

DIFFERENZE DI GENERE

Definizioni

DIFFERENZE DI SESSO

differenze biologiche che intercorrono tra il sesso femminile e quello maschile.

DIFFERENZE DI GENERE

differenze tra uomini e donne rispetto alla professione, le condizioni lavorative e le modalità di trattamento a livello sociale.

EU-OSHA

Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro.

SEGREGAZIONE DEL LAVORO

La segregazione occupazionale di genere è la disparità nella distribuzione di uomini e donne tra i vari settori economici e le diverse professioni.

CULTURA DELLA SICUREZZA

l'insieme di credenze, percezioni e valori che le persone condividono in relazione ai rischi all'interno di un'organizzazione, come un luogo di lavoro o una comunità.

Inquadramento Del Problema

Diverse indagini hanno dimostrato che le donne sono cronicamente sotto rappresentate negli studi clinici, anche quando si studiano malattie la cui prevalenza nel genere femmine è simile, o addirittura superiore, a quella negli uomini.

Un approccio di genere nella pratica clinica consente di promuovere l'appropriatezza e la personalizzazione delle cure generando un circolo virtuoso con conseguenti risparmi per il Servizio Sanitario Nazionale (SSN).

La Medicina di Genere non rappresenta una branca a sé stante dell'area medica ma una dimensione interdisciplinare che, come tale, deve pervadere tutte le branche del sapere medico al fine di studiare l'influenza del sesso e del genere sulla fisiologia, la fisiopatologia e la patologia umana, vale a dire su

come si sviluppano le patologie, quali sono i sintomi, come si fa prevenzione, diagnosi e terapia negli uomini e nelle donne (ISS).

Le differenze di genere in ambito occupazionale si ripercuotono notevolmente sulla salute in ambito lavorativo. La ricerca e gli interventi devono tenere conto del tipo effettivo di lavoro che fanno gli uomini e le donne e delle differenze nelle condizioni di esposizione e di lavoro.

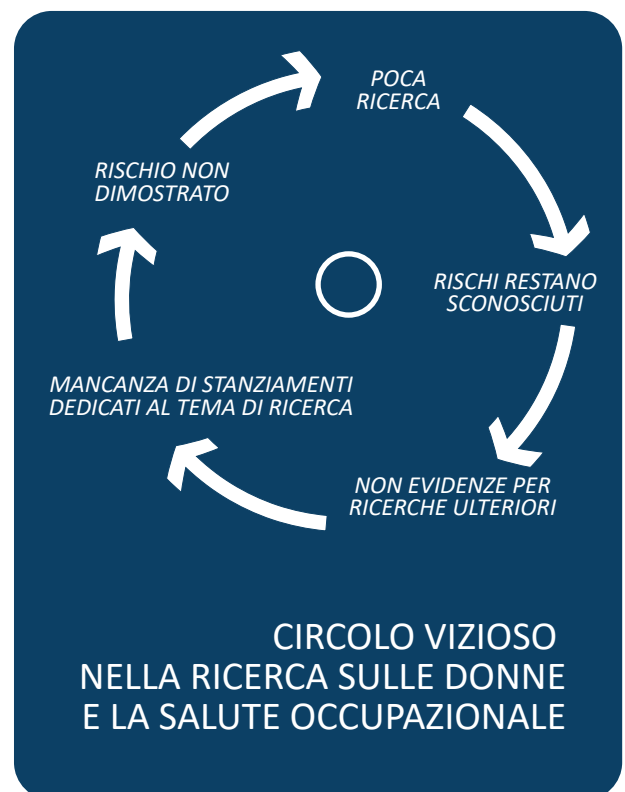
I rischi legati al lavoro per la sicurezza e la salute delle donne sono stati sottovalutati e trascurati rispetto a quelli per gli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione.

Pregiudizio del Lavoro Femminile “Sicuro”

(L'EU-OSHA intende evidenziare le differenze di genere e contribuire al miglioramento della SSL nei settori che riguardano maggiormente le donne.)

Le differenze di genere e di sesso possono influire sul livello di sicurezza sul lavoro, in particolare:

- uomini e donne lavorano in settori specifici e svolgono tipi specifici di lavoro (segregazione del lavoro);
 - la maggior parte del lavoro domestico viene svolto dalle donne;
 - le donne si occupano principalmente della cura della famiglia e coniugano una duplice responsabilità, sul luogo di lavoro e a casa;
 - le donne sono sottorappresentate a livello di supervisione e di gestione;
 - le donne 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;
 - le donne svolgono mansioni che sono spesso erroneamente considerate sicure e semplici;
 - le donne a parità di lavoro guadagnano in genere meno degli uomini;
 - le donne sono tendenzialmente più prudenti, si controllano di più e sono più attive nella prevenzione rispetto agli uomini;
 - Le differenze di genere in ambito occupazionale si ripercuotono notevolmente sulla salute in ambito lavorativo.
- La ricerca e gli interventi devono tenere conto del tipo effettivo di lavoro che fanno gli uomini e le donne e delle differenze nelle condizioni di esposizione e di lavoro.
 - I rischi legati al lavoro per la sicurezza la salute delle donne sono stati sottovalutati e trascurati rispetto a quelli per gli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione.



