

Per una valutazione dei rischi che tenga conto delle differenze di genere, di età, di provenienza da altri paesi nonché connessi alla tipologia contrattuale

*Giovedì, 21 marzo 2019 – Ore 9.00 Aula Grassano
Roma, Via della Ricerca Scientifica 1*

Sistema Genere e lavoro, proposta di alcune indicazioni operative

Prof. Dr. Rudy Foddis
Università di Pisa

Sesso o Genere nel D.Lgs. 81/08?

Art. 1 “Finalità

persegue la finalità del TU “...garantendo l’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale 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.”

Art. 6 “Commissione Consultiva Permanente”

comma 8, lett.: tra i compiti della Commissione Consultiva permanente vige anche quello di “promuovere le considerazioni della differenza di **genere** in relazione alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione delle misure di prevenzione”

Art 8 (SINP)

Contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

Il quadro dei rischi anche in ottica di **genere**

Il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici

Art. 40 Rapporti del medico competente con il Servizio Sanitario Nazionale

Entro il primo trimestre dell’anno successivo all’anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di **genere**, relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in ALLEGATO 3B

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

Comma 1: La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), ... 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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



L'enigma «Genere»



Dall'equivoco alla condivisione del linguaggio, per una corretta ricaduta operativa

- **Sesso:** Caratteristiche biologiche e fisiologiche che definiscono gli uomini e le donne
- **Genere:** Costruzione sociale dei ruoli, i comportamenti, le attività e gli ambienti che una data società considera appropriati per uomini e donne
- ***Sistema sesso-genere:*** intesa nella sua articolazione, multifattoriale e multilivello, per comprendere tutte le variabili e le caratteristiche sia delle differenze biologiche che di quelle inerenti alle loro costruzioni sociali e culturali



Tutela in ottica di genere, oltre i confini del luogo di lavoro, oltre i limiti delle responsabilità di legge del DL !?!

D.lgs 81/08

Art 2 comma 1 lett c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

Art 15 comma1 Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro

Art. 41 Costituzione “l’iniziativa privata è libera. **Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale** o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”

Responsabilità Sociale delle imprese (CSR, Corporate Social Responsibility) si intende “l’integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate” (Libro Verde della Commissione Europea, luglio 2001; ripreso nel D.Lgs 81/08 Art. 2 comma 1 lett ff);

Programmi WHP sul piano aziendale, regionale o nazionale



La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vista con gli occhiali del “sistema Sesso-Genere”

- Differenze biologiche (sesso):
 - diversa suscettibilità ai fattori di rischio che può favorire la discriminazione indiretta
- Differenza di ruolo sociale (genere):
 - Deficit formativi e partecipazione attiva
 - Discriminazioni indirette come risultato di una inadeguata organizzazione lavorativa, vale a dire di una organizzazione a misura di uomo come modello neutro di riferimento
 - Discriminazioni indirette come risultato delle disparità in ordine alle aspettative di ruolo sociale nel modello di famiglia
 - Doppia presenza
 - Difficoltà di conciliazione (tempi di vita/tempi di lavoro; famiglia/lavoro)



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, UNA QUESTIONE ANCHE DI GENERE



Comitato Scientifico

Prof.ssa Rita Biancheri (UNIFI)

Prof.ssa Annalaura Carducci (UNIFI)

Prof. Rudy Foddis (UNIFI)

Avv. Antonella Ninci (INAIL)

Dott.ssa Chiara Breschi (INAIL)

Dott.ssa Emilia Vanni (INAIL)

UNIFI:

Dott.ssa Silvia Cervia, Dott.ssa Elisa Caponi, Dott.ssa Giulia Ficini, Dott.ssa Fabiola Fontana, Dott.ssa Anna Taglioli

Strumento di autovalutazione VaRiDiGe

35 items investigativi articolati in quattro sezioni tematiche

- Auto-valutazione Punteggio semiquantitativo con rappresentazione semantica
- Percorso educativo
 - Hyperlink e glossario termini, glossario normativo
 - Supporto tecnico per il miglioramento della performance valutativa
 - Strumenti associati e scaricabili (questionario anamnestico di genere, set diapositive formazione di base)

L'applicativo Web dà la possibilità di inserire:

- dati **direttamente on line**
 - o scaricare l'applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione **direttamente dal proprio terminale**
- Possibile la trasmissione questionario compilato con l'esito finale a RLS
 - Comunicazione immediata del report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali



Strumento di autovalutazione

<http://varidige.med.unipi.it>



Progetto di ricerca Multidisciplinare

Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Il progetto

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008 il genere diventa una variabile rilevante per garantire "l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali" (art.1 co.1).

L'Università di Pisa, in collaborazione con INAIL Direzione Regionale Toscana, ha elaborato uno strumento che possa permettere alle aziende di valutare, in auto-somministrazione, se e quanto le stesse siano "gender sensitive".

Il genere, inteso come costruzione sociale delle differenze biologiche, prende in considerazione non solo gli aspetti fisici legati all'appartenenza sessuale, ma anche fattori culturali, istituzionali, i ruoli e i compiti di cura attribuiti all'interno della sfera familiare.

I 34 quesiti dello strumento sono articolati in quattro sezioni tematiche, a ciascuna delle quali sarà associato un punteggio. Al termine del percorso, il punteggio ottenuto consentirà all'Azienda di valutarci e di ricevere, ove sia il caso, indicazioni per permettere una efficace declinazione della categoria di genere nel processo valutativo dei rischi nei luoghi di lavoro e più in generale nella politica aziendale (art. 28, D.Lgs. 81/08).

E' possibile scaricare un applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione direttamente dal proprio terminale o procedere con la compilazione on line. Il file con i dati inseriti può essere condiviso con figure specifiche quali ad esempio il medico competente, l'Ufficio del personale o l'RSPP, che possono contribuire alla compilazione di alcune sezioni di competenza.

Una volta inseriti i dati è possibile ricevere il report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali.

Lo strumento è corredato di un'appendice che comprende la sintesi dei principali riferimenti normativi e di un glossario a cui l'utente potrà riferirsi per approfondire alcuni concetti chiave utili per la compilazione del questionario.

E' possibile inviare il questionario compilato con l'esito finale ai/lle propri/e RLS, che possono indicare il grado di concordanza con quanto asserito nello strumento di autovalutazione.

Successivamente al DL verrà inviato l'esito del livello di concordanza. L'invio agli/lle RLS è fortemente consigliato, per l'avvio di un proficuo confronto, ma non obbligatorio.



VaRiDiGe - Valutazione del Rischio legato alle differenze di Genere

[Riferimenti normativi](#) | [Glossario](#) | [Contatti](#) | [Cookie policy](#)

rudy.foddiss@med.unipi.it

Aree di interesse binomio genere-lavoro

Distribuzione
anagrafica
(Discriminazione
Indiretta)

Informazione,
formazione,
partecipazione

Aspetti
tecnici/metodolo
gici della VR in
ottica di genere

Tematiche di
conciliazione
lavoro-famiglia

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

1. Anagrafica aziendale

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie. Le sezioni successive non sono compilabili se le domande obbligatorie non ottengono risposta.

