correlato Invecchiamento della popolazione lavorativa	Rafforzamento del coordinamento tra Istituzioni e partenariato economico-sociale e tecnico-scientifico anche attraverso il miglioramento del funzionamento del Sistema Istituzionale di coordinamento ex Dlgs 81/08 Miglioramento dell'efficacia delle attività di controllo e della compliance da parte dei destinatari delle norme	Sostenere il ruolo di RLS/RLST e della bilateralità Promuovere/favorire l'adozione da parte delle imprese di buone prassi e percorsi di Responsabilità sociale Promuovere/favorire programmi di miglioramento del benessere organizzativo nelle aziende

Macro-obiettivo 2.7 Prevenire gli infortuni e le malattie professionali

QUADRO LOGICO CENTRALE

14



Piano Regionale di Prevenzione

- DGR n. 749 del 14/5/2015 Approvazione Piano Regionale Prevenzione
- DDR n. 7 del 27/3/2015 Piano Regionale Prevenzione - macro-obiettivo n. 7 “Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali”
- Elenco programmi macro-obiettivo n. 7
 - Programma Regionale per l’Ergonomia Occupazionale
 - Programma “Prevenzione del rischio stress lavoro-correlato e promozione del benessere organizzativo”

15

Programma Regionale per l’Ergonomia Occupazionale

Piano Regionale Prevenzione 2014-2018

Sperimentazione/ricerca di metodi e strumenti di valutazione del rischio ergonomico e del rischio stress in relazione ad età e genere in specifici ambiti.

Indicatori di processo	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
Interventi di sperimentazione /ricerca di metodi e strumenti di valutazione del rischio ergonomico e del rischio stress in relazione ad età e genere in specifici ambiti (es. contesto socio-sanitario)	Attivazione in corso	Interventi realizzati in almeno 5 strutture a livello regionale	Sperimentazione dei metodi e strumenti in almeno 3 strutture a livello regionale	Sperimentazione dei metodi e strumenti in almeno 5 strutture a livello regionale	Sperimentazione dei metodi e strumenti in almeno 7 strutture a livello regionale
Report prodotto	Assente	Report sullo stato di avanzamento	Report sullo stato di avanzamento	Report sullo stato di avanzamento	Report finale prodotto

16

Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale

Piano Regionale Prevenzione 2014-2018

Letture di dati organizzativi in relazione a genere, età, disabilità, provenienza da altri Paesi, tipologia contrattuale

Indicatori di processo <i>(indicare la fonte)</i>	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
Dati organizzativi raccolti	Dati disponibili fino al 2014	Dati raccolti	Dati raccolti	Dati raccolti	Dati raccolti
Variabili critiche individuate	Assente	/	Dati analizzati	Dati analizzati	Dati analizzati
Documento finale	Assente	/	/	Bozza documento	Documento prodotto

17

«Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro» D.Lgs. 81/08 – Art. 1 Finalità

Titolo I, Capo I: Disposizioni generali

- Tra le finalità fa espresso riferimento alla garanzia “dell’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ... 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”.



Trattandosi di una norma di carattere generale contenuta nel Titolo I “Principi comuni” ed in particolare nell’articolo che riporta le finalità della legge, **la portata è ampia e generale permeando e condizionando l’interpretazione di ogni articolo successivo.**

18

D.Lgs. 81/08 – Art. 2 Definizioni

Titolo I, Capo I: Disposizioni generali

Art. 2 Definizioni:

- o) **«Salute»:** stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’ assenza di malattia o di infermità.

La salute è uno stato dinamico, una condizione di equilibrio fondata sulla capacità del soggetto di interagire positivamente con l’ambiente nel continuo modificarsi della realtà circostante (Paolantonio, 2010).

19

D.Lgs. 81/08 – Art. 6 Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

Il D.Lgs. 106/2009 ha inserito tra i componenti della Commissione Consultiva un rappresentante del Dipartimento di Pari Opportunità.

