

La sicurezza sul lavoro e le differenze di genere

GIORGIO SCLIP

CURATORE DELLA COLLANA “SICUREZZACCESSIBILE”, MEMBRO DEL NETWORK NAZIONALE FOCAL POINT ITALIA
DELL’AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

CHE GENERE DI DIFFERENZE?

Se volessimo spiegare ad un bambino cos’è il genere, sicuramente punteremmo sulla differenza di sesso, ovvero quell’insieme di fattori genetici, biologici, fisici e anatomici che identificano la differenza tra maschio e femmina.

Tutti sappiamo bene che la differenza di genere in ambito lavorativo va oltre questi aspetti e coinvolge le differenze culturali e sociali, i comportamenti, le modalità di trattamento, le rispettive professioni, condizioni lavorative, i ruoli e gli assetti di potere delle relazioni tra uomini e donne.

Le differenze tra uomini e donne vengono per lo più ignorate, quando nella realtà ci sono differenze che influiscono sui rischi a carico delle donne, troppo spesso sottovalutati.

In particolare, le donne:

- lavorano in settori specifici e svolgono tipi specifici di lavoro;
- la maggior parte del lavoro domestico viene svolto dalle donne;
- principalmente si occupano della cura della famiglia;
- coniugano una duplice responsabilità, sul luogo di lavoro e a casa;
- sono sottorappresentate a livello di supervisione e di gestione;
- sono fisicamente diverse rispetto agli uomini, anche se spesso vi sono differenze maggiori tra donne e donne che non tra uomini e donne, per esempio in termini di forza fisica;
- svolgono mansioni che sono spesso erroneamente considerate sicure e semplici;
- a parità di lavoro guadagnano in genere meno degli uomini;
- sono tendenzialmente più prudenti, si controllano di più e sono più attive nella prevenzione rispetto agli uomini;
- investono di più in cultura rispetto agli uomini.

Differenze che sono apprese, possono cambiare nel tempo e presentano notevoli variazioni tra differenti culture. Abbinare il tema della gestione della salute e sicurezza sul lavoro con le differenze di genere è impresa tutt'altro che semplice e scontata. Come si può sviluppare una valutazione dei rischi lavorativi che tenga conto anche di caratteristiche soggettive dei lavoratori come genere, età, provenienza? Come organizzare il lavoro adattandolo alla persona?

Vi è la necessità di cogliere le differenze biologiche (sessuali) e socio-ambientali (di genere) nella valutazione dei rischi e poi nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Genere e sesso incidono sui rischi di salute e sicurezza legati alla professione svolta.

Spesso queste differenze non vengono riconosciute o sono sottovalutate nella prassi in materia di salute e sicurezza.