* Tipologia di azienda/ente

- ☒ Azienda privata
- ☐ Azienda a partecipazione pubblica (totale e mista)
- ☐ Università o ente di ricerca
- ☐ Amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (art. 1, c. 2, d.lgs. 165/2001)
- ☐ Azienda pubblica ?

* Totale addetti/e, nell'anno solare 2016 ?

* Denominazione/Ragione sociale

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL

Stabilimento/Unità produttiva

PISA CENTRO

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

Distribuzione
anagrafica



- Finalità di fotografare la distribuzione anagrafica con l'obiettivo di individuare asimmetrie in grado di rilevare possibili outcome di «elementi discriminatori» che facilitino o l'abbandono del lavoro o la presenza debole delle donne
 - Esempi: asimmetrica distribuzione per fasce di età (età riproduttiva), segregazione orizzontale, segregazione verticale
- Questa fotografia non è valutabile ai fini di un punteggio, ma può essere utilizzata dalle aziende per una riflessione sul proprio modello organizzativo
- Indicazioni al DL in merito ad elementi relativi a problematiche discriminatorie e meritevoli di ulteriori approfondimenti

Estratto di parte dell'applicativo

Varige - Strumento di au X
← → ↻ ⓘ varidige.med.unipi.it/application/#/step-2

Primo utente

UNIVERSITÀ DI PISA

1. Anagrafica aziendale

2. Dati aziendali

3. Salute e sicurezza

Totale addetti/e, nell'anno solare 2016

Numero di addetti/e per ciascuna fascia di età ?

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 15-24 anni

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 25-34 anni

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 35-44 anni

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 45-54 anni

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età > 55 anni

Orario di lavoro
Totale ore lavorate annualmente nell'anno solare 2016, solo per il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato ?

Anzianità media di servizio

M 30 F 300

M 0 F 51

M 6 F 19

M 8 F 30

M 10 F 108

M 6 F 92

M 40424 F 342978



Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

“Aspetti
tecnici/metod.
della VR in
ottica di
genere”



- Favorire metodologie valutative che tengano adeguatamente conto delle differenze inerenti al sistema sesso-genere
- Esiti di valutazione disaggregati per genere
- Adozione di obiettivi di contenimento espositivo sulla base delle caratteristiche sessuali

Estratto di parte dell'applicativo

Varidige - Valutazione di a...

Varige - Strumento di au...

Primo utente

varidige.med.unipi.it/application/#/step-3

Strumento di autovalutazione in tema di
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

3. Salute e sicurezza

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

2. Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

4. Informazione, formazione e partecipazione

Denunce di infortunio sul lavoro

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Operaio"

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Impiegato"

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Quadro"

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Dirigente"

Numero di denunce di infortuni in itinere accolte nell'anno 2016

Numero di denunce di malattie professionali inoltrate all'Inail negli ultimi 5 anni

Numero di denunce di malattie professionali respinte negli ultimi 5 anni

Numero di denunce per [mobbing](#) negli ultimi 5 anni

Numero di denunce per [mobbing](#) respinte negli ultimi 5 anni

Numero di denunce per [molestie](#) negli ultimi 5 anni

Per ciascun rischio presente nell'azienda\ente, vi preghiamo di specificare

Rischio	Numero di addetti/e esposti/e	Numero di idonei/e con prescrizioni o limitazioni (temporanee o permanenti)	Numero di addetti/e con idoneità (temporanee o permanenti)
Rumore	M 0 F 0	M 0 F 0	M 0 F 0
Radiazioni ionizzanti	M 2 F 10	M 0 F 0	M 0 F 0
Rischi chimici	M 18 F 293	M 0 F 9	M 0 F 0
Rischi biologici	M 31 F 297	M 0 F 0	M 0 F 0
Movimentazione manuale dei carichi	M 31 F 293	M 6 F 36	M 0 F 1
Movimenti ripetitivi	M 31 F 293	M 0 F 3	M 1 F 0
Lavoro notturno	M 0 F 0	M 0 F 0	M 0 F 0
Turni	M 0 F 0	M 0 F 0	M 0 F 0
Stress lavoro correlato	M 0 F 0	M 0 F 0	M 0 F 0
Microclima	M 22 F 0	M 2 F 0	M 0 F 0
Vibrazioni	M 0 F 0	M 0 F 0	M 0 F 0
Posture incongrue	M 0 F 0	M 0 F 0	M 0 F 0

Estratto di parte dell'applicativo

VaRiDiGe - Valutazione di
Varige - Strumento di aut

Primo utente

← → ↻ varidige.med.unipi.it/application/#1/step-3

🔍 ☆ ⋮

Strumento di autovalutazione in tema di
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

1
2
3
4
5
G
L
N
S
A
R

In quali dei seguenti rischi sensibili al genere presenti nell'azienda avete provveduto ad effettuare una specifica valutazione dei rischi?

☒ Rischio ergonomico: movimentazione manuale dei carichi

In che modo è valutato il rischio ergonomico di movimentazione manuale dei carichi?

☐ Metodo NIOSH
☐ Metodo OWAS
☐ Metodo MCG
☐ Metodo MAC
☐ Altro

☒ Rischio ergonomico: traino e spinta

In che modo è valutato il rischio ergonomico di traino e spinta?

☐ Metodo Snook-Ciriello
☐ Altro

☒ Rischio ergonomico: movimentazione manuale pazienti

In che modo è valutato il rischio ergonomico di movimentazione manuale dei pazienti?

☐ Metodo MAPO
☐ Metodo SpoSO
☐ Altro

☒ Movimenti ripetitivi

In che modo è valutato il rischio da movimenti ripetitivi?

☐ OCRA index / check list (ISO 11228 parte 3)
☐ Metodo RULA
☐ Metodo OSHA
☐ Metodo REBA
☐ Metodo PLIBEL
☐ Metodo TLV ACGH
☐ Metodo QEC
☐ Metodo CTD
☐ Metodo OREGGE
☐ Metodo Rogers Muscle Fatigue Analysis
☐ Metodo Strain Index
☐ Metodo AAWS
☐ Metodo EAWS
☐ Altro

☒ Stress lavoro correlato

In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione del team di valutazione si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?

☒ Sì
☐ No, in quanto sono presenti esclusivamente uomini/donne
☐ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione dei/le lavoratori/rici esperti/e nella fase preliminare si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?

☐ Sì
☒ No, in quanto i/le lavoratori/trici esperti/e appartengono ad un singolo genere
☐ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, nella fase di approfondimento è stata prevista la somministrazione di questionari, interviste semistrutturate o focus group ad un campione equamente distribuito per genere o per lo meno rappresentativo del campione?

☐ Sì
☐ No, in quanto tra i/le lavoratori/trici sono presenti esclusivamente uomini/donne
☒ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, all'interno delle interviste semi-strutturate e/o dei focus group utilizzati nella fase di approfondimento si è tenuto conto di problematiche di genere?

☐ Sì
☐ No

Estratto di parte dell'applicativo

varidige.med.unipi.it/application/#/step-3

Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

In che modo è valutato il rischio da movimenti ripetitivi? ?