Tra i compiti della Commissione:

h) valorizzare i codici di condotta e etici che “adottati su base volontaria, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, del lavoratore e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente”

l) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di sicurezza.

20

D.Lgs. 81/08 – Art. 8 Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

Decreto n. 183 del 25/5/2016 «Regolamento per la realizzazione e il funzionamento del SINP»

Prevede che concorrano al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

Al comma 6 lettera b) prevede che i flussi informativi riguardino:

- il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere
- il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici

21

D.Lgs. 81/08 – Art. 28 Valutazione dei rischi

Titolo I, Capo III, Sezione II: Valutazione dei rischi

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi :

1. La valutazione di cui all'art. 17, c. 1, lett. a), 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 lavorativo* ... quelli riguardanti le *lavoratrici in stato di gravidanza* ... 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.

22

D.Lgs. 81/08 – Art. 40 Rapporti del MC con il Servizio Sanitario Nazionale

Titolo I, Capo III, Sezione V: Sorveglianza sanitaria

1. ... il medico competente trasmette ... ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le *differenze di genere*, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria

...

23

D.Lgs. 151/2001 «Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e paternità

Art. 3 Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro ... attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, ...
2. ... per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale ...
3. ... per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera ...

24

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

Art. 1. - Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative *all'attuazione della parità di trattamento* fra le persone *indipendentemente* dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'**orientamento sessuale**, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, **in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.**

25



ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Roma, 25 gennaio 2016

26

Inquadramento degli aspetti di genere

27

Terminologia nei documenti europei ed italiani

- ... società più femminile
- ... rischi per i quali le donne sono più sensibili
- ... tener conto delle differenze fisiologiche e psicologiche
- ... integrare la dimensione di genere
- ... far progressi sul settore della parità dei sessi
- ... segregazione fra i sessi
- ... le donne/personale di sesso femminile possono andare incontro a rischi particolari
- ... differenza/e di genere
- ... in relazione al genere
- ... in un'ottica di genere
- ... qualsiasi discriminazione fondata sul sesso
- ... indipendentemente dall'orientamento sessuale

28

La definizione di «sesso»

- a) «il complesso dei caratteri anatomici, morfologici e fisiologici (e negli organismi umani anche psicologici) che determinano e distinguono tra gli individui di una stessa specie – animale o vegetale – i maschi dalle femmine e viceversa»
- b) «l'appartenenza di ogni singolo individuo all'una o all'altra delle due condizioni: ... individuo di sesso maschile, di sesso femminile; tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge senza distinzione di sesso; proclamare la parità dei sessi, ecc.»

Fonte: Treccani

29

La definizione di «genere»

- a) ...
- b) «con sign. più ampio, il genere umano, l'umanità intera, gli uomini nel loro complesso; ...»
- c) «per estensione, con riferimento alla specie umana, carattere maschile o femminile dell'individuo anche in senso biografico, sociale, professionale ...»

Fonte: Treccani

30

La definizione di «genere»

- a) ...
- b) «il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento...»

Fonte: Devoto Oli

31

Sesso e genere

- Le **differenze di sesso** afferiscono alla sfera biologica (funzioni riproduttive, genetiche ed ormonali).
Sono *universali* e pressoché *immutabili*.
- Le **differenze di genere** afferiscono alla sfera sociale (*variabili sociali, culturali, economiche, politiche, educative*).
Il genere si riferisce alle differenze sociali tra donne e uomini che sono *apprese, possono cambiare nel tempo* e presentano *notevoli variazioni* tra differenti culture e anche all'interno di una stessa cultura.

Paolantonio, 2010

32

Il concetto di genere

- Il genere non si esaurisce nelle differenze biologiche legate al sesso.
- È un costrutto culturale in cui convergono molteplici aspetti della vita degli individui, dall'educazione a svolgere un certo ruolo nella società, alle forme di categorizzazione sociale e di aspettativa che comunemente usiamo per regolare il nostro comportamento nelle diverse situazioni di interazione sociale.
- È una costruzione sociale e agisce principalmente nel modo in cui le relazioni tra donne e uomini vengono definite (Gherardi, 2009).

