



*Il D.Lgs. 81/2008 aspetti e riflessioni sulla
tutela delle donne al lavoro*



Ordine dei Periti industriali della provincia di Modena





Evoluzione normativa

- **Gli anni '90** si caratterizzano per un approccio **neutrale** al tema del lavoro. Il *D.Lgs.626/94*, seppur di grande impatto, **non pone alcuna distinzione tra lavoratore e lavoratrici.**
- È con il *D.lgs 151/2001* che emerge forse per la prima volta la necessità di tutelare la donna, considerata tuttavia solo nel suo ruolo di **madre**.
- Sono i **primi anni 2000** a porre timidamente l'attenzione sulle differenze legate al genere, e questo avviene con la **Strategia Comunitaria 2002-2006**. Questa si caratterizza per il *D.Lgs.13 marzo 2013 n. 32 attuativo della Direttiva 2007/30/CE e la Legge 123/2007 (Legge Delega per il Testo Unico SSL)*.
Si insinua in questi anni la necessità di **integrare la 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.
- **La Legge 123/2007 (Legge Delega per il Testo Unico SSL)**.
Questa ha avuto il pregio di fornire una definizione degli obblighi del ***D.Lgs.81/08*** legati alle differenze di genere. È infatti solo con quest'ultimo intervento che si inizia a considerare **la donna in quanto tale e non solo nel suo ruolo di genitrice**. La distinzione tra lavoratore e lavoratrici non è più una mera distinzione formale, ma cerca di far emergere le reali disparità di genere presenti sul lavoro.



D.Lgs. 81/2008

- Tra le “finalità” del Testo Unico vi è l’uniformità della tutela avendo riguardo alle differenze di genere.
- Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) e le differenze di genere

L’articolo 8 comma 6 del D.Lgs.81/08 (“il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro”) sottolinea l’importanza di **realizzare una raccolta dei dati e dei flussi informativi in un’ottica di genere**, prevedendo che contenuti dei informativi devono almeno riguardare:

- a) **il quadro produttivo ed occupazionale;**
 - b) **il quadro dei rischi anche in un’ottica di genere;**
 - c) **il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici**
- L’invio dei dati sanitari da parte del medico competente “evidenziando le differenze di genere”



D.Lgs. 81/2008

Come noto, l'articolo 28 comma 1 del D.Lgs.81/08 (**Oggetto della valutazione dei rischi**) prevede che *“la valutazione di cui all'articolo 17 comma 1 lettera 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 lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal **D.Lgs.151/01**, 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.”*



Stato di fatto

Le differenze tra uomo e donna non sono ancora totalmente riconosciute dalla normativa italiana.

Il livello dei rischi a carico delle donne viene spesso sottovalutato, e questo si traduce in una riduzione della partecipazione delle donne ai processi decisionali legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro (in particolare nelle piccole e medie imprese).

Inoltre, ancora oggi nella maggior parte dei casi in cui si è tenuto conto della problematica delle differenze tra uomini e donne, **l'attenzione si è focalizzata su queste ultime in quanto soggette a gravidanza**. Spesso tuttavia vengono trascurati altri elementi di rischio a carico del sistema riproduttivo posti a monte della gravidanza.



Valutazione dei rischi

Per migliorare la qualità della vita professionale è fondamentale redigere un documento per la valutazione dei rischi che tenga in considerazione **oggettivamente** le differenze di genere.

È necessario migliorare la ricerca e il monitoraggio inserendo la dimensione del genere nella raccolta dei dati, ad esempio tenendo conto delle ore effettive di lavoro, e basando la valutazione dell'esposizione in base al lavoro realmente svolto.
le mansioni prevalentemente



Rischi a confronto

Esistono elementi che comportano un rischio differenziato per i lavoratori e le lavoratrici. Infatti, la superficie cutanea del corpo maschile è più estesa di quella del corpo femminile; il volume polmonare degli uomini è maggiore di quello delle donne; esistono numerose differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici; la vulnerabilità verso i rischi inoltre cambia in modo significativo con l'età e in modo differente per i due sessi. Questo significa che **uomini e donne possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione al rischio.** Appare quindi evidente come un approccio **non neutrale e attento alla soggettività**, con la partecipazione degli RIs dei lavoratori e del medico competente, sia fondamentale per far emergere percezioni, vissuti e segni di sofferenza rispetto alle diversità di sesso e genere.

