

Attuali azioni intraprese dal CUG nell'ambito delle attività inerenti la sicurezza nell'INFN. Prevenzione degli stati di discriminazione e segregazione che inducono stress e problematiche collaterali.



XXIII Riunione nazionale dei RLS
Napoli, 21 Maggio 2019

Iaia Masullo

Il decreto 81 cambia la visione della salute e sicurezza

- Con l'entrata in vigore del D.lgs.81/2008, il genere, insieme all'età, alla provenienza geografica, alla tipologia contrattuale e alla diversa abilità diventa una dimensione rilevante da prendere in considerazione per garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Viene introdotta una concezione nuova di salute e sicurezza sul lavoro, **non più "neutra" ma in grado di considerare le "differenze di genere"** in relazione alla valutazione del rischio e alla predisposizione delle misure di prevenzione. Nella norma viene sottolineato come la probabilità che si produca un'alterazione dello stato di salute non dipende solamente dalla natura e dall'entità dell'esposizione ma anche dalle condizioni di reattività degli esposti.

Il D.lgs81/08 non ha introdotto "nuovi rischi» da valutare, ma ha evidenziato in modo particolare alcuni fattori, legati a specificità e/o condizioni che molto spesso non venivano considerati dai datori di lavoro nell'ambito della valutazione dei rischi.

- Gli infortuni e le malattie professionali degli uomini sono stati studiati per primi
- I limiti di esposizione a rischi lavorativi sono stabiliti sulla base di un astratto "lavoratore medio» di sesso maschile.
- Storicamente il lavoro femminile è considerato meno rischioso di quello maschile.
- Sono quindi esclusi i lavoratori "differenti", cioè i giovani o i vecchi, le donne e, specialmente, i soggetti più suscettibili.

E' necessaria un'analisi attenta della composizione del personale

La conoscenza del personale nella valutazione dei rischi muovendo dal genere come variabile per lo studio della sicurezza sul lavoro per giungere a fattori di rischio connessi all'età, provenienza, tipologia contrattuale

Differenza fra Sesso e Genere



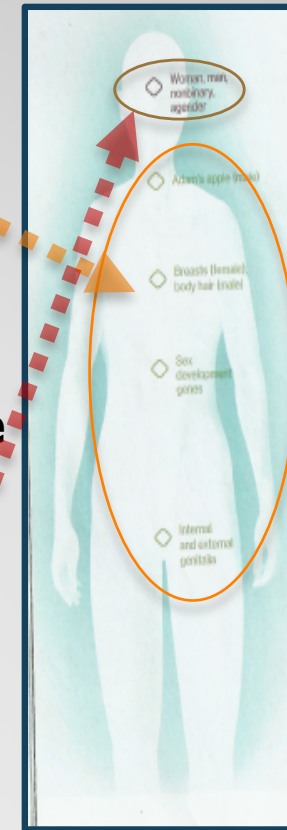
- **Identità sessuale** si riferisce al **sesso biologico**, cioè alla qualificazione di un individuo come *maschio* o *femmina* a partire dalle sue caratteristiche sessuali biologiche.