33

IDENTITÀ SESSUALE

È composta prevalentemente da tre elementi:

- 1) il sesso inteso come aspetto biologico;
- 2) l'orientamento sessuale;
- 3) l'identità di genere.

34

1) Sesso biologico

- Caratteristiche:
 - ✓ cromosomiche
 - ✓ ormonali
 - ✓ anatomiche
 - ✓ fisiologiche



35

2) Orientamento sessuale

- Indirizzo del proprio desiderio sessuale.
- La direzione dell'attrazione affettiva e sessuale verso altre persone può essere eterosessuale, omosessuale o bisessuale.
 - BISSESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone di entrambi i sessi.
 - ETEROSESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dell'altro sesso.
 - OMOSESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dello stesso sesso.

36

3) Identità di genere

- Percezione come sentimento intimo e profondo di sé come essere sessuato in accordo o meno con il proprio sesso biologico.
 - Percezione di sé come maschio o come femmina o in una condizione non definita.
- ✓ L'identità di genere si forma così precocemente nella vita che da adulti la consideriamo per lo più scontata.
 - ✓ Per spiegare la formazione delle identità di genere sono stati adottati approcci contrastanti:
 - alcuni evidenziano *l'effetto perdurante* sull'identità di genere a opera delle caratteristiche biologiche innate;
 - altri sottolineano la *costruzione e ricostruzione* continua dell'identità di genere nelle interazioni sociali con gli altri.

37

3) Identità di genere

- ✓ L'identità di genere **non è innata**. L'essere umano nasce predisposto ma non programmato per il genere.
- ✓ L'**interazione** tra predisposizione innata al genere e i segnali di genere che pervengono dallo stimolo sociale nei primissimi anni di vita consentono l'identificazione maschile o femminile. **Il genere di identificazione di quella fase temporale diventa il nostro genere naturale e tale rimane qualsiasi cosa noi o gli altri si faccia.**
- ✓ L'identità di genere è strettamente legata al concetto di **ruolo di genere** maschile o femminile. Per ruolo di genere si intendono i comportamenti, i doveri, le responsabilità e le aspettative associate alla condizione femminile e maschile, che spesso cambiano a seconda della classe sociale, dell'origine etnica, dell'orientamento religioso, dell'età e del momento storico che si sta affrontando.

38

La definizione di «identità di genere»

- «...costellazione di caratteri anatomico-funzionali, psichici, comportamentali che definiscono il genere in se stesso e in quanto posseduto, accettato e vissuto dall'individuo nella storia familiare da cui proviene e nella società in cui vive»

Fonte: Treccani

39

L'identità sessuale: l'importanza del corpo

- Il sentimento psichico della propria identità sessuale sorge in relazione al **corpo**: sentirsi omosessuale, bisessuale, transessuale, eterosessuale è possibile in riferimento al proprio o all'altrui corpo sessuato.
- L'omosessuale si sente attratto da soggetti dal corpo simile al proprio; il bisessuale da soggetti con il corpo simile o diverso dal proprio; un eterosessuale si sente attratto da un corpo differente dal proprio.
- A prescindere dall'orientamento tutti definiscono la propria identità di genere in relazione al corpo sessuato, simile o differente rispetto a quello di altri soggetti.

40

Transessuale

- Persona che sente in modo persistente di appartenere al sesso opposto e, per questo, compie un percorso di transizione che generalmente si conclude con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine *si declina al femminile* («la» transessuale) per indicare persone di sesso biologico maschile che *sentono di essere donne* (MtF - Male to Female) e *al maschile* («il» transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che *sentono di essere uomini* (FtM - Female to Male).

