



# In "genere" valutiamo i rischi

*(perché nei conventi i frati rammendano  
e le suore aggiustano i motori?)*

Gruppo donne-salute-lavoro CGIL CISL UIL

*Milano 10 marzo 2014*



# La nostra esperienza ci ha indicato che:

## 1 - c'è una questione di genere nella salute e sicurezza sul lavoro

- uomini e donne possono essere esposti a rischi diversi
- possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione a rischio
- La diversità di ruoli sociali e di carichi conseguenti possono avere, più o meno indirettamente, una influenza sulla esposizione a rischi lavorativi.



La nostra esperienza ci ha indicato che:  
2 - c'è un problema concettuale di identificazione di genere e sesso e di riduzione delle azioni di prevenzione a (pochi) aspetti biologici

Il **genere** è un costrutto culturale appreso che si modifica attraverso le interazioni sociali, culturali, comportamentali e di valori che tendono a definire le differenze tra uomini e donne.

Il **sesso** è riferito alle differenze biologiche tra gli uomini e le donne (funzioni riproduttive, genetiche ed ormonali) e universali e indipendenti dal contesto esterno

Non sono aspetti interscambiabili ed equivalenti



# La nostra esperienza ci ha indicato che 3- c'è un problema di metodo per adottare una "ottica di genere" nella valutazione dei rischi

cioè per misurare il diverso impatto dei  
determinanti della salute sul lavoro,  
considerando

- **le differenze biologiche:** età, caratteristiche  
fisiche (assetto ormonale, masse muscolari, tessuto  
adiposo, capacità ventilatoria, superficie cutanea ... )

- **sociali, ambientali:** stato civile, parità, carichi di  
cura, nazionalità,...

- **educative, economiche, stili di vita:**  
istruzione, abitudini, possibilità di accesso ai servizi  
**superando il riferimento a sesso e genere  
come se fossero equivalenti o interscambiabili**



# La nostra esperienza ci ha indicato che

## 4-occorre un metodo che riesca a cogliere le differenze biologiche (sessuali) e socio-ambientali (di genere) nei diversi aspetti della valutazione

- esposizione a rischi lavorativi, ambientali, organizzativi (a causa della divisione sessuale del lavoro e assegnazioni di compiti o alle differenze di genere nei metodi di lavoro, ecc.)
- effetti sulla salute (differenze di genere negli effetti sulla salute a causa delle specificità biologiche, dei sintomi, delle manifestazioni delle malattie, del contesto sociale, della scelta degli indicatori, ecc);
- capacità di lavoro (formazione adeguata o meno alla situazione lavorativa e alle caratteristiche psico-fisiche delle donne e degli uomini, ecc.);
- relazioni di genere tra lavoro e vita familiare/sociale.



# idea di fondo

per dare voce alla sensibilità di genere, serve che sia il genere a promuovere o a orientare un metodo di valutazione, che siano le lavoratrici ad aiutare ad indicare cosa serve colmare nella valutazione dei rischi perché davvero siano rappresentate le differenze:

**superare la rigidità delle check list  
e valorizzare la soggettività**



# L'indagine



**gruppi di confronto** (circa 100 lavoratori/lavoratrici)  
sanità RLS M e F  
sanità operatrici F  
grande distribuzione - RLS e delegate F,  
industria -RLS F  
bancari e credito RLS M e F  
apprendisti M- in formazione  
studenti corso di laurea TP M e F - in formazione

## 5 aree di discussione:

- percezione e considerazione della salute nella propria situazione lavorativa in relazione al genere
- percezione e considerazione dei rischi lavorativi
- formazione e informazione
- processo di valutazione dei rischi
- proposte e necessità di supporti per svilupparle

**"gruppo dei gruppi"**  
Restituzione e verifica



# L'indagine

- Gruppi disomogenei per mansione (quadri - operativi) ma omogenei per motivazione (RLS, delegate/i)
- Sono emerse tantissime informazioni che non abbiamo utilizzato, ma tutte meritevoli di essere approfondite per ambiti specifici
- Molte informazioni non sono state neppure raccolte perché non è stato esaurito il questionario