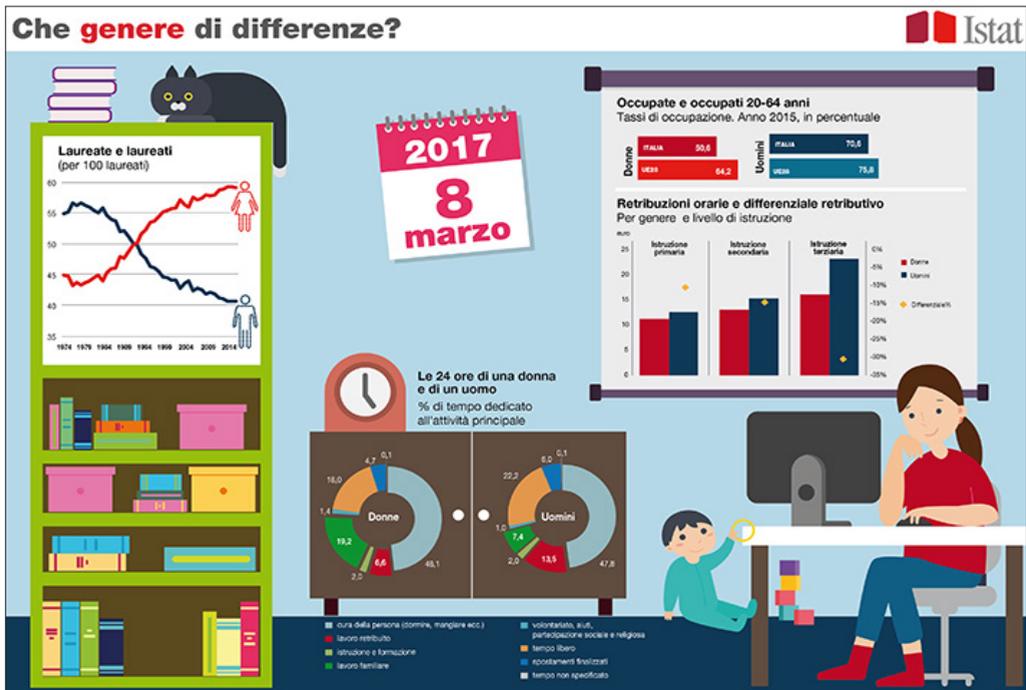


FIGURA 1 – Le differenze di genere in Italia. Realizzata da Istat in occasione della giornata internazionale della donna 2017

Un approccio di genere alla salute e sicurezza sul lavoro si traduce nel riconoscimento e nella considerazione delle differenze tra lavoratori e lavoratrici.

Vi sono differenze che possono incidere sui pericoli cui uomini e donne sono esposti sul luogo di lavoro e sul modo di valutarli e tenerli sotto controllo.

Esistono alcune malattie “di genere”, ossia patologie professionali (legate alle condizioni lavorative di determinati settori) che colpiscono in modo diverso uomini e donne.

La tabella che segue è una sintesi, sufficientemente esplicativa e utile a porre l’attenzione con chiarezza sul tema che stiamo trattando.

FIGURA 2 – Esempi di differenze di genere a livello di rischi e ripercussioni sulla salute (realizzata da Istat in occasione della giornata internazionale della donna 2017)

FONTE: immagine tratta da F A C T S 42 “Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro” dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA

Rischio/Conseguenze per la salute	«Più esposti/ Maggiore incidenza»	Osservazioni
Infortuni	Uomini	La frequenza è maggiore per gli uomini, anche dopo che si sono apportate modifiche con la riduzione dell’orario di lavoro per le donne
Disturbi degli arti superiori	Donne	Si riscontra un’elevata incidenza in alcune attività altamente ripetitive svolte da donne, quali i lavori alla catena di montaggio «leggera» e l’attività di introduzione dati, in cui non si può controllare molto il modo di lavorare
Sollevamento di carichi pesanti	Uomini	Però, per esempio le donne che lavorano nei settori delle pulizie, del catering e dell’assistenza sono soggette a lesioni causate da sollevamento e trasporto di carichi pesanti
Stress	Donne	Si segnalano elevati tassi per entrambi, ma tra i fattori di stress che riguardano particolarmente le donne figurano le molestie sessuali, la discriminazione, i lavori poco qualificati con scarso controllo, lavori con elevato peso emotivo e il doppio peso del lavoro domestico non retribuito che si aggiunge al lavoro retribuito
Violenza da parte del pubblico	Donne	Le donne che lavorano sono più in contatto con il pubblico
Rumore/Perdita dell’udito	Uomini	Le donne a volte sono molto esposte, ad esempio nell’industria tessile e in quella alimentare
Cancro professionale	Uomini	In alcune industrie manifatturiere le donne hanno tassi più elevati
Asma e allergie	Donne	Ad esempio, a causa di prodotti detergenti, prodotti sterilizzanti e polvere nei guanti protettivi di latex usati in assistenza medica e polveri nell’industria della manifattura tessile e dell’abbigliamento
Malattie della pelle	Donne	Per esempio, a causa del lavoro con mani bagnate in settori quali il catering o a causa del contatto con la pelle di sostanze detergenti o prodotti chimici per parrucchieri
Malattie infettive	Donne	Per esempio, nell’assistenza sanitaria o nelle attività a contatto con bambini
Attrezzature di lavoro e di protezione inadeguate	Donne	Gran parte degli indumenti e delle attrezzature da lavoro sono stati concepiti per l’«uomo medio», il che crea problemi per molte donne e anche per molti uomini che escono dalla media
Salute riproduttiva	Entrambi	Tra i temi trascurati figurano fertilità, disturbi mestruali, menopausa e salute riproduttiva maschile
Orario di lavoro inadeguato	Entrambi	In genere gli uomini hanno orari molto lunghi di lavoro retribuito, mentre le donne svolgono più lavoro domestico non retribuito. Entrambi desiderano un migliore equilibrio tra lavoro e vita.