41

Lavoro e genere

- Per comprendere il concetto di genere occorre pensare al sistema di aspettative sociali che influiscono:
 - sulle scelte di vita generali (quale lavoro fare/desiderare e quale lavoro NON fare/desiderare),
 - sui comportamenti specifici (es. come interpretare il proprio ruolo lavorativo).

42

Lavoro e genere

- Nel costruire il significato sociale di «genere» rientrano aspettative sul ruolo degli individui nella società, nella famiglia e ANCHE NEL LAVORO.
- Queste aspettative segnano, spesso in modo indifferente rispetto alle qualità individuali, l'esperienza lavorativa delle persone.
- A esempio:
 - squilibri nelle possibilità di conciliare la vita lavorativa e le relazioni familiari,
 - differenze di accesso alle occasioni di sviluppo professionale e alla responsabilità organizzativa.

43

Valutare i rischi in modo non neutro

- ❖ A eccezione di alcune esplicite richieste normative relative alla protezione delle lavoratrici con riferimento al tema della fertilità (in attuazione della direttiva 92/85/CEE), il valutatore dei rischi ha, sino a oggi, assunto un'idea generica di essere umano.
- ❖ Questa idea generica di essere umano è sostanzialmente coincisa con l'idea di un lavoratore maschio di età matura, in buone condizioni di salute individuale e non troppo vicino né all'inizio né alla conclusione della sua fase di vita lavorativa (*valutazione neutra*).

Pagano & Vignola, 2009

44

Adottare un approccio neutrale rispetto al genere in materia di SSL contribuisce al perdurare delle lacune sul piano delle conoscenze e ad avere un livello di prevenzione meno efficace

NE CONSEGUE:

- ♀ le differenze tra uomini e donne vengono occultate o ignorate
- ♀ minore attenzione viene dedicata ad alcuni temi di ricerca che riguardano più da vicino le donne
- ♀ il livello dei rischi a carico delle donne viene sottovalutato
- ♀ si riduce la partecipazione delle donne ai processi decisionali legati alla salute e alla SSL in quanto non vengono adottati interventi per favorire il loro apporto
- ♀ mancata adozione delle soluzioni preventive maggiormente adatte

Ninci, A. - INAIL

La prevenzione può avere maggiore efficacia se le valutazioni dei rischi vengono svolte con una comprensione **non neutra** dei soggetti implicati

45

Valutare i rischi con attenzione alle differenze di genere/sexo

- Ipotesi operativa -

- Articolare le fasi del processo di valutazione dei rischi legati all'interazione con pericoli *fisici, chimici e biologici* in ragione delle differenze di sesso.
- Articolare le fasi del processo di valutazione dei rischi tenendo conto di *fattori psicosociali* in ragione delle differenze di *genere*.

Pagano & Vignola, 2009

46

Valutare i rischi con attenzione alle differenze di genere/sexo

- Ipotesi operativa -

Domande da farsi nel considerare i *fattori di rischio chimico, fisico e biologico*:

- In questo luogo di lavoro o in questa attività lavorativa le caratteristiche fisiche, chimiche e biologiche sono tali che il pericolo si presenta in modo diverso se le persone sono di sesso diverso?
- Queste eventuali differenze riguardano la probabilità o l'intensità del danno?
- E queste differenze possono riguardare anche le misure di prevenzione (es. forma e dimensioni dei DPI)?

Pagano & Vignola, 2009

47

Valutare i rischi con attenzione alle differenze di genere/sexo

- Ipotesi operativa -

Domande da farsi nel considerare i *fattori di rischio psicologici e sociali*:

- Gli indicatori di manifestazione (eventi sentinella), di rischio generico (fattori del contenuto e dell'ambiente di lavoro) e di contrasto (provvedimenti organizzativi e manageriali orientati a rendere disponibili risorse individuali e sociali di coping) si distribuiscono diversamente tra i lavoratori di sesso diverso?
- Queste eventuali differenze sono riferibili a ipotesi di aspettative sociali di genere (lavorative e/o extralavorative)?
- L'eventuale valutazione approfondita conferma queste ipotesi di differenza di genere?