*"Come ci sentiamo nel nostro lavoro, rispetto a come è organizzato; come dovrebbe essere per farci sentire bene"*

- in entrambe i generi priorità assoluta per gli aspetti organizzativi del lavoro percepiti come il primo determinante sul benessere. La rapida evoluzione delle organizzazioni è vissuta in modo differente tra uomini e donne e non è accompagnata da un studio sulla sua nocività.
- nei diversi settori il modello organizzativo del lavoro, ha una sua specificità e "lesività"
- Le condizioni organizzative possono agire con una diversa pressione a seconda del genere, età, stato di salute.





*“ i rischi del vostro ambiente di lavoro valutati dalla vostra azienda corrispondono a quelli che avete in mente voi, o ne sono stati trascurati o minimizzati qualcuno? “*

### **Possibilità professionale di fare bene il proprio lavoro**

Maggiore investimento e bisogno di autorealizzazione e riconoscimento per le donne. Bisogno di risorse e tempi.

### **Disponibilità del tempo**

bisogno primario per entrambe i generi, ma con connotazioni diversificate. Per le donne è sottostimato il bisogno vitale di una rispettosa organizzazione dei tempi : turni e pause possono essere “espulsive”.

Diversità di utilizzo di Part- time e straordinario.

### **Fatica fisica e ricadute sulla idoneità lavorativa**

Per entrambe i generi è inadeguata la valutazione del sovraccarico biomeccanico che trascura la molteplicità e la contemporaneità dei fattori che generano fatica fisica. Svantaggio femminile su fatica, limitazioni della idoneità, assenze per malattia.

### **Età e stima delle risorse**

nuova necessità di valutare la compatibilità tra energia richiesta per il lavoro e il suo affievolirsi con l'invecchiamento. doppio svantaggio per il genere femminile



*"come l'altro genere percepisce i rischi lavorativi che interferiscono su salute e benessere nel luogo di lavoro"*

- Ci interessava capire quali sono i presupposti culturali, di esperienza personale su cui si fonda una diversa percezione dei rischi
- la percezione che un genere ha dell'altro è spesso sbagliata: raffigurazioni pregiudiziali e stereotipate



# Gruppo di restituzione e verifica



prime evidenze emerse dai gruppi di confronto:

il modello organizzativo tipico del proprio settore produttivo è il determinante che favorisce le condizioni di disagio/malessere/danno per la salute, e che queste condizioni organizzative possono agire con una diversa pressione a seconda del genere, età, stato di salute

Verifica delle priorità emerse:

- Possibilità di espressione professionale
- Disponibilità del tempo
- Sforzo e fatica fisica
- Età e considerazione delle risorse



