

L'OTTICA DI GENERE¹ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il D.Lgs. N. 81/2008²: verso la parità effettiva nel rispetto delle differenze

Avv. Marianonietta Calasso Crose

Specialista in Politiche di genere. Consigliera Provinciale di Parità Mantova

L' espressione “salute e sicurezza sul lavoro” e gli ambiti di intervento in cui si realizza l'azione di tutela dei soggetti:

- L'ambito della **tutela**, relativo alla protezione diretta dall'infortunio o dalla malattia professionale (racchiusi nel termine “sicurezza”);
- L'ambito della **prevenzione** (richiamata dal termine “salute”), relativo all'attenzione e cura delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, in base alle quali svolgere le diverse mansioni in modo partecipato tra le lavoratrici, i lavoratori e l'azienda.

La direttiva quadro europea 89/391 ha segnato il mutamento di prospettiva dell'impianto concettuale di tutela prevenzionale sul lavoro:

- Al modello **risarcitorio** è sostituita **l'analisi preventiva del rischio**;
- La **centralità della persona** nel lavoro è diventata effettiva grazie all'introduzione di precetti vincolanti e coercitivi a carico delle figure della prevenzione, a partire dal datore di lavoro, gravato di responsabilità reali e concrete;

¹ Il termine “genere”, dall'inglese “gender” è stato introdotto nel linguaggio al fine di superare il concetto di differenza tra uomo e donna, non volendola ridurre alla mera valutazione in base al parametro del sesso e quindi ad una dimensione prettamente biologica e corporea, ma volendo intendere la complessità di caratteristiche correlate ai modelli relazionali, di ruolo, di aspettative, di vincoli, opportunità che appartengono a ciascuna delle due dimensioni. Il termine “genere” racchiude in sé la componente culturale e sociale della differenza tra uomo e donna, superando la diversità tra femmina e maschio.

² Il d.lgs. 81/2008 s.m., entrato in vigore il 15 maggio 2008 (ed integrato dal d.lgs. n. 106/2009, in vigore dal 20 Agosto 2009) rappresenta oggi il testo di riferimento abbastanza completo in tema di prevenzione e protezione in ambiente di lavoro. Ha abrogato le principali disposizioni in materia a partire dagli anni '50 ad oggi, comprendendo anche l'abrogazione totale del d.lgs. 626/94.

▪ Le norme che hanno recepito la direttiva nel nostro ordinamento pur introducendo novità significative, tuttavia sono entrate in **un'indifferenza di pratica**. Tra queste, l'estensione della tutela delle lavoratrici, intesa per tutto l'arco della vita lavorativa e non solo per lo specifico tempo della gravidanza e maternità.

Le coordinate del *mainstreaming* di genere nelle politiche per la salute e sicurezza.

Semplificando, fino al 1999, si registra un **approccio neutrale** alle tematiche della prevenzione nel nostro ordinamento:

- La tutela del lavoro femminile incentrata esclusivamente per i profili legati alla gravidanza ed ai primi mesi della maternità (puerperio e allattamento);
- La considerazione del lavoro maschile, modello fondamentale di riferimento.

1999 – il Trattato di Amsterdam individua tra gli obiettivi prioritari della Comunità la parità uomo-donna attraverso il *mainstreaming* di genere: promozione della uguaglianza di genere in ogni settore e a tutti i livelli;

2002 - Strategia europea per la sicurezza sui luoghi di lavoro. **Superamento del c.d. approccio neutrale**. Si dettano i criteri per l'individuazione dell'impatto di genere nell'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali. E si registra un approccio unitario finalizzato al **concetto di benessere sul luogo di lavoro**.

2007 – 2012: Obiettivo primario della Strategia europea per la sicurezza è la promozione del benessere sul luogo di lavoro.

I contenuti:

- Le azioni di prevenzione, gli strumenti di misura e le norme di compensazione ed indennizzo, devono prendere in considerazione i rischi della specifica attività produttiva rispetto ai quali le donne presentano una particolare sensibilità;

- Le azioni rivolte alle donne devono essere basate su ricerche a tutti i livelli (aspetti ergonomici, realizzazione dei posti di lavoro, effetti all'esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici, valutazione delle differenze fisiologiche e psicologiche nell'organizzazione del lavoro).

L'Obiettivo è l'integrazione della dimensione legata al genere:

- 1) nel documento di valutazione dei rischi;
- 2) nelle misure di prevenzione;
- 3) nei meccanismi di riparazione e compensazione;
- 4) nella prevenzione dei rischi sociali con particolare riferimento a molestie psicologiche e violenza sul lavoro.

A che cosa serve l'ottica di genere nelle politiche di prevenzione?

L'approccio di genere è uno strumento strategico per migliorare condizioni e qualità del lavoro, efficienza e competitività del sistema, soddisfazione umana, personale ed economica dei lavoratori con un beneficio per la società nel suo complesso. Pertanto:

- Il documento di valutazione dei rischi che il datore di lavoro deve redigere, deve evidenziare come questi si concretizzano rispetto alla forza – lavoro maschile e femminile. Oltre a considerare la componente “età” delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si considerino le potenziali influenze dello “stress lavoro-correlato”, della “provenienza da altri Paesi” e della “differenza di genere”;
- Necessità di promuovere a tutti i livelli (nazionale, territoriale, aziendale), la distinzione tra il piano dell'adempimento dell'obbligo legale dal piano promozionale;
- Incentivare tutti gli attori coinvolti a svolgere un ruolo attivo per perseguire un'occupazione di qualità.
-

Il contributo del T.U. sicurezza.....

- Prevede strumenti di monitoraggio che considerano anche la variabile di genere;

- Considera espressamente la prospettiva di genere alla stregua delle altre variabili relative ai rischi per determinate categorie di lavoratori (giovani, anziani, immigrati);
- Ribadisce le specifiche esigenze di tutela delle lavoratrici in gravidanza e neomadri.
-

..... nuovi strumenti e prospettive

- Incentivi per le imprese volti ad adottare un'organizzazione trasparente nel processo e nella individuazione dei ruoli e delle responsabilità come condizione fondamentale per promuovere il benessere sui luoghi di lavoro.
- Apertura a nuovi strumenti, anche di *soft law* e autoregolazione, per migliorare la qualità del lavoro (codici di condotta, certificazione di qualità, pratiche positive in tema di conciliazione).