Pagano & Vignola, 2009

48

Transessuale

- Persona che sente in modo persistente di appartenere al sesso opposto e, per questo, compie un percorso di transizione che generalmente si conclude con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine *si declina al femminile* («la» transessuale) per indicare persone di sesso biologico maschile che *sentono di essere donne* (MtF - Male to Female) e *al maschile* («il» transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che *sentono di essere uomini* (FtM - Female to Male).

49

Nel duello sul diritto al bagno la deriva del gender negli Usa

Se l'identità di genere si misura nella scelta della «toilet»

Fonte: Avvenire, gennaio 2016



50

Il concetto di «transizione»

Nel duello sul diritto al bagno
la deriva del gender negli Usa
Se l'identità di genere si misura nella scelta della «toilet»

- ✓ Nel contesto transgender non indica un percorso preciso da un sesso all'altro, con un inizio e una fine stabiliti con esattezza.
- ✓ Possono esserci solo cambiamenti di tipo sociale (es. cambio nome, uso di «lei» o «lui») o anche medici a seconda delle scelte del singolo.
- ✓ Non sottende un modello binario maschio-femmina dove solo due sono le identità definite e possibili di partenza e arrivo.
- ✓ Non include la ricostruzione dell'apparato genitale riproduttivo secondo un sesso di riferimento.
- ✓ Significa una «non conformità» del proprio genere rispetto al sesso assegnato alla nascita che può riguardare diversi aspetti della persona ma non necessariamente tutti:
 - comportamenti
 - nome
 - modo di vestire
 - vari gradi di mutazione del corpo (farmaci, chirurgia, ...)

51

Il «diritto al bagno»: una battaglia dal grande valore simbolico

Nel duello sul diritto al bagno
la deriva del gender negli Usa
Se l'identità di genere si misura nella scelta della «toilet»

- ✓ Dalle scuole agli uffici pubblici aumentano negli Stati Uniti i casi problematici attorno alla possibilità di consentire l'uso dei servizi a seconda del genere in cui ciascuno si identifica.
- ✓ Riconoscimento istituzionale della percezione soggettiva di sé come maschio, femmina o altro indefinito a prescindere dal sesso di nascita.
- ✓ Il Dipartimento del Lavoro ha emanato *linee guida per l'accesso al bagno dei lavoratori transgender: tutti i lavoratori devono poter accedere ai bagni secondo la propria identità di genere* e cioè una persona che si identifica come uomo deve poter usare il bagno degli uomini e viceversa.
- ✓ Negare tale accesso significa discriminare il lavoratore in base al suo sesso e tutto questo a prescindere dal fatto che si sia sottoposto o meno a qualsiasi procedura medica, chirurgica o ormonale, è sufficiente la percezione di sé.

52

La discriminazione specifica sulla base dell'identità di genere

- È necessario sottolineare che le persone transgender, per la particolarità del loro percorso di vita, incontrano ostacoli specifici nella fruizione di pieni diritti. L'argomento è piuttosto complesso. La questione del transessualismo è normata a livello italiano dalla *legge 164 del 1982*. Tale norma presenta alcuni limiti, soprattutto se paragonata alle legislazioni più avanzate in materia, di paesi come la Spagna o il Brasile.
- In particolare, *la legge concepisce il transessualismo solo come passaggio da un sesso all'altro; non viene concepita dall'ordinamento italiano una alternativa all'ordine binario maschio/femmina* (come avviene invece in Brasile, dove di recente è stato formalizzato il Transgenere, con la possibilità di vederlo riconosciuto anche sui documenti come sesso alternativo al "maschio" e alla "femmina").