# IL VALORE DEL PROPRIO LAVORO



possibilità professionale di fare bene il proprio lavoro

di esprimere la propria competenza

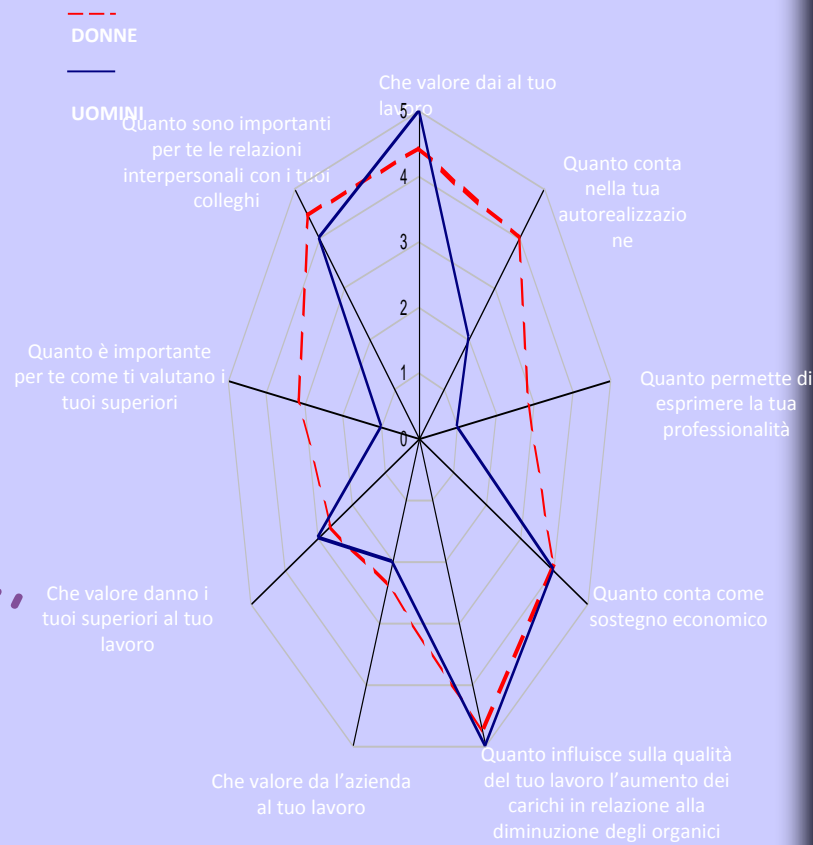
soddisfazione

riconoscimento

considerazione del contributo professionale, apprezzamento e gratificazione

risorse e tempi

salario