Si basa sul corredo ereditario e quindi è innata

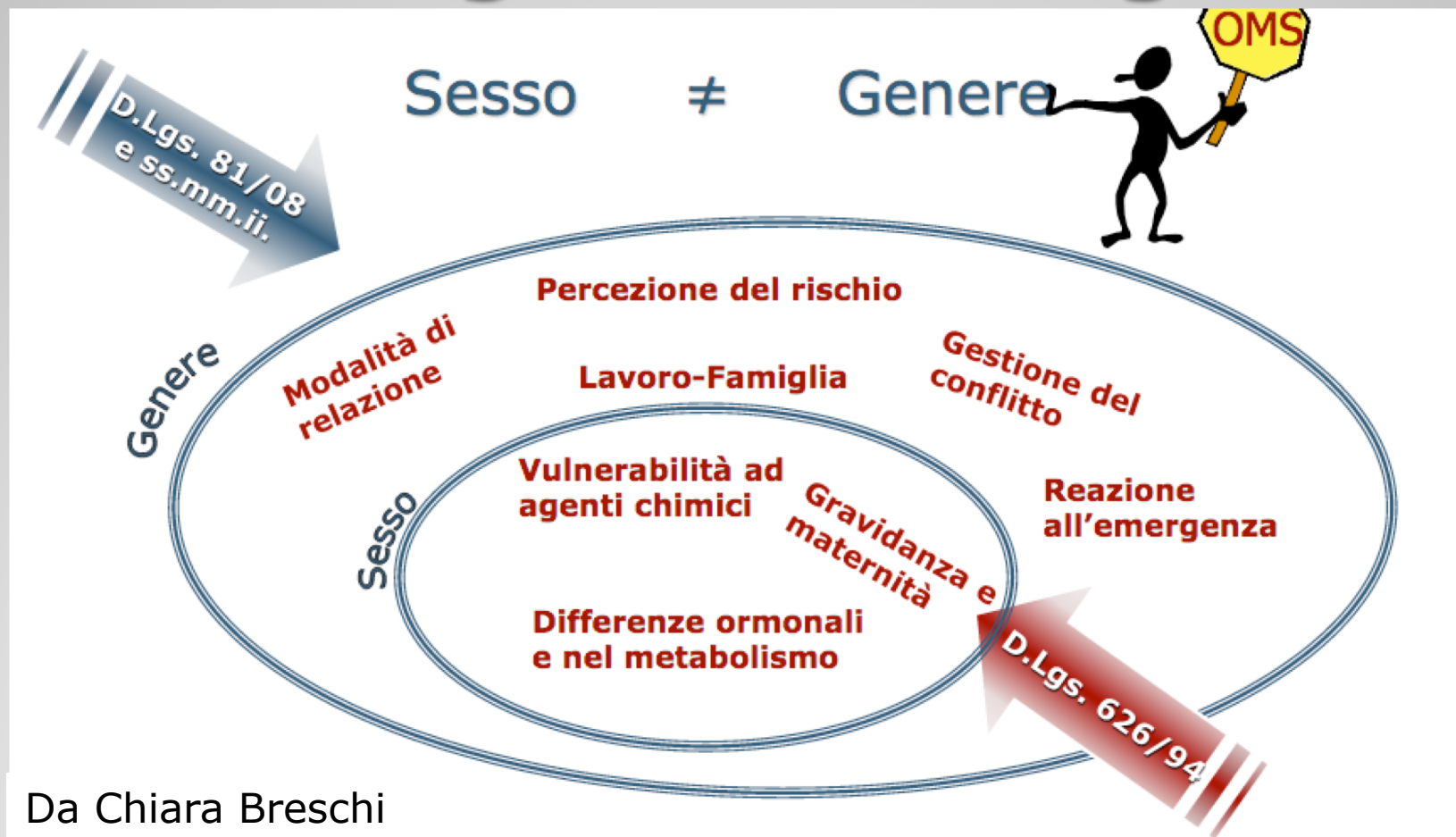
- **Identità di genere o ruolo di genere** è l'insieme dei comportamenti, agiti all'interno delle relazioni con gli altri, e delle attitudini che all'interno di un dato **contesto storico-culturale** sono riconosciuti come propri dei maschi o delle femmine.



Si basa sull'interazione sociale e quindi è appresa. E' una costruzione sociale.



Dal D-Lgs 626 al D.Lgs 81



Da Chiara Breschi

Solo un ulteriore adempimento burocratico ??