Individuare queste differenze e affrontare la tematica della salute e sicurezza sul lavoro avendone piena coscienza non è ancora una prassi consolidata, ma è quanto mai opportuno lavorare perché lo diventi al più presto.

Non si intende assolutamente trascurare il fatto che, in molti contesti lavorativi, vi sono seri problemi anche per gli uomini, tuttavia, in questo intervento si vuole concentrare l’attenzione sulle specifiche problematiche legate al lavoro femminile, ancora troppo poco indagate ed esplorate. Inoltre, come già parzialmente anticipato:

- la ricerca pone minore attenzione ai temi della ricerca che riguardano più da vicino le donne;

- la partecipazione delle donne ai processi decisionali legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- spesso vi è una mancata adozione delle soluzioni preventive più idonee;
- nella maggior parte dei casi in cui si è tenuto conto della problematica delle differenze tra uomini e donne, l'attenzione è stata focalizzata su queste ultime in quanto soggette a gravidanza, ma sono stati trascurati altri elementi di rischio a carico del sistema riproduttivo posti a monte della gravidanza (ad esempio i fattori mutageni).

A che punto è la normativa in Italia e quali sono le difficoltà nella sua applicazione? La normativa italiana che dal d.lgs. 626/94 (“nel prescrivere misure atte a tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro estendeva il campo di applicazione a ‘tutti i lavoratori’ rimanendo indifferente rispetto al genere”) si è sviluppata nel d.lgs. 81/2008 che “seguendo le indicazioni dell’UE, interpreta la parità di trattamento” e che in diversi punti fa esplicito riferimento, ad esempio nell’articolo 28 (Oggetto della valutazione dei rischi), alle “differenze di genere”.

Alla luce degli obblighi normativi, i datori di lavoro devono:

- puntare a rendere il lavoro più sicuro e più facile per tutti;
- inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi;
- considerare il lavoro effettivamente svolto ed evitare di stabilire a priori quali sono le persone a rischio e perché;
- essere flessibili in relazione agli orari lavorativi;
- coinvolgere le donne nel processo decisionale in materia di gestione di salute e sicurezza sul lavoro.

Questo approccio è vantaggioso per tutti i dipendenti, non solo per le donne. La finalità principale è contribuire a garantire che le problematiche legate al genere vengano prese in considerazione, traducendosi in scelte e adozione di comportamenti concreti.

A fronte di una legge che stabilisce la tutela della salute nei luoghi di lavoro orientata al genere, le indicazioni richiamate nel d.lgs. 81/08 non sempre risultano di facile applicazione. La prima difficoltà nell'applicazione del d.lgs. 81/08 nasce, forse, dalla mancanza di metodi standardizzati che tengano conto dell'approccio di genere per valutare il rischio occupazionale – secondo il classico schema che prevede l'identificazione dei pericoli e le misure da adottare per prevenire il danno.

Si tratta di profili che attengono in modo particolare, anche se come abbiamo visto non esclusivo, ai rischi di malattie professionali, tenendo conto della diversa esposizione che i lavoratori e le lavoratrici possono avere in determinate circostanze, in ragione delle differenti mansioni eventualmente svolte e soprattutto della loro diversa fisiologia.