# TEMPO DI LAVORO

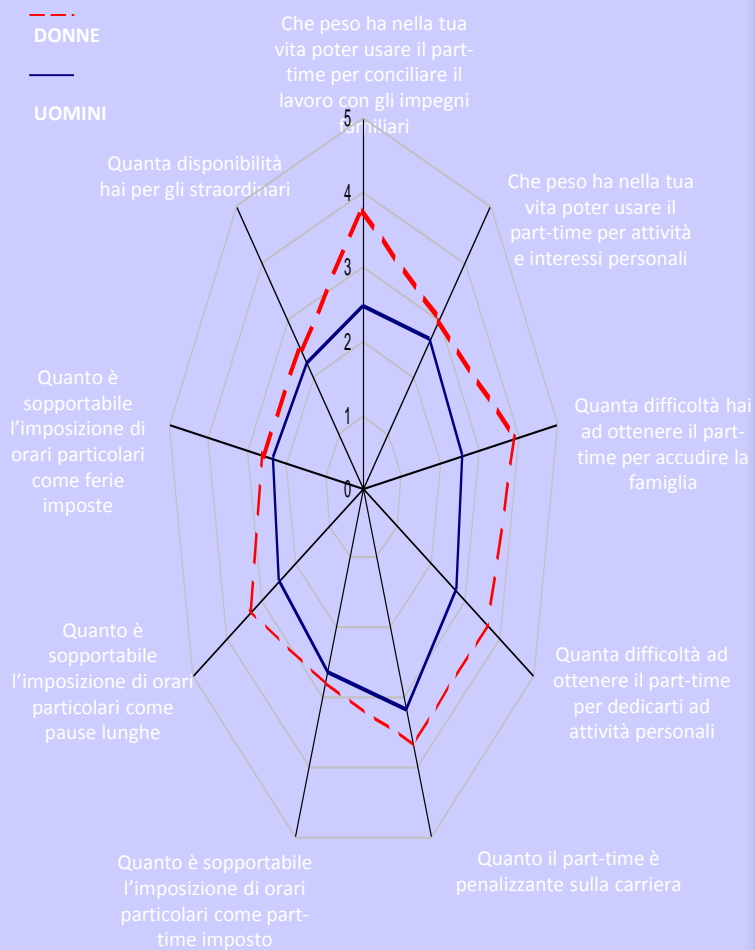
■ disponibilità del tempo

■ turni

■ pause

■ part time

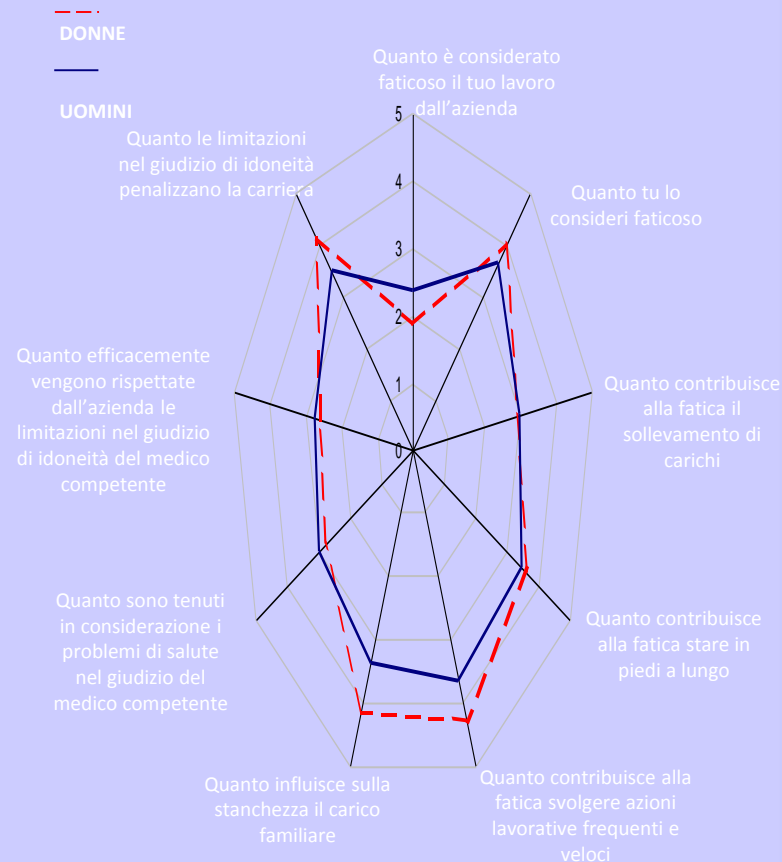
■ straordinario





# FATICA FISICA E SALUTE

- fatica fisica e ricadute sulla idoneità lavorativa
- rischio da sovraccarico biomeccanico
- limitazioni della idoneità
- assenze per malattia