- L'attenzione al genere consente di riflettere su fattori che diversamente verrebbero esclusi dall'analisi e di "dialogare" fra diverse discipline, ampliando lo scenario ad una diversa concezione della salute.
- Non è ulteriore ed inutile adempimento burocratico, fine a se stesso, ma un valore aggiunto di comprensione della realtà.
- Quanto più appropriato il fattore di comprensione, tanto più sarà efficace la costruzione di strumenti idonei, snelli e di facile utilizzo per gli operatori, in grado di fornire "gli occhiali", a chi gestisce le risorse umane e agli addetti alla sicurezza, con cui "leggere" la propria organizzazione lavorativa

- A partire dagli stessi fattori di rischio

Chimici
Fisici
Psico-sociali
Ergonomici
Biologici

- L'esposizione può essere diversa

Segregazione orizzontale: all'interno dello stesso settore alle donne sono affidati incarichi diversi

Segregazione verticale: le donne sono maggiormente presenti in ruoli subordinati, o con retribuzione inferiore, partecipazione diversa

Doppio carico lavorativo: si aggiunge quello domestico

- La percezione del rischio può essere diversa: diversa «sensibilità» a specifici fattori di rischio
- Diverso stress. Diverso effetto in termini di sicurezza

Il ruolo delle discriminazioni sul lavoro

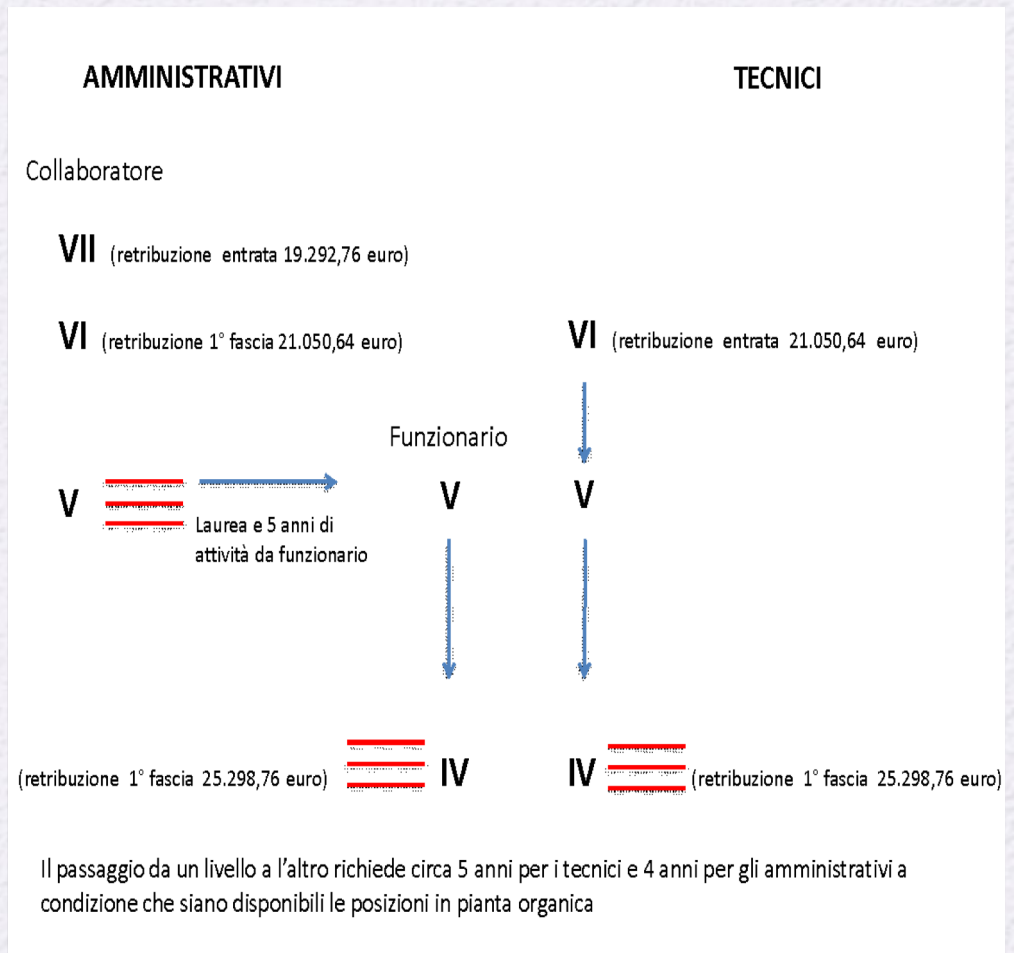
- Le discriminazioni possono essere fattore di rischio psico-sociale e causa di stress
 - Genere
 - Diversa abilità
 - Orientamento sessuale
 - Religione
 - Età
 - Origine etnica
- Questo personale può essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro

- **Discriminazione diretta**: una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
- **Discriminazione indiretta**: una prassi, un criterio apparentemente neutro che mette in situazione di svantaggio chi appartiene ad un genere (religione, etnia, etc)

Discriminazione indiretta nell'inquadramento professionale del personale amministrativo e tecnico (da contratto nazionale)!!!

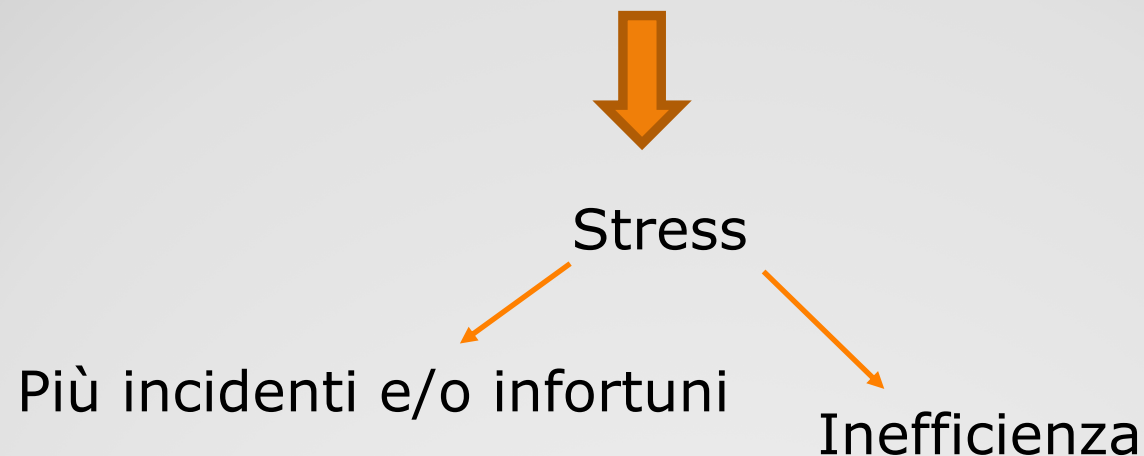
Dalla nostra analisi risulta che tra personale amministrativo e tecnico esistono disparità derivanti dai contratti nazionali.

- Il personale tecnico è maggiormente concentrato nel livello IV, mentre quello amministrativo nel livello inferiore V.
- Con il diploma di scuola media superiore il personale collaboratore tecnico è inquadrato ad un livello superiore (VI) rispetto a quello amministrativo (VII), e può accedere nel corso della carriera fino al IV livello, rispetto al V livello degli amministrativi;
- per gli amministrativi è possibile accedere al IV livello solo nel ruolo di Funzionario, per cui è richiesto il diploma di laurea.
- La paga media di un amministrativo è inferiore di circa 1300 euro annui a quella media di un tecnico.**



E lo stress lavoro correlato??