☒ OCRA index / check list (ISO 11228 parte 3)

80 %

☐ Indice calcolato in modo differenziato su lavoratori e lavoratrici

☒ Valutazione effettuata sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici, tenendo conto di eventuali differenze nei parametri postura e forza, là dove possibile

☐ Non è possibile effettuare una valutazione su un campione misto in quanto è presente un solo genere esposto a movimenti ripetitivi

☐ Non è stata effettuata una valutazione basata sull'osservazione di un campione misto

☒ Metodo RULA

20 %

☐ Indice calcolato in modo differenziato su lavoratori e lavoratrici

☐ Valutazione effettuata sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici, là dove possibile

☐ Non è possibile effettuare una valutazione su un campione misto in quanto è presente un solo genere esposto a movimenti ripetitivi

☒ Non è stata effettuata una valutazione basata sull'osservazione di un campione misto

☐ Metodo OSHA

☐ Metodo REBA

☐ Metodo PLIBEL

☐ Metodo TLV ACGH

☐ Metodo QEC

☐ Metodo CTD

☐ Metodo EAWS



Estratto di parte dell'applicativo

Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016



☒ Stress lavoro correlato

In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione del team di valutazione si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?

- ☒ Sì
- ☐ No, in quanto sono presenti esclusivamente uomini/donne
- ☐ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione dei/le lavoratori/trici esperti/e nella fase preliminare si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?

- ☐ Sì
- ☒ No, in quanto i/le lavoratori/trici esperti/e appartengono ad un singolo genere
- ☐ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, nella fase di approfondimento è stata prevista la somministrazione di questionari, interviste semistrutturate o focus group ad un campione equamente distribuito per genere o per lo meno rappresentativo del campione?

- ☐ Sì
- ☐ No, in quanto tra i/le lavoratori/trici sono presenti esclusivamente uomini/donne
- ☒ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, all'interno delle interviste semi-strutturate e/o dei focus group utilizzati nella fase di approfondimento si è tenuto conto di problematiche di genere?

- ☐ Sì
- ☒ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, è stata effettuata un'analisi dei dati disaggregati per genere nelle varie fasi previste dal metodo di valutazione (fase oggettiva, fase soggettiva)?

- ☐ Sì
- ☐ No, in quanto nel campione è presente un unico genere
- ☒ No

In relazione al rischio stress lavoro correlato, in caso di positività della fase di approfondimento è stato utilizzato un questionario mirato alla rilevazione di problematiche nell'interfaccia casa-lavoro, aggiuntivo a quanto previsto dal metodo di valutazione stress lavoro correlato applicato?

- ☐ Sì
- ☐ No, perché la fase di approfondimento non era necessaria
- ☐ No, perché la fase di approfondimento non è risultata positiva
- ☒ No

Estratto di parte dell'applicativo

(35) Università' di Pisa W x VaRiGe - Valutazione del x Varige - Strumento di aut x

← → ↻ varidige.med.unipi.it/application/#!/step-3

Strumento di autovalutazione in tema di
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

UNIVERSITA' DI PISA 2016

*** Il medico competente, in occasione della relazione annuale, comunica i dati disaggregati per sesso?**

☒ Sì

☐ No

*** Il medico competente nella sua attività di Sorveglianza Sanitaria effettua un'anamnesi personale inerente anche gli aspetti di genere?**

☐ Sì, attraverso uno strumento standardizzato (es. questionario mirato)

☒ Sì

☐ No

*** Il medico competente nella sua attività di Sorveglianza Sanitaria effettua un'anamnesi personale inerente anche gli aspetti di genere?**

☐ Sì, attraverso uno strumento standardizzato (es. questionario mirato)

☒ Sì

☐ No

2. Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

4. Informazione, formazione e partecipazione

© 2015-2017 Università degli Studi di Pisa - Credits

Glossario - Riferimento normativo

Valutazione VaR....varige

Mostra tutto

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

“Informazione,
formazione,
partecipazione”



- Analisi del livello di conoscenza dell'influenza del parametro «sesso-genere»
- Attività di formazione e contenuti informativi
- Adozione di misure per favorire una partecipazione attiva ed equa per genere:
 - agli eventi formativi
 - all'esercizio diritto elettorato attivo RLS
 - allo svolgimento della funzione di RLS
- Attenzione al rientro e al reinserimento al lavoro post-maternità

Estratto di parte dell'applicativo

← → ↻ varidige.med.unipi.it/application/#/step-4



4. Informazione, formazione e partecipazione

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

3. Salute e sicurezza

Indicare il numero e il sesso dei vostri ASPP e preposti/e

ASPP

Preposti/e

*** Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i/le vostri/e rspp, rls o preposti/e sono stati trattati argomenti inerenti le differenze di sesso e genere?**

- ☒ Sì, solo per quanto riguarda gli aspetti legati alla gravidanza
- ☐ Sì, anche per altri aspetti inerenti le differenze di sesso e genere
- ☐ No

*** Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i lavoratori e le lavoratrici avete inserito argomenti inerenti le differenze di sesso e genere?**

- ☒ Sì, solo per quanto riguarda gli aspetti legati alla gravidanza
- ☐ Sì, anche per altri aspetti inerenti le differenze di sesso e genere
- ☐ No

*** La programmazione della riunione per l'elezione degli/le RLS è stata concordata con i lavoratori e le lavoratrici per facilitare una equa partecipazione di tutti e tutte?**

- ☒ Sì
- ☐ No, perché gli/le RLS sono di nomina RSU, o sono esclusivamente RLS territoriali
- ☐ No

*** Gli/le RLS hanno richiesto di affrontare tematiche di sicurezza e genere?**

- ☐ Sì e le tematiche sono state affrontate nei corsi di formazione
- ☐ Sì e sono in programma corsi di formazione inerenti tali tematiche

*** Gli/le RLS hanno richiesto di affrontare tematiche di sicurezza e genere?**

- ☐ Sì e le tematiche sono state affrontate nei corsi di formazione
- ☐ Sì e sono in programma corsi di formazione inerenti tali tematiche

azione lavoro-famiglia

F 0

F 8



Modulo formativo

Modulo formativo di base sui temi di «genere e lavoro», per la formazione obbligatoria ex D.Lgs 81/08

A cura di
Elisa Bonaventura, Antonella Caracciolo, Rudy Poddio

Definizioni

Diverse espressioni perché?

Altre espressioni perché?

Il «diverso» emerge proprio come fattore costitutivo delle dinamiche oppressive e i rischi per la salute

DPF e strumenti di lavoro

Normative su temi di discriminazione, salute e sicurezza connesse alla differenza di genere