Alcune interessanti indicazioni vengono dalla medicina di genere che associa le diverse caratteristiche biologiche – maschili e femminili – agli effetti diversi osservati in lavoratori e lavoratrici, parimenti esposti ai rischi “specifici” – chimico, fisico, biologico, ergonomico, e di sovraccarico muscolo-scheletrico.

Per esempio, tra uomini e donne esistono numerose differenze nell'assorbimento, nel metabolismo e nell'eliminazione degli agenti chimici che, a parità di esposizione, possono modificare il rapporto dose/effetto, diversamente conosciuto come “soglia di esposizione”. I limiti espositivi sono stati finora elaborati in modalità “neutra” e sebbene siano cautelativi – molto al di sotto della dose in grado di indurre danni – non rappresentano soglie universalmente valide, potendo variare in base al sesso, a fattori genetici e agli stili di vita.

Strumenti utili al raggiungimento di questo importante obiettivo possono essere i risultati delle ricerche sui rischi e sulle tendenze legate al genere, specialmente quelle che si concentrano sui settori in cui le donne sono principalmente impiegate¹.

Un esempio di rischio ben codificato è il rischio di infertilità che può essere causato dall'esposizione a determinati agenti chimici o biologici, o ancora dei particolari rischi per la salute che le lavoratrici in stato interessante possono avere rispetto ai colleghi maschi e per la cui tutela esistono infatti precise e dettagliate prescrizioni di legge.

Un altro esempio è il settore delle pulizie, e sui rischi cui sono esposte soprattutto loro. In questo specifico settore, ma non solo, è importante cogliere le seguenti differenze tra uomo e donna su determinanti biologici:

- la superficie cutanea del corpo maschile è più estesa di quella del corpo femminile;
- la statura è generalmente inferiore nelle donne;
- il volume polmonare degli uomini è maggiore di quello delle donne;
- esistono numerose differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici;
- rapporto tra esposizione a rumore di bassa intensità e danni extrauditivi localizzati a carico dell'apparato riproduttivo femminile;
- la vulnerabilità verso i rischi cambia in modo significativo con l'età ed in modo differente per i due sessi.

¹ Vedi F A C T S 43 "Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi" e F A C T S 42 "Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro". Le FACTS sono schede prodotte dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) che forniscono informazioni concise sulle diverse attività da essa svolte.

Da qui deriva che:

- 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, un'influenza sull'esposizione a rischi lavorativi.

Partendo da questi presupposti e indicazioni, un approccio non neutrale ma attento alla soggettività, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori ed il coinvolgimento del medico competente, sarà possibile far emergere e considerare percezioni, vissuti e segni di sofferenza rispetto alle diversità di sesso e di genere, spesso non ricostruibili in modo diverso.



FIGURA 3 – Uomini e donne al lavoro in contesti molto diversi tra loro: la diversità della forza lavoro è una potenziale ricchezza e non un problema, a patto che a monte vi sia una corretta gestione

L'esigenza di considerare anche i rischi specifici per la salute e la sicurezza ai quali possono essere esposti sul luogo di lavoro in modo differenziato uomini e donne è espressamente sancita dalle disposizioni vigenti, in particolare dall'art. 28, c. 1, del d.lgs. 81/08.

Si tratta di un principio già vigente nel nostro ordinamento, ma che, nella pratica, viene spesso trascurato o comunque non sufficientemente applicato, il che costituisce una grave lacuna per l'efficacia del sistema di prevenzione e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici².

Il datore di lavoro deve focalizzare l'attenzione sull'organizzazione del lavoro in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Questo in un mondo del lavoro flessibile e globalizzato dove, alcuni lavori tradizionalmente destinati agli uomini, oggi sono anche professioni femminili e viceversa. Con benefici certo, ma anche con aspetti delicati da affrontare e risolvere. Possibili azioni che si possono mettere in atto nei luoghi di lavoro:

- “avviare monitoraggio e la raccolta dati e informazioni sulla salute e sicurezza in ottica di genere;
- coinvolgere più donne nella consultazione nelle decisioni in materia di salute e sicurezza;
- tenere conto delle peculiarità individuali a partire dal genere di appartenenza;
- attivare processi di informazione e comunicazione per garantire coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici;

² Tratto dalla relazione Commissione d'Inchiesta del Senato sugli infortuni sul lavoro anno 2013

- individuare le lacune negli accordi di lavoro, politiche e procedure che con scelte di tipo apparentemente ‘neutro’ possono produrre effetti indesiderati di non equità tra donne e uomini (es. orari);
- migliorare le informazioni raccolte sulle esperienze negative di lavoro di uomini e donne”.