- Carico lavorativo familiare che si aggiunge al carico lavorativo ordinario



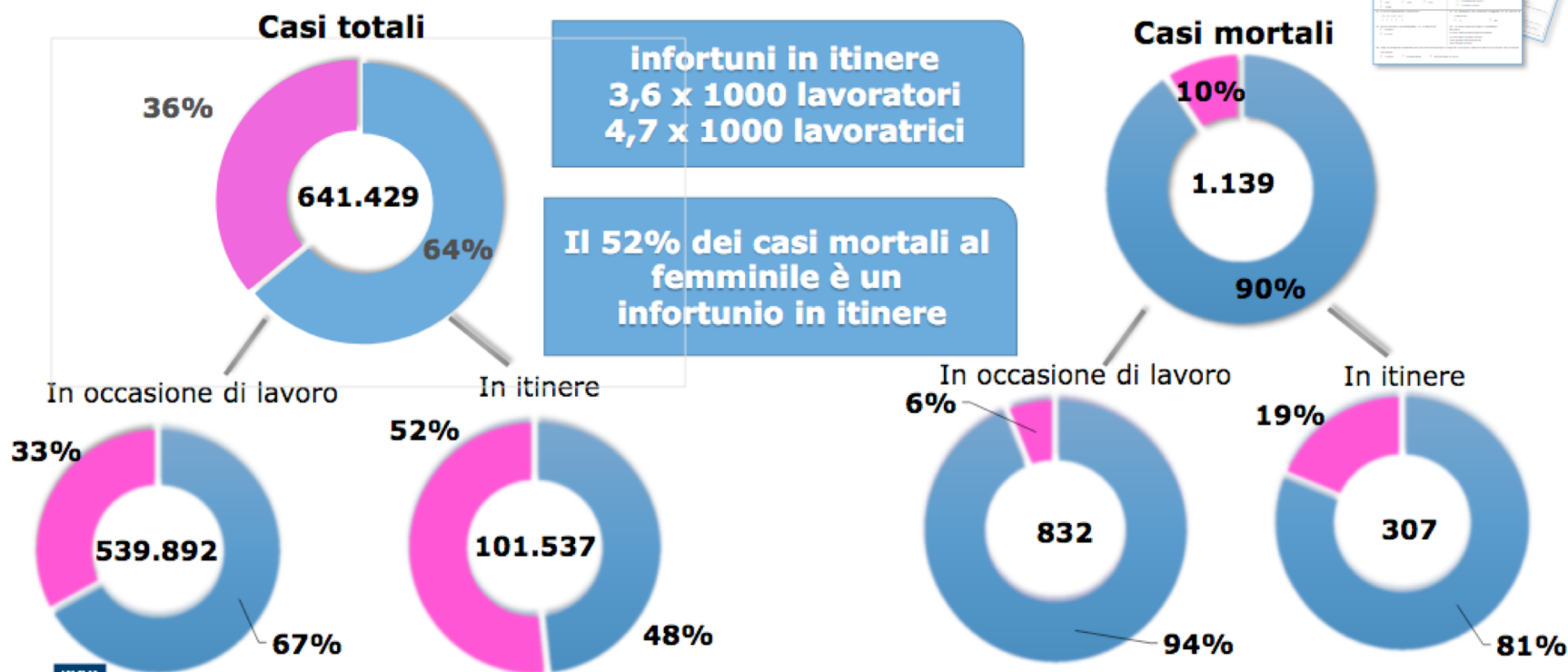
Altre fonti di stress

- Il numero di tecnici INFN è diminuito dai 744 del 2002 ai 637 del 2017. Nel 2003 la percentuale di (R+T) era il 44% e quella dei tecnici 41%, mentre nel 2017 la percentuale di (R+T) sale al 49% e quella dei secondi scende al 36%.
- L'invecchiamento del personale mette a rischio le competenze nei laboratori delle strutture locali: il numero di giovani tecnici è tale da non garantire il trasferimento di cultura e competenze tecniche tra generazioni differenti.

Infortunati in itinere

Gli infortuni in itinere

Infortunati denunciati in Italia nel 2017



Fonte INAIL: Banca dati statistica al 31/10/2018



L'integrazione della valutazione dei rischi in ottica di genere Analisi e prevenzione degli infortuni in itinere

C. Breschi

40

Come agire?

- Il lavoro va fatto da più attori: dagli RSPP, al medico competente, all'RLS, al CUG....collaborazione
- non è facile adottar l'approccio corretto in quanto spesso stereotipi sociali rallentano la consapevolezza riguardo ad esempio la segregazione occupazionale;
- la non specificità delle patologie stress-correlate rende ancora difficile stabilire un nesso casuale tra lo "stress" e lo stato di malattia.
- **Occorre un cambiamento culturale**

Come agire?