# ETA' E RISORSE PERSONALI

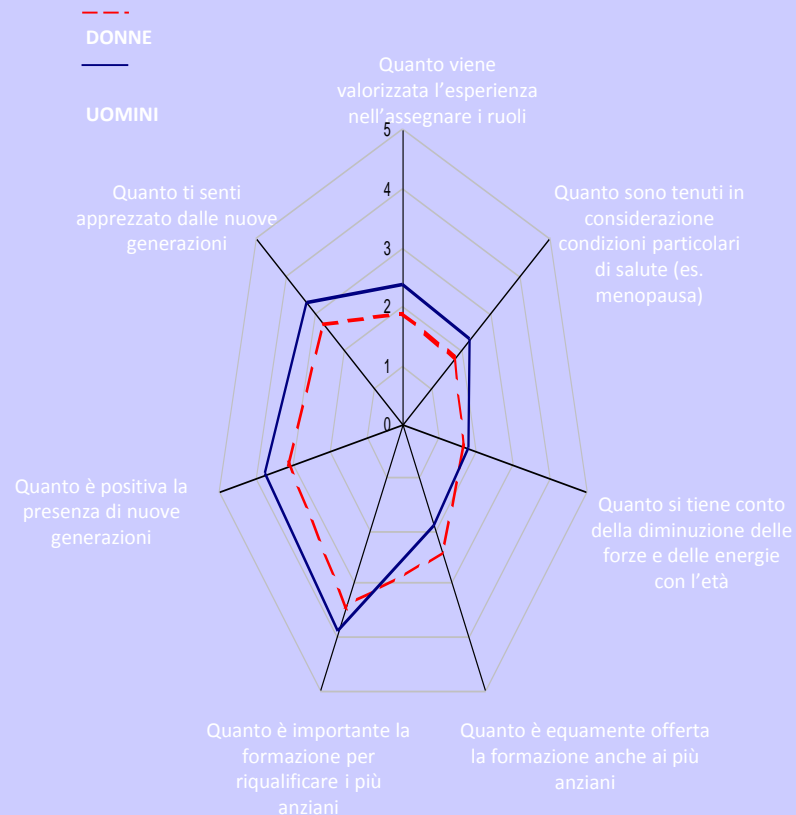


diversità biologiche e sociali nell'invecchiamento femminile

sottovalutazione dell'affaticamento anche in relazione alle differenze di età

incapacità di valorizzare le diverse risorse della maturità

conflitti tra le età







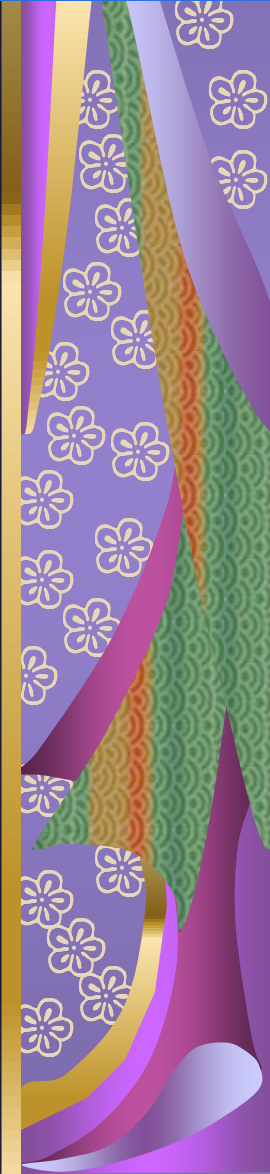
# Una proposta per la valutazione dei rischi tenendo conto del genere

## Indicazioni

- Individuare gli elementi di complessità, cioè identificare tutte le diversità che possono essere rilevanti nella valutazione
- "semplificare la complessità" cioè isolare le sole differenze rilevanti
- valutare i rischi tenendo conto di queste differenze
- individuare le soluzioni

## Effetti collaterali:

- Ricomposizione di valutazione e gestione dei rischi e l'organizzazione quotidiana del lavoro,
- partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS.
- Valutazione di aspetti non solo prevalentemente materiali e/o esplicitamente normati
- metodi di valutazione non solo oggettivi "meccanici" (chek-list, algoritmi, rilevazioni)
- Non compartimentazione per fattore di rischio



riconoscere gli elementi di complessità,  
cioè identificare tutte le diversità che  
possono essere rilevanti nella valutazione

15 " addetti alla produzione" di prodotti dolciari:

■ ci sono compiti maschili e compiti femminili?

M: conduzione delle impastatrici,  
formatura e caricamento nei forni

F: farcitura e confezionamento

■ comportano esposizioni differenti? Analisi  
delle differenze

M: Sicurezza macchine  
MMC

F: movimenti ripetitivi

■ valutazione specifica per compito



# È una proposta da sperimentare, che parte da queste basi:

- Può essere utile semplificare e omogeneizzare l'analisi dell'ambiente o delle fasi di lavoro, ma non i lavoratori per i quali bisogna partire dalla soggettività per rilevare le differenze
- Permette di isolare con concretezza le differenze significative presenti nel gruppo
- Il metodo ha un basso carico formale e burocratico, non è costoso ma è impegnativo, perché richiede il coinvolgimento diretto e non delegato a consulenti
- apre la strada alla valutazione di altri rischi di tipo psicosociale...



# Dalla disuguaglianza di genere alla disuguaglianze multiple (i rischi emergenti - OSHA 2006)



ISSN 1681-214X

## Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro

- Precarietà
- Vulnerabilità concentrate sugli stessi soggetti
- Nuove forme contratti di lavoro
- Invecchiamento forza lavoro
- Estensione della giornata di lavoro
- Intensificazione del lavoro
- Esternalizzazione
- Elevato coinvolgimento emotivo
- Scarso equilibrio vita lavoro