Art. 1 Titolo I

Art. 2

Art. 3

Art. 4

Art. 5

Art. 6

Art. 7

Art. 8

Art. 9

Art. 10

Art. 11

Art. 12

Art. 13

Art. 14

Art. 15

Art. 16

Art. 17

Art. 18

Art. 19

Art. 20

Art. 21

Art. 22

Art. 23

Art. 24

Art. 25

Art. 26

Art. 27

Art. 28

Art. 29

Art. 30

Art. 31

Art. 32

Art. 33

Art. 34

Art. 35

Art. 36

Art. 37

Art. 38

Art. 39

Art. 40

Art. 41

Art. 42

Art. 43

Art. 44

Art. 45

Art. 46

Art. 47

Art. 48

Art. 49

Art. 50

Art. 51

Art. 52

Art. 53

Art. 54

Art. 55

Art. 56

Art. 57

Art. 58

Art. 59

Art. 60

Art. 61

Art. 62

Art. 63

Art. 64

Art. 65

Art. 66

Art. 67

Art. 68

Art. 69

Art. 70

Art. 71

Art. 72

Art. 73

Art. 74

Art. 75

Art. 76

Art. 77

Art. 78

Art. 79

Art. 80

Art. 81

Art. 82

Art. 83

Art. 84

Art. 85

Art. 86

Art. 87

Art. 88

Art. 89

Art. 90

Art. 91

Art. 92

Art. 93

Art. 94

Art. 95

Art. 96

Art. 97

Art. 98

Art. 99

Art. 100

Art. 101

Art. 102

Art. 103

Art. 104

Art. 105

Art. 106

Art. 107

Art. 108

Art. 109

Art. 110

Art. 111

Art. 112

Art. 113

Art. 114

Art. 115

Art. 116

Art. 117

Art. 118

Art. 119

Art. 120

Art. 121

Art. 122

Art. 123

Art. 124

Art. 125

Art. 126

Art. 127

Art. 128

Art. 129

Art. 130

Art. 131

Art. 132

Art. 133

Art. 134

Art. 135

Art. 136

Art. 137

Art. 138

Art. 139

Art. 140

Art. 141

Art. 142

Art. 143

Art. 144

Art. 145

Art. 146

Art. 147

Art. 148

Art. 149

Art. 150

Art. 151

Art. 152

Art. 153

Art. 154

Art. 155

Art. 156

Art. 157

Art. 158

Art. 159

Art. 160

Art. 161

Art. 162

Art. 163

Art. 164

Art. 165

Art. 166

Art. 167

Art. 168

Art. 169

Art. 170

Art. 171

Art. 172

Art. 173

Art. 174

Art. 175

Art. 176

Art. 177

Art. 178

Art. 179

Art. 180

Art. 181

Art. 182

Art. 183

Art. 184

Art. 185

Art. 186

Art. 187

Art. 188

Art. 189

Art. 190

Art. 191

Art. 192

Art. 193

Art. 194

Art. 195

Art. 196

Art. 197

Art. 198

Art. 199

Art. 200

Art. 201

Art. 202

Art. 203

Art. 204

Art. 205

Art. 206

Art. 207

Art. 208

Art. 209

Art. 210

Art. 211

Art. 212

Art. 213

Art. 214

Art. 215

Art. 216

Art. 217

Art. 218

Art. 219

Art. 220

Art. 221

Art. 222

Art. 223

Art. 224

Art. 225

Art. 226

Art. 227

Art. 228

Art. 229

Art. 230

Art. 231

Art. 232

Art. 233

Art. 234

Art. 235

Art. 236

Art. 237

Art. 238

Art. 239

Art. 240

Art. 241

Art. 242

Art. 243

Art. 244

Art. 245

Art. 246

Art. 247

Art. 248

Art. 249

Art. 250

Art. 251

Art. 252

Art. 253

Art. 254

Art. 255

Art. 256

Art. 257

Art. 258

Art. 259

Art. 260

Art. 261

Art. 262

Art. 263

Art. 264

Art. 265

Art. 266

Art. 267

Art. 268

Art. 269

Art. 270

Art. 271

Art. 272

Art. 273

Art. 274

Art. 275

Art. 276

Art. 277

Art. 278

Art. 279

Art. 280

Art. 281

Art. 282

Art. 283

Art. 284

Art. 285

Art. 286

Art. 287

Art. 288

Art. 289

Art. 290

Art. 291

Art. 292

Art. 293

Art. 294

Art. 295

Art. 296

Art. 297

Art. 298

Art. 299

Art. 300

Art. 301

Art. 302

Art. 303

Art. 304

Art. 305

Art. 306

Art. 307

Art. 308

Art. 309

Art. 310

Art. 311

Art. 312

Art. 313

Art. 314

Art. 315

Art. 316

Art. 317

Art. 318

Art. 319

Art. 320

Art. 321

Art. 322

Art. 323

Art. 324

Art. 325

Art. 326

Art. 327

Art. 328

Art. 329

Art. 330

Art. 331

Art. 332

Art. 333

Art. 334

Art. 335

Art. 336

Art. 337

Art. 338

Art. 339

Art. 340

Art. 341

Art. 342

Art. 343

Art. 344

Art. 345

Art. 346

Art. 347

Art. 348

Art. 349

Art. 350

Art. 351

Art. 352

Art. 353

Art. 354

Art. 355

Art. 356

Art. 357

Art. 358

Art. 359

Art. 360

Art. 361

Art. 362

Art. 363

Art. 364

Art. 365

Art. 366

Art. 367

Art. 368

Art. 369

Art. 370

Art. 371

Art. 372

Art. 373

Art. 374

Art. 375

Art. 376

Art. 377

Art. 378

Art. 379

Art. 380

Art. 381

Art. 382

Art. 383

Art. 384

Art. 385

Art. 386

Art. 387

Art. 388

Art. 389

Art. 390

Art. 391

Art. 392

Art. 393

Art. 394

Art. 395

Art. 396

Art. 397

Art. 398

Art. 399

Art. 400

Art. 401

Art. 402

Art. 403

Art. 404

Art. 405

Art. 406

Art. 407

Art. 408

Art. 409

Art. 410

Art. 411

Art. 412

Art. 413

Art. 414

Art. 415

Art. 416

Art. 417

Art. 418

Art. 419

Art. 420

Art. 421

Art. 422

Art. 423

Art. 424

Art. 425

Art. 426

Art. 427

Art. 428

Art. 429

Art. 430

Art. 431

Art. 432

Art. 433

Art. 434

Art. 435

Art. 436

Art. 437

Art. 438

Art. 439

Art. 440

Art. 441

Art. 442

Art. 443

Art. 444

Art. 445

Art. 446

Art. 447

Art. 448

Art. 449

Art. 450

Art. 451

Art. 452

Art. 453

Art. 454

Art. 455

Art. 456

Art. 457

Art. 458

Art. 459

Art. 460

Art. 461

Art. 462

Art. 463

Art. 464

Art. 465

Art. 466

Art. 467

Art. 468

Art. 469

Art. 470

Art. 471

Art. 472

Art. 473

Art. 474

Art. 475

Art. 476

Art. 477

Art. 478

Art. 479

Art. 480

Art. 481

Art. 482

Art. 483

Art. 484

Art. 485

Art. 486

Art. 487

Art. 488

Art. 489

Art. 490

Art. 491

Art. 492

Art. 493

Art. 494

Art. 495

Art. 496

Art. 497

Art. 498

Art. 499

Art. 500

Art. 501

Art. 502

Art. 503

Art. 504

Art. 505

Art. 506

Art. 507

Art. 508

Art. 509

Art. 510

Art. 511

Art. 512

Art. 513

Art. 514

Art. 515

Art. 516

Art. 517

Art. 518

Art. 519

Art. 520

Art. 521

Art. 522

Art. 523

Art. 524

Art. 525

Art. 526

Art. 527

Art. 528

Art. 529

Art. 530

Art. 531

Art. 532

Art. 533

Art. 534

Art. 535

Art. 536

Art. 537

Art. 538

Art. 539

Art. 540

Art. 541

Art. 542

Art. 543

Art. 544

Art. 545

Art. 546

Art. 547

Art. 548

Art. 549

Art. 550

Art. 551

Art. 552

Art. 553

Art. 554

Art. 555

Art. 556

Art. 557

Art. 558

Art. 559

Art. 560

Art. 561

Art. 562

Art. 563

Art. 564

Art. 565

Art. 566

Art. 567

Art. 568

Art. 569

Art. 570

Art. 571

Art. 572

Art. 573

Art. 574

Art. 575

Art. 576

Art. 577

Art. 578

Art. 579

Art. 580

Art. 581

Art. 582

Art. 583

Art. 584

Art. 585

Art. 586

Art. 587

Art. 588

Art. 589

Art. 590

Art. 591

Art. 592

Art. 593

Art. 594

Art. 595

Art. 596