In alcuni casi vi sono anche delle differenze che non sono ancora adeguatamente indagate, e saranno forse oggetto di studio diffuso nei prossimi anni. Si pensi ad esempio alla situazione di essere inviate per lavoro all'estero e dover operare in quelle aree del mondo dove le donne sono costrette a rispetto di regole molto stringenti³. In questi casi è uguale essere maschio o femmina? La risposta è evidentemente no, ma l'attenzione su questi temi è molto bassa.

In generale, possiamo dire che è necessario modificare l'atteggiamento culturale, attribuire alle diversità la debita importanza e assumere un impegno concreto al riguardo. Bisogna imparare a considerare la diversità della forza lavoro come una ricchezza e non come un problema.

La *flessicurezza* (“*flexicurity*”) è un neologismo inventato negli anni '90 per identificare il modello di welfare danese e unisce in sé le parole “*flexibility*” (flessibilità) e “*security*” (sicurezza). Il punto forte e più importante di questo modello sono infatti le politiche attive di lavoro, cioè tutte quelle misure volte ad accompagnare le persone nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo. L'idea di bilanciare flessibilità e sicurezza si è ormai diffusa in tutta Europa e questa sembra essere la strada da percorrere per creare occupazione e rispondere alle nuove necessità del mondo

³ Per una riflessione su questi temi si veda anche il volume “la sicurezza sul lavoro dei ricercatori in zone a rischio geopolitico” (a cura di Giorgio Sclip) Edizioni Università di Trieste, EUT 2017.

del lavoro, sempre più caratterizzato da un contesto economico in continuo cambiamento. Ai singoli governi il compito di declinarlo nel modo più opportuno per i diversi Paesi. Mutuando questo concetto e declinandolo all'argomento di cui stiamo trattando, legato alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro con particolare attenzione alle differenze di genere, potremmo coniare il termine (se qualcuno non l'ha già fatto) flessicurezza che unisce in sé le parole flessibilità e sicurezza.

In questo caso l'idea è quella di bilanciare flessibilità e sicurezza sul lavoro per puntare ad una gestione puntuale e quanto più possibile corretta, aderente alle reali esigenze del contesto lavorativo messe in relazione con le caratteristiche delle persone, tra gli altri aspetti, anche in relazione al genere. Questo per assicurare ai lavoratori un livello elevato di salute e sicurezza, vale a dire poter operare in ogni fase della loro vita attiva in un contesto lavorativo dinamico e appunto flessibile, in rapido cambiamento. Questo con l'obiettivo di sostenere lavoratori e datori di lavoro alla definizione di idonee condizioni di lavoro.

CULTURA DELLA SICUREZZA E DIFFERENZE DI GENERE

Il concetto di "cultura della sicurezza" è il frutto di un tempo, di un'epoca, di stili di vita e sociali, di esperienze condivise dall'intero gruppo sociale a cui la si vuol riferire. È un concetto relativo, non assoluto. Possiamo ritenere che in Italia la "cultura della sicurezza" sia più sviluppata che in Bangladesh (ammesso che sia vero), ma meno che in Giappone (ammesso che sia vero), ma non si può affermare che i giapponesi siano i titolari dell'ortodossia della "cultura della sicurezza" o che tutti dovrebbero tendere alla "cultura della sicurezza" giapponese, perché questo richiederebbe, anzitutto, essere giapponesi.