- Inserire il genere (e non solo) nella valutazione dei rischi e in quella dello stress lavoro correlato
- Adottare strumenti di conciliazione lavoro-vita privata (per fronteggiare situazioni organizzative del lavoro)
- Prevenire e contrastare fenomeni di violenza di genere e di discriminazione sul luogo di lavoro
- Introdurre percorsi formativi che integrino l'ottica di genere

Esempio di procedura corretta di valutazione del rischio

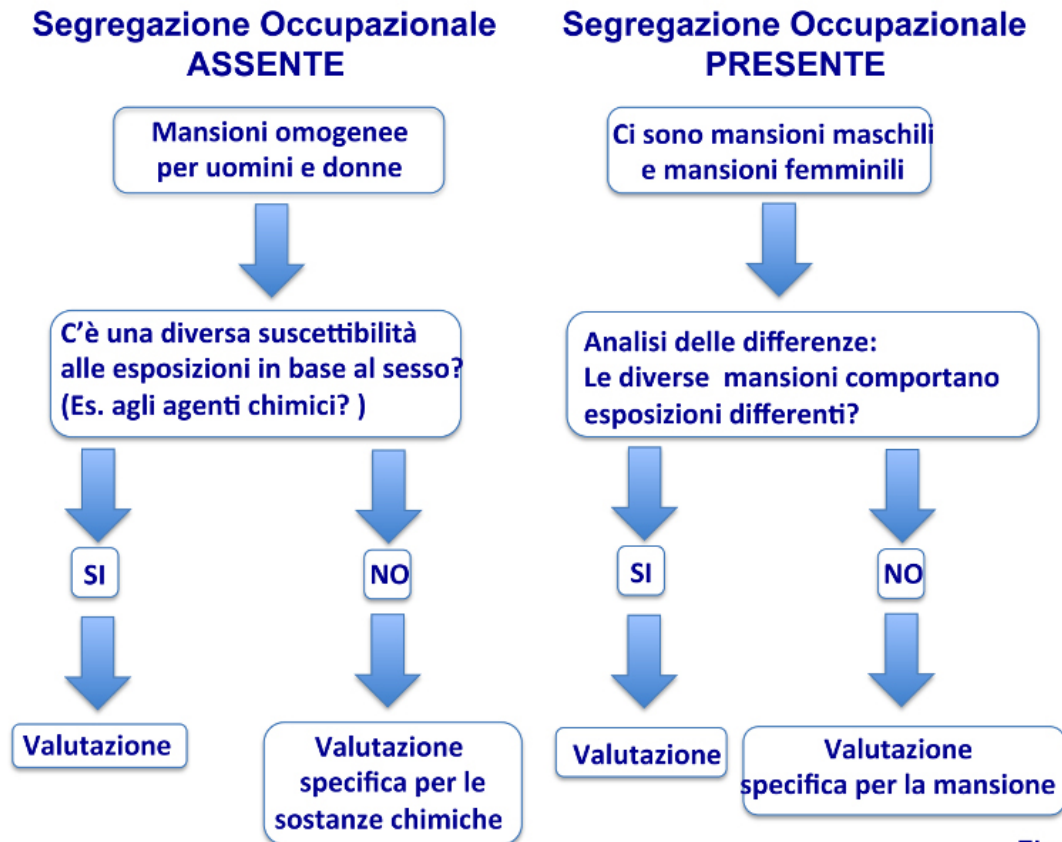


Figura 1

E il CUG?

- È stato promosso un corso per RSPP per affrontare in ottica di genere il DVR
- Proponiamo strumenti di conciliazione casa-lavoro
- Promoviamo una formazione che includa la questione di genere e la valorizzazione delle differenze
- Le raccolte dati riguardanti il personale devono essere sempre fatte in maniera disaggregata per genere ed età in primis
- Abbiamo posto all'attenzione dei direttori la questione del rientro e del reinserimento nel lavoro dopo la maternità
- Tavolo benessere organizzativo e stress lavoro correlato

Link utile

- <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/salute-e-sicurezza-sul-lavoro-una-questione-anche-di-genere.html>

Grazie per l'attenzione!