53

Norme italiane

- Inoltre, la norma italiana prevede che la **variazione del sesso** (e del nome sui documenti) sia possibile **solo a compimento del transito**, inclusi gli interventi chirurgici demolitivi (l'asportazione dell'apparato genitale); in questo modo, *alle persone transessuali viene imposto di vivere il periodo di transito* (momento particolarmente delicato, nella costruzione della propria nuova identità sessuale) *con il nome ed il sesso di origine*.
- Questo non avviene, per esempio, in **Spagna**, dove la legislazione permette il cambiamento di sesso sui documenti nel momento dell'avvio del percorso. Il fatto di dover vivere il periodo del transito (che può durare da un minimo di alcuni mesi ad un massimo di anni, a seconda della persona) come formalmente appartenenti al sesso di origine, porta moltissime persone transessuali ad avere difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro: da una ricerca di Arcigay emerge che il 45% delle persone trans intervistate affermava di aver visto rifiutata la propria candidatura ad un posto di lavoro solo a causa della loro transessualità.

54

La raccolta dei dati in ottica di genere

Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale

- Segnalazioni-denunce di patologie professionali da sovraccarico biomeccanico degli arti e del rachide pervenute agli SPISAL

Tabella 8. Distribuzione delle patologie per genere e per tipologia e lavoratori interessati, anno 2015.

GENERE	LAVORATORI	PATOLOGIE										
		Spalla	Gomito	Polso	STC	Mano	TOT. arti superiori	Ginocchio	Piede	TOT. arti inferiori	Rachide	TOTALE
Maschi	1090	340	52	5	122	28	547	83	3	86	575	1208
Femmine	600	219	57	16	152	51	495	15	0	15	172	682
TOTALE	1690	559	109	21	274	79	1042	98	3	101	747	1890

- Gli uomini sono, in termini assoluti, maggiormente interessati dalle patologie professionali da rischi di natura ergonomica rispetto alle donne (1.090 uomini pari al 64,5% e 600 donne pari al 35,5%). Tenendo conto che nel Veneto sono occupati 1.228.400 uomini e 903.288 donne (dati Censimento ISTAT 2011) l'incidenza percentuale delle patologie da sovraccarico biomeccanico degli arti e del rachide è di 0,088 per gli uomini e 0,066 per le donne; la differenza è statisticamente significativa a conferma del fatto che complessivamente gli uomini sono più interessati da tale tipo di patologie rispetto alle donne.
- Relativamente alle specifiche patologie, si rileva un'incidenza significativamente maggiore delle patologie del gomito, del polso, della mano e della sindrome del tunnel carpale per le donne (nel complesso delle patologie degli arti superiori) e delle patologie del ginocchio e del rachide per gli uomini.
- L'incidenza delle patologie della spalla è simile tra uomini e donne.

- Prevenzione e contrasto del disagio negli ambienti di lavoro e promozione del benessere organizzativo

- ✓ Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro
- ✓ Centri di riferimento per il benessere organizzativo

55

Sperimentazione/ricerca di metodi e strumenti di valutazione del rischio ergonomico e del rischio stress in relazione ad età e genere

Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale

- L'obiettivo è comprendere, nel contesto generale della promozione della salute (art. 2, comma 1, lettera p D.Lgs. 81/08), come sono state trattate a livello aziendale – in relazione alla *raccolta dati*, alla *valutazione dei rischi*, alla *stesura del DVR*, alle *politiche di gestione del personale* – le variabili genere ed età, ed eventualmente provenienza da altri Paesi, tipologia contrattuale (vedi art. 28 D.Lgs. 81/08) per arrivare alla costruzione di metodi e strumenti di valutazione specifici con un percorso di reciproca collaborazione con le aziende.
- Per la raccolta dei dati organizzativi al fine di dare un'univoca indicazione alle aziende per la suddivisione della popolazione lavorativa per classi di età, si è deciso, seguendo la prassi ISTAT, di utilizzare le seguenti classi:
 - < 18 anni
 - 18 – 29 anni
 - 30 – 44 anni
 - 45 – 54 anni
 - 55 – 64 anni
 - 65 anni e oltre