Art. 597

Art. 598

Art. 599

Art. 600

Art. 601

Art. 602

Art. 603

Art. 604

Art. 605

Art. 606

Art. 607

Art. 608

Art. 609

Art. 610

Art. 611

Art. 612

Art. 613

Art. 614

Art. 615

Art. 616

Art. 617

Art. 618

Art. 619

Art. 620

Art. 621

Art. 622

Art. 623

Art. 624

Art. 625

Art. 626

Art. 627

Art. 628

Art. 629

Art. 630

Art. 631

Art. 632

Art. 633

Art. 634

Art. 635

Art. 636

Art. 637

Art. 638

Art. 639

Art. 640

Art. 641

Art. 642

Art. 643

Art. 644

Art. 645

Art. 646

Art. 647

Art. 648

Art. 649

Art. 650

Art. 651

Art. 652

Art. 653

Art. 654

Art. 655

Art. 656

Art. 657

Art. 658

Art. 659

Art. 660

Art. 661

Art. 662

Art. 663

Art. 664

Art. 665

Art. 666

Art. 667

Art. 668

Art. 669

Art. 670

Art. 671

Art. 672

Art. 673

Art. 674

Art. 675

Art. 676

Art. 677

Art. 678

Art. 679

Art. 680

Art. 681

Art. 682

Art. 683

Art. 684

Art. 685

Art. 686

Art. 687

Art. 688

Art. 689

Art. 690

Art. 691

Art. 692

Art. 693

Art. 694

Art. 695

Art. 696

Art. 697

Art. 698

Art. 699

Art. 700

Art. 701

Art. 702

Art. 703

Art. 704

Art. 705

Art. 706

Art. 707

Art. 708

Art. 709

Art. 710

Art. 711

Art. 712

Art. 713

Art. 714

Art. 715

Art. 716

Art. 717

Art. 718

Art. 719

Art. 720

Art. 721

Art. 722

Art. 723

Art. 724

Art. 725

Art. 726

Art. 727

Art. 728

Art. 729

Art. 730

Art. 731

Art. 732

Art. 733

Art. 734

Art. 735

Art. 736

Art. 737

Art. 738

Art. 739

Art. 740

Art. 741

Art. 742

Art. 743

Art. 744

Art. 745

Art. 746

Art. 747

Art. 748

Art. 749

Art. 750

Art. 751

Art. 752

Art. 753

Art. 754

Art. 755

Art. 756

Art. 757

Art. 758

Art. 759

Art. 760

Art. 761

Art. 762

Art. 763

Art. 764

Art. 765

Art. 766

Art. 767

Art. 768

Art. 769

Art. 770

Art. 771

Art. 772

Art. 773

Art. 774

Art. 775

Art. 776

Art. 777

Art. 778

Art. 779

Art. 780

Art. 781

Art. 782

Art. 783

Art. 784

Art. 785

Art. 786

Art. 787

Art. 788

Art. 789

Art. 790

Art. 791

Art. 792

Art. 793

Art. 794

Art. 795

Art. 796

Art. 797

Art. 798

Art. 799

Art. 800

Art. 801

Art. 802

Art. 803

Art. 804

Art. 805

Art. 806

Art. 807

Art. 808

Art. 809

Art. 810

Art. 811

Art. 812

Art. 813

Art. 814

Art

Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

“Tematiche
di
conciliazione
dei tempi di
vita e
welfare
aziendale”



- Valutazione delle esigenze di conciliazione nel personale
- Analisi delle misure attuate dall'azienda per favorire la conciliazione e welfare aziendale quali:
 - flessibilità oraria, in ingresso/uscita, organizzazione oraria che venga incontro ai tempi di pendolarismo
 - Tele-lavoro
 - Job-sharing
 - Voucher
 - Asili nido/infantili intra-aziendali, campi estivi, servizi baby-sitting, assistenza ad anziani
- Individuazione di stressors extralavorativi che si sommano a stressors lavorativi (DVR SLC)
- VR dovrebbe intercettare quelle problematiche di conciliazione dei tempi di vita che hanno riflessi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Estratto di parte dell'applicativo

Varige - Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

varidige.med.unipi.it/application/#/step-5

Primo utente

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

*** L'azienda\ente ha messo in atto prassi**

☐ Sì

☒ No, pur avendo messo in atto almeno una delle misure di conciliazione sotto elencate

☐ No

*** Nell'organizzazione dell'azienda\ente**

☒ Sì

☐ No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate

☐ No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa

☐ No

*** Specificare gli strumenti utilizzati**

☒ [Flessibilità oraria \(in entrata e in uscita\)](#)

☐ [Telelavoro](#)

☐ [Job-sharing](#)

☐ Promozione della [Banca delle ore](#) tra i dipendenti ([L. 53/2000](#))

☐ Altro

*** Nell'assegnazione dei turni si è venuti incontro ad esigenze di conciliazione?**

☒ Sì

☐ No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate

☐ No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa

☐ No

*** Nell'assegnazione del lavoro notturno si è venuti incontro ad esigenze di conciliazione?**

☐ Sì

☐ No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate

☒ No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa

☐ No

*** L'azienda\ente ha messo a disposizione dei/le lavoratori/trici uno o più servizi/misure in risposta alle esigenze di conciliazione?**

☐ Sì

☐ No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate

☐ No, perché non attuabili

Strumento di autovalutazione VaRiDiGe: finalità dello strumento

- **Autovalutazione**

*Punteggi assegnati alle singole aree
con codifica semaforica e
percentuale di «appropriatezza di
merito»*

- **Finalità educativa**

- *Glossario dei termini*
- *Indice della normativa*
- *Indicazioni pratiche ed orientative per
la correzione di eventuali criticità
emerse nell'autovalutazione*
- *Stimolo alla riflessione sul tema da
parte dell'intero management e delle
altre figure chiave per la salute e
sicurezza*

Esito dell'autovalutazione per Excellence spa (2014)

Legenda della valutazione	
Verde	Adeguatezza dell'area tra il sufficientemente adeguato ed ottimale. Evidenziato da una faccina sorridente.
Giallo	Adeguatezza dell'area tra inferiore alla sufficienza: è necessaria un'implementazione dell'attenzione al genere. Evidenziato da una faccina perplessa.
Rosso	Scarsa adeguatezza dell'area in ottica di genere. Evidenziato da una faccina triste.
Grigio	Non è possibile stabilire un'adeguatezza dell'area in ottica di genere. Non è associata nessuna faccina.

All'interno delle singole aree oltre ad un colore per indicare visivamente l'adeguatezza rispetto alla valutazione in ottica di genere vengono mostrati avvisi che consigliano come poter migliorare l'adeguatezza stessa nell'area.

Anagrafica aziendale

Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

AVVISO 2.3: Differenza moderata rapporto MF per età > 55 anni per uomini.