In poche parole In Italia abbiamo la “cultura della sicurezza” che ci meritiamo, per ciò che siamo, per quello in cui crediamo. Non è né un male, né un bene, una semplice constatazione.

Misurare la “cultura della sicurezza” sulla base del numero di infortuni non è utile. Un’azienda che non ha mai avuto infortuni, nonostante non rispetti le norme di sicurezza, non ha un’elevata “cultura della sicurezza”.

Così come avere un infortunio in azienda non significa necessariamente che lì non vi sia “cultura della sicurezza” (raccontatelo ai progettisti della centrale di Fukushima, a proposito di Giappone). E rispettare le norme di sicurezza è solo una condizione necessaria, ma non sufficiente per dire: «Abbiamo una cultura della sicurezza adeguata».

Esempio pratico. Oggi quasi tutti indossano la cintura di sicurezza. Possiamo affermare che essa è parte integrante della nostra “cultura della sicurezza”? Non esattamente. Solamente pochi sono intimamente convinti della necessità di indossare la cintura di sicurezza. Dite che non è vero? Allora perché la maggioranza di quelli che la indossano alla guida non la indossa anche quando siede sui sedili posteriori?

E anche se tutti la indossassero sia sui sedili anteriori che posteriori (cosa che, tra l’altro è un obbligo previsto dal codice della strada), questo non sarebbe sufficiente a dire che finalmente la “cultura della sicurezza” sia stata acquisita.

La “cultura della sicurezza” è definita solo dall’attitudine mentale (il *mindset*) con la quale si guida. Puoi indossare tutte le cinture di sicurezza che ti pare, ma se parli al telefono mentre guidi, non hai un *mindset* adeguato ai rischi che ti circondano. Poco importa che si usi il vivavoce o l’auricolare.

La “cultura della sicurezza” può essere suggerita dall’alto, con le norme, per imposizione. Ma attecchisce solo quando emerge dal

basso, dai comportamenti quotidiani di ciascuno e dall'interiorizzazione del loro significato. Quindi, sì: abbiamo la “cultura della sicurezza” che ci meritiamo. Ha a che fare con noi. Se vogliamo elevarla, ciascuno di noi deve mettersi in gioco⁴. Alcuni esempi virtuosi:

- Un'importante azienda in cui una parte del personale deve fare tragitti quotidiani medio-lunghi in auto per necessità lavorative, ha espresso la volontà di vietare ogni comunicazione di lavoro verso e da parte di questi lavoratori “nomadi” dopo le 18:30, per dar loro la possibilità di fare il tragitto di ritorno verso il loro alloggio in maggiore sicurezza, con minore stress. Questo non impedirà che quei lavoratori facciano telefonate private, ma è un segnale rilevante; è “cultura della sicurezza”, è *mindset*.
- Il sindacato dei metalmeccanici tedeschi ha siglato un accordo che consente di lavorare meno per due anni, in particolare quando si hanno bambini piccoli o persone anziane da assistere.
- Nel 1960 in Germania Occidentale un lavoratore dipendente lavorava in media 2.163 ore/anno. Oggi lavora 1.363 ore/anno, la media più bassa tra i paesi ricchi.
- Molte importanti aziende tedesche limitano la quantità di email mandate fuori dall'orario di lavoro, arrivando al punto da cancellarle automaticamente se inviate.

Questi sono dei segnali rilevanti, di un mondo del lavoro che dà importanza all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, con la convinzione che questo possa avere benefici diretti su salute e sicurezza.

⁴ Tratto da *Cultura della sicurezza, questa sconosciuta* di A. Rotella <https://ottantunozero.wordpress.com>.

Questa è “cultura della sicurezza”, questo è il giusto *mindset*. Anche in relazione alle “differenze di genere” abbiamo la “cultura della sicurezza” sul lavoro, che ci meritiamo. È un tema che ha a che fare con tutti noi. Se vogliamo elevarla, ciascuno di noi deve mettersi in gioco...

*Chi dice che è impossibile,
cerchi di non disturbare chi lo sta facendo.*

Albert Einstein