56

Sperimentazione/ricerca di metodi e strumenti di valutazione del rischio ergonomico e del rischio stress in relazione ad età e genere

Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale

Buone prassi messe in atto da parte delle aziende

- Gestione dei turni in base all'età degli operatori
 - ✓ lavoratori più anziani nei turni del mattino e possibilità di usufruire di 2/3 giorni di ferie al mese nel caso di turno pomeridiano
- Conciliazione vita-lavoro
 - ✓ concessione del part-time tenendo conto anche del genere
 - ✓ in caso di figli in età scolare l'azienda tiene conto di avvio dell'anno scolastico, accompagnamento/ritiro dei figli a scuola, fruizione delle ferie durante le vacanze scolastiche, possibilità di usufruire di ferie estive per un periodo superiore ai 15 giorni contrattuali

57

Riferimenti bibliografici

- *Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.* http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2016/01/Accordo_su_molestie_e_violenza_luoghi_lavoro_25.01.2016.pdf
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2002). *Ricerca sulla stress correlato al lavoro.* <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/203>
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2009). FACTS n. 87 "La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi". <http://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/87>
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2003). FACTS n. 43 "Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi". <http://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/43>
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2003). FACTS n. 42 "Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro". <http://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/42>
- CRREO - Programma Regionale per l'Ergonomia Occupazionale (2016). Report "Analisi delle segnalazioni-denunce di patologie professionali da rischi di natura ergonomica pervenute agli SPISAL del Veneto - Anno 2015". www.uiss17.it (sezione: Prevenzione - CRREO).
- Gherardi, S. (2009). *Alle radici epistemologiche del genere.* In INAIL & Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità "Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico. Verso l'elaborazione di linee guida". Milano: Tipolitografia INAIL. <http://www.inail.it/repository/ContentManagement/Information/P523189757/GenereStress.pdf>
- ISTAT - «Occupati e disoccupati». Dati provvisori agosto 2016. www.istat.it
- Ministero della Salute. *Piano Sanitario Nazionale 2006-2008.* <http://www.salute.gov.it/>
- Ministero della Salute. *Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018.* <http://www.salute.gov.it/>
- Ninci, A. (INAIL). *Salute e sicurezza in ottica di genere.*
- Pagano, A., & Vignola, G. (2009). *Verso la valutazione non neutra dei rischi.* In INAIL & Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità "Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico. Verso l'elaborazione di linee guida". Milano: Tipolitografia INAIL. <http://www.inail.it/repository/ContentManagement/Information/P523189757/GenereStress.pdf>
- Paolantonio, G. (2010). *Valutare i rischi sul lavoro in un'ottica "di genere".* Inserto di ISL, Igiene & Sicurezza del Lavoro, n. 10, ottobre 2010. http://www.amiqua.it/wp-content/uploads/2011/03/Paolantonio_ISL-10-10_ins.pdf
- Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020 <http://eur-lex.europa.eu/>
- Regione Veneto. *Piano Regionale della Prevenzione 2014-2018.* www.regione.veneto.it
- Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006 «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società» <http://eur-lex.europa.eu/>
- Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro «Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro» <http://eur-lex.europa.eu/>

Per le definizioni: il Glossario è stato predisposto dalla Rete RE.A.D.Y. - Per la redazione delle definizioni sono stati consultati i glossari presenti in: - AGEDO (a cura di), Nessuno uguale. Adolescenti e omosessualità, Città di Torino, 2005 - Coordinamento Genitori Democratici, Quando...un imprevisto in famiglia. Un contributo per conoscere la realtà omosessuale. Una guida per genitori, Regione Piemonte, 2009 - Graglia Margherita, Psicoterapia e omosessualità, Carocci, 2009 - ONIG, Identità e genere. Istruzioni per l'uso, 2009

58