Salute e sicurezza [100%]

AVVISO 3.2: Buon punteggio nell'area Salute e sicurezza.

AVVISO 3.10: Differenza moderata per denunce di infortunio sul lavoro in itinere.

AVVISO 3.14: Almeno un'esposta a rischio "Rumore"

Si ricorda che, come testimoniano numerose evidenze in letteratura, diverse sostanze chimiche mostrano un differente impatto ed effetti tossici sull'organismo maschile e femminile. Tuttavia, anche se ad oggi non esistono metodi valutativi e TLV differenziati per genere, si consiglia la dove è possibile, la verifica e l'adozione di livelli di contenimento cautelativi (vedi Schede di rischio: per alcune sostanze sono già state formulate da Inail alcune schede di rischio).

Salute e sicurezza [55%]

AVVISO 3.4: Cattivo punteggio nell'area Salute e sicurezza.

Si ricorda che, come testimoniano numerose evidenze in letteratura, diverse sostanze chimiche mostrano un differente impatto ed effetti tossici sull'organismo maschile e femminile. Tuttavia, anche se ad oggi non esistono metodi valutativi e TLV differenziati per genere, si consiglia la dove è possibile, la verifica e l'adozione di livelli di contenimento cautelativi (vedi Schede di rischio: per alcune sostanze sono già state formulate da Inail alcune schede di rischio).

AVVISO 3.25: Differenza significativa per prescrizioni per rischio "Movimentazione manuale dei carichi".

AVVISO 3.27: Differenza significativa per prescrizioni per rischio "Movimenti ripetitivi".

AVVISO 3.45: Per la valutazione del "Rischio ergonomico di movimentazione manuale dei carichi" non è stato usato il metodo NIOSH con pesi limite differenziati.

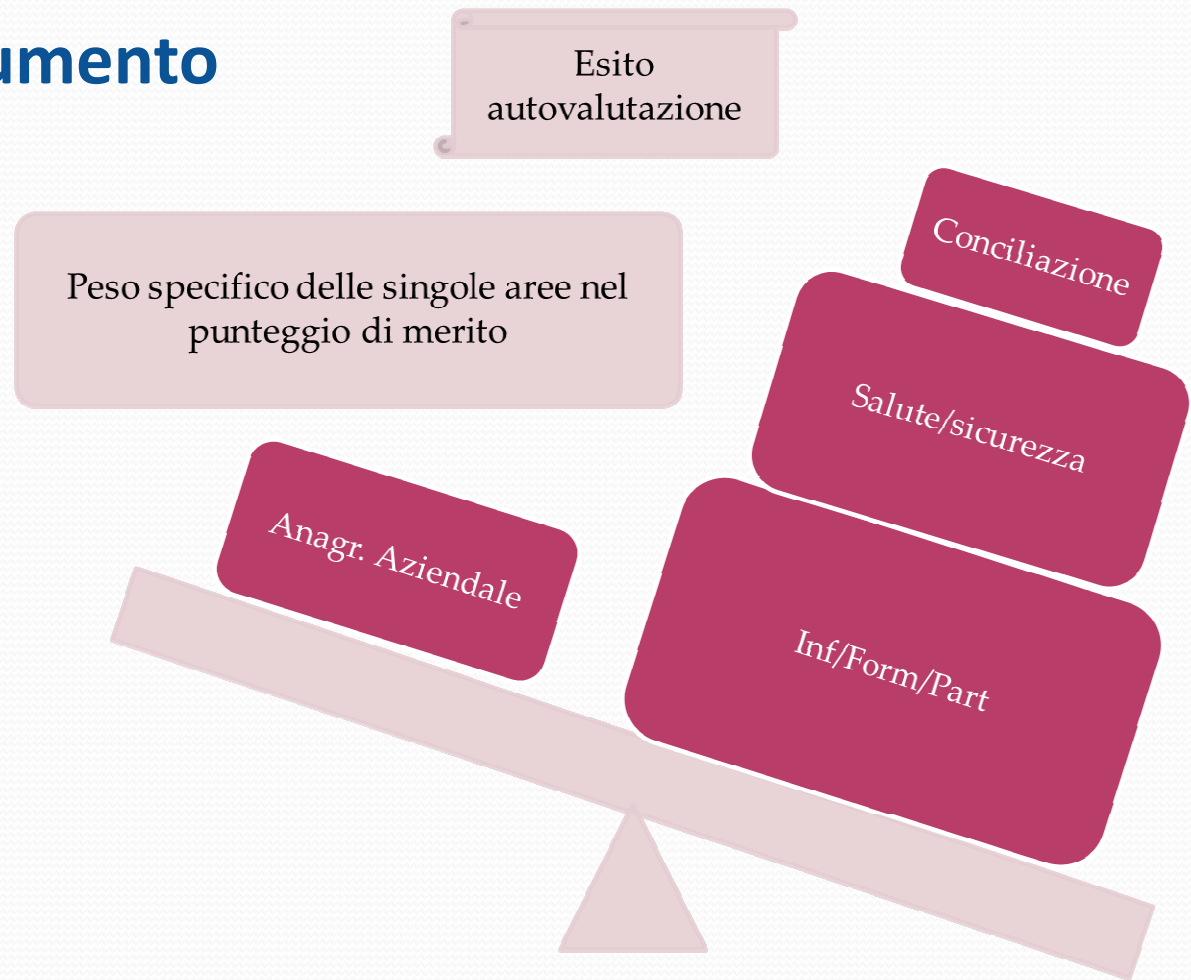
AVVISO 3.46: Per la valutazione del "Rischio ergonomico di traino e spinta" non è stato usato il metodo Snook-Ciriello.

AVVISO 3.49: Per la valutazione del "Rischio movimenti ripetitivi" la valutazione del metodo non è stata effettuata basandosi sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici.

AVVISO 3.51: Per la valutazione del "Rischio stress lavoro correlato" nell'individuazione del team di valutazione non si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa e perimeno rappresentativa distribuzione di genere.



Strumento di autovalutazione «VaRiDiGe»: Finalità dello strumento



Citation	Exposure Versus Intervention	Work–Family Stress Variables	Health Behavior Outcome Variables
Allen and Armstrong ²³	Exposure	WFC	Healthy and unhealthy food consumption/choices
Allen et al ³⁰	Exposure	WFC	Family dinner frequency
Barnes et al ⁴¹	Exposure	Time spent on work and family	Sleep duration
Berkman et al ⁴²	Exposure	Manager work–family balance score	Cardiovascular risk score smoking behaviors Sleep duration
Cho and Allen ³¹	Exposure	WFC	Family dinner frequency
Crain et al ⁴³	Exposure	WFC	Sleep duration
Devine et al ²⁹	Exposure; qualitative	Negative work–family spillover	Healthy and unhealthy consumption/choices
Devine et al ⁴⁴	Exposure; qualitative	Negative work–family spillover	Healthy and unhealthy consumption/choices
Devine et al ⁴⁵	Exposure	Negative work–family spillover	Healthy and unhealthy

Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, Bambra C

The findings of this review tentatively suggest that flexible working interventions that increase worker control and choice (such as self-scheduling or gradual/partial retirement) are likely to have a positive effect on health outcomes. In contrast, interventions that were motivated or dictated by organisational interests, such as fixed-term contract and involuntary part-time employment, found equivocal or negative health effects. Given the partial and methodologically limited evidence base these findings should be interpreted with caution. Moreover, there is a clear need for well-designed intervention studies to delineate the impact of flexible working conditions on health, wellbeing and health inequalities.