È importante tenere in considerazione che le donne infatti sono maggiormente esposte al **rischio di radiazioni ionizzanti** derivanti dagli schermi dei PC, occupandosi di mansioni di ufficio maggiormente degli uomini. Per lo stesso motivo sono sottoposte a **inquinamento ambientale in ufficio**, dovuto a toner e stampanti. Sono soggette a problemi di natura ergonomica a causa di lavori stazionari in ufficio e in catena di montaggio. **Assai rilevante inoltre è la pressione psicologica a cui sono sottoposte da parte dei datori di lavoro per quanto concerne la gravidanza. Questo espone le lavoratrici a stress da lavoro correlato, con conseguente rischio psico-sociale.**



Prospettive di equità

Le indicazioni richiamate nel D.lgs 81/08 non sempre risultano di facile applicazione a causa della mancanza di metodi standardizzati che tengano conto dell'approccio di genere per valutare il rischio occupazionale.

- Formazione sulle differenze di genere
- Sensibilizzare i D.L. alle differenze di genere nella concezione e gestione dell'attività
- Migliorare gli strumenti per i D.L. al fine di incentivare le azione sulle differenze di genere
- Si propone di adottare un metodo di valutazione dei rischi che coinvolga attivamente i lavoratori, coinvolgendo anche i preposti.

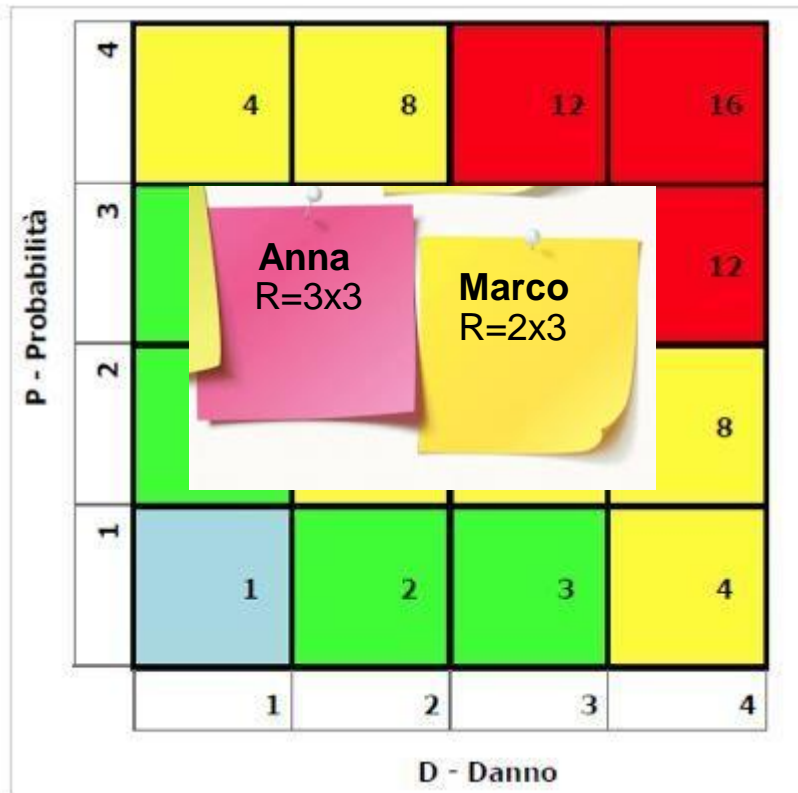


Prospettive di equità

Si propone di adottare una strategia di valutazione dei rischi che coinvolga in modo attivo i lavoratori e i preposti.

Lavoro di gruppo nel quale il lavoratore uomo e la lavoratrice donna sono chiamati ad indicare tramite un post-it colorato il **valore di rischio** che **secondo il loro giudizio** sarebbe da attribuire ad una determinata attività. A condizionare tale scelta sarà la loro personale **percezione del rischio**, che è un processo cognitivo strettamente legato a caratteristiche individuali o esperienze passate. In questo modo si avrà riscontro oggettivo della percezione soggettiva di lavoratori e lavoratrici.

Successivamente il SPP dovrà attuare misure di miglioramento specifiche, e verificare nel tempo l'evoluzione del grado di efficacia delle misure adottate ripetendo con frequenza stabilita l'attività.



EMERGENZA COVID-19

ANALISI IMPIEGO D.P.I.

ANALISI TURNI DI RIPOSO

ANALISI VARIAZIONE TIPO DI ATTIVITA' SVOLTA

CONSIDERAZIONE MMC

ESPOSIZIONE RISCHIO CHIMICO (disinfezione)



EMERGENZA COVID-19



La carezza dell'infermiera
al bambino malato di
Covid ricoverato ad
Ancona: la foto simbolo



L'emergenza covid-19 ha sicuramente messo a dura prova le donne lavoratrici, molte di queste hanno in particolare dovuto conciliare vita familiare (es. gestione dei figli) con vita professionale.

Lo spirito di sacrificio, l'abnegazione e la solidarietà non hanno differenze di genere





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Della Casa Per. Ind. Lorenzo

lorenzo@studioldc.it