Author	Intervention with nonrandom assignment	Spillover	Alcohol consumption
			Physical activity Time for sleep Healthy and unhealthy food consumption/choices
Moen et al. ³⁸	Intervention; quasi-experimental intervention with nonrandom assignment	Positive and negative work-family spillover	Sleep duration Exercise Health care management
Roos et al. ⁵⁵	Exposure	WFC	Alcohol abuse/use
Roos et al. ⁵⁶	Exposure	WFC	Healthy and unhealthy food consumption/choices Physical activity
Sekine et al. ⁵⁷	Exposure	WFC	Sleep quality/duration
Van Hooff et al. ⁵⁸	Exposure; daily diary	Work-home interference	Sleep quality
Wang et al. ⁵⁹	Exposure	WFC	Daily alcohol consumption
Williams et al. ⁶⁰	Exposure	Positive work-family spillover	Sleep quality/duration
Wolff et al. ⁶¹	Exposure	WFC	Alcohol abuse/use

Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (Review)



Cochrane
Library

Cochrane Database of Systematic Reviews

Conciliazione lavoro-famiglia, lavoro-vita e produttività

- “Worker commitment”, soddisfazione lavorativa
- Assenteismo
- Richieste di cambio mansione/incarico/attività lavorative
- Produttività individuale
- Costi diretti ed indiretti

- *Employee commitment, job satisfaction (Allen et al., 2000; Kossek e Ozeki, 1999)*
- *Greater sickness absence (Jansen et al, 2006)*
- *High levels of work-family conflict linked to greater turnover intention (Allen et al., 2000; Kossek e Ozeki, 1999)*
- *Employee performance (Allen et al., 2000; Kossek e Ozeki, 1999)*
- *Health Canada (1999) An examination of the implications and costs of Work-Life Conflict in Canada*
- *Health Canada (2002) The 2001 National Work-Life Conflict Study*
- *Better Balance, Better Business, Government of Alberta, HRE; ISBN 0-7785-1606-7*



Modelli di misurazione della conciliazione

Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research

Joseph G. Grzywacz
Dawn S. Carlson

Advances in Developing Human Resources Vol. 9, No. 4 November 2007 455-471
DOI: 10.1177/1523422307305487

- Ambito
 - “work-life” balance
 - “work-family” balance
- Oggetto
 - Prospettiva psicologica: percezione di realizzazione nel proprio ruolo lavorativo e in quello determinato dal ruolo che il contesto sociale attribuisce in maniera differenziata all’uomo e alla donna (risultato di una combinazione di atteso sociale e negoziazione inter-individuale)
 - Prospettiva sociologica: misura di elementi oggettivi che possono essere indicativi di difficoltà di conciliazione
- Valutazione quantitativa
 - In generale limitata standardizzazione per una valutazione individuale e/o di piccoli gruppi



Alcuni modelli di misura della conciliazione

Better Balance, Better Business - Options for Work-Life Issues

Work-Life Balance Survey

Work-Life Balance

- 1 I am able to balance work and life priorities well.
- 2 I often bring work home.
- 3 I often have to put in extra hours at work.
- 4 Work pressures often interfere with my personal life.
- 5 Personal pressures often interfere with my work life.
- 6 In the past six months, work has caused me significant stress or worry.

Managerial Support

- 7 I have sufficient involvement in decisions that affect me.
- 8 I can deal with urgent family or personal issues without hassles or reprisals.
- 9 My supervisor has a sincere interest in the well-being of employees.
- 10 My supervisor makes every effort to keep stress to a minimum.
- 11 This company actively supports work-life balance for employees.

Work-Life Balance Programs

- 12 The program has made a difference in my work-life balance.
- 13 I think the program is effectively and fairly administered.
- 14 I would take advantage of if it were available here.

Strongly agree
Agree
Neutral
Disagree
Strongly disagree

© GOVERNMENT OF ALBERTA, HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT

WORK-LIFE BALANCE SURVEY SAMPLE

1. I feel as if I have good work-life balance.
2. I am able to get most of what I want done each day.
3. I feel valued by the organization.
4. My supervisor understands the importance of balancing work and home life.
5. I have trouble managing the volume of email and messaging.
6. I have concerns that my personal and home responsibilities are being neglected.
7. I have more projects than I can do well.
8. I take the time to exercise and take care of my health.
9. I feel I have control over my schedule and how I do my work.
10. I feel guilty about not being able to do all that I want to at work and home.
11. I am good at setting boundaries.
12. I sometimes feel overwhelmed with all that is on my plate.
13. I take the time to prioritize and have good time management.
14. I feel stress often during the workday.
15. I often bring work home with me.
16. I feel I have good job satisfaction.
17. The time pressure and deadline schedule is reasonable.
18. I have effective strategies to manage demands and devices.
19. There is good communication between my supervisor and I.
20. I have enough support in my job to do my work



Joe Robinson Optimal Performance Strategies
TRAININGS • KEYNOTES • CONSULTING

Items on the Scales

Work-Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Family-Work Conflict Scale

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales

Richard G. Netemeyer
Louisiana State University

James S. Boles
Georgia State University

Robert McMurrian
Louisiana State University

General Social Survey 2010 SECTION D Quality of Worklife Module NIOSH

5.2

How would you describe your work arrangement in your main job?

- 1 I work as an independent contractor, independent consultant, or freelance worker
- 2 I am on-call, and work only when called to work
- 3 I am paid by a temporary agency
- 4 I work for a contractor who provides workers and services to others under contract
- 5 I am a regular, permanent employee (standard work arrangement)

5.3

How long have you worked in your present job for your current employer?

- 1 Less than 6 months
- 2 6-12 months
- 3 Enter years: _____

5.5

In your main job, are you salaried, paid by the hour, or what?

- 1 Salaried
- 2 Paid by the hour
- 3 Other (SPECIFY): _____

5.7

Which of the following best describes your usual work schedule?

- 1 Day shift
- 2 Afternoon shift
- 3 Night shift
- 4 Split shift
- 5 Irregular shift/on-call
- 6 Rotating shifts

5.8

How many days per month do you work extra hours beyond your usual schedule?

Enter days _____

5.9

When you work extra hours on your main job, is it mandatory (required by your employer)?

- 1 Yes
- 2 No

5.10

How often are you allowed to change your starting and quitting times on a daily basis?

- 1 Often
- 2 Sometimes
- 3 Rarely
- 4 Never





Società Italiana di Medicina del Lavoro
ed Igiene Industriale

Progetto “Anamnesi di Genere”

Gruppo di lavoro Permanente “Medicina del Lavoro e aspetti di Genere”

Coordinatrice: Maria Luisa Scapellato

Antonella Basso
Roberta Bonfiglioli
Rudy Foddis
Francesca Larese Filon
Silvia Simonini
Giovanna Spatari
Paola Tomao
Maria Gabriella Verso

Modello anamnestico di genere: progetto del Gruppo di Lavoro Permanente sui Temi di Genere SIMLII

Categoria	Incremento/sommazione a rischio occupazionale	Impatto sulla salute e sicurezza dei/lle lavoratori/ici, nonché incremento del rischio verso terzi
<u>Care giving</u> minori e anziani 1) Vivono con lei minori o genitori anziani o persone invalide di cui si prende cura in modo esclusivo? 2) Il suo sonno è spesso interrotto o deve alzarsi molto presto la mattina o andare a dormire molto tardi la sera per conciliare gli impegni familiari?	Incremento dell'esposizione ad <u>MMC</u> di tipo extraprofessionale, per di più con carichi non inerti Incremento di rischio per lo sviluppo di disordini del sonno in soggetti già adibiti turni notturni; incremento del rischio di sviluppare condizioni patologiche associate a stress lavoro-correlato.	Incremento del rischio di <u>patologie muscolo scheletriche</u> (discopatie, tendiniti, tendinosi) Riduzione della concentrazione, dei riflessi, delle capacità <u>attentive e della performance</u>, <u>facile stancabilità</u> e irritabilità. Aumentato rischio di <u>infortuni</u> in itinere e non. Aumentato rischio di disagi della sfera emotiva e di patologie psichiatriche franche. Aumentato rischio di errori, aumento rischio clinico nel caso di lavoratori del settore sanitario. Aumentato rischio per le donne di <u>ipertensione arteriosa e malattie cardiovascolari</u>.

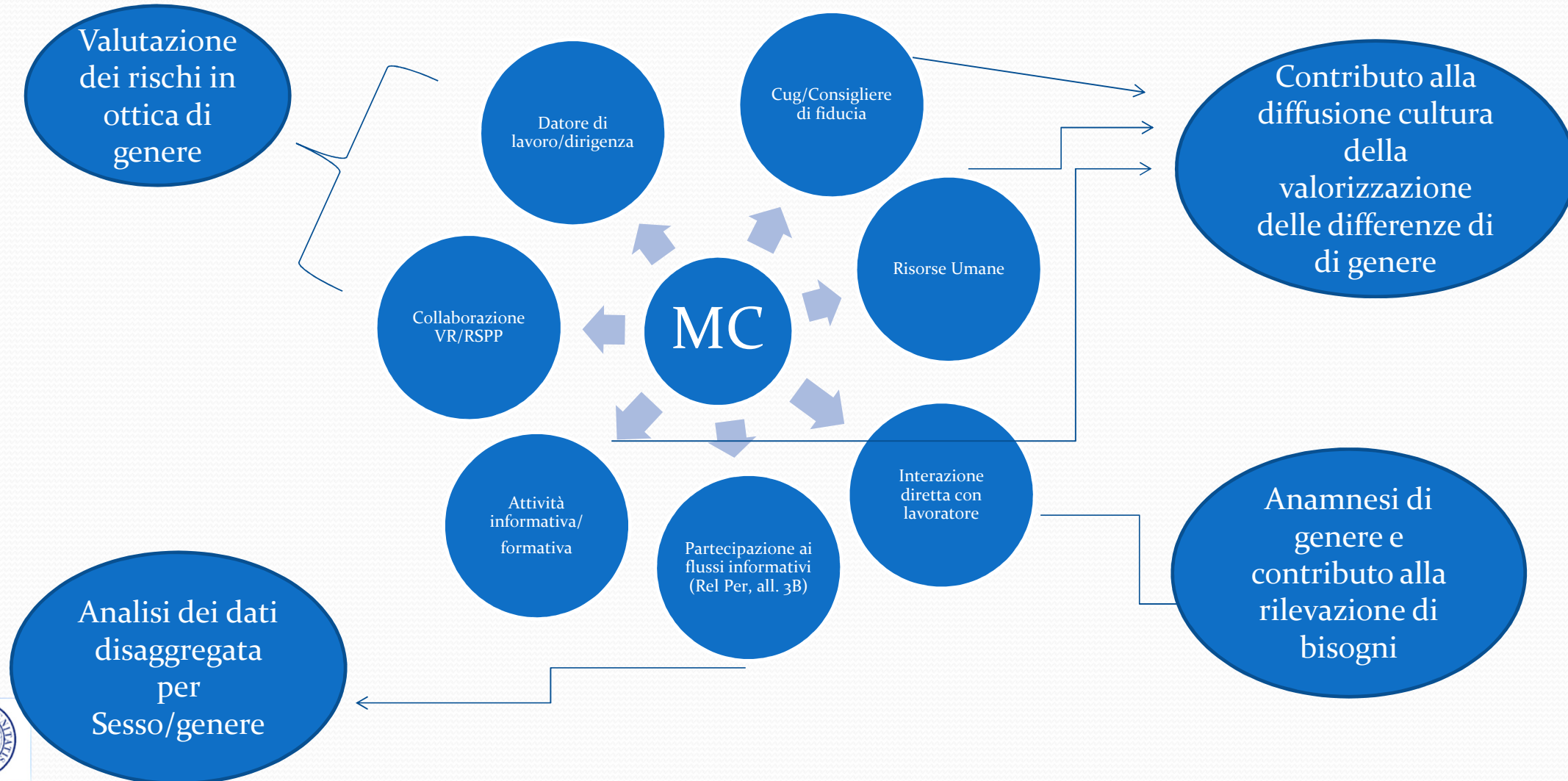


Modello anamnestico di genere: progetto del Gruppo di Lavoro Permanente sui Temi di Genere SIMLII

Compiti di cura della casa E' una sua prerogativa la cura e la pulizia in ambito domestico?	Maggior esposizione extraprofessionale a Movimenti ripetitivi e sostanze chimiche disinfettanti/igienizzanti/detergenti	Incremento del rischio di <u>patologie muscolo scheletriche,</u> <u>patologie cutanee e respiratorie</u> di tipo irritativo e/o allergico
Difficoltà specifiche nell'interfaccia casa lavoro 1) Riesce a conciliare in maniera ragionevolmente soddisfacente le esigenze lavorative con quelle familiari? <u>Se no:</u> a) Si occupa prevalentemente lei di portare/riprendere figli minori a scuola/attività ludico sportive, ecc. e questo le comporta molte difficoltà per assicurare il rispetto degli orari contrattuali? b) Nella sua zona di residenza avrebbe bisogno di strutture di supporto per la prima infanzia di cui lei può beneficiare (asili nido, scuole materne...) maggiormente adeguate alle sue necessità? c) Nel suo nucleo familiare si occupa prevalentemente lei di accompagnare familiari anziani o persone non autosufficienti, per le loro esigenze di salute, riabilitazione, ... e questo le comporta difficoltà nell'assicurare il rispetto degli orari contrattuali al netto di eventuali benefici ex L. 104/92 usufruiti da lei o da conviventi? d) Il percorso casa lavoro le impone tratte di percorrenza superiori alla ora/tratta sottraendole tempo per la famiglia e comportando importanti difficoltà di gestione familiare?	Incremento dell'esposizione a stress Lavoro-correlato (contributo fattore di conciliazione)	Aumentato rischio di infortuni in itinere e non, incremento incidenza patologie psicosomatiche e psicologico/psichiatriche Aumentato rischio di errori, aumento rischio clinico nel caso di lavoratori del settore sanitario



Centralità del MC



The background is a solid blue color with a wavy, layered effect at the top, transitioning from a lighter blue to a darker blue. The word "Grazie" is centered in a light blue, italicized serif font.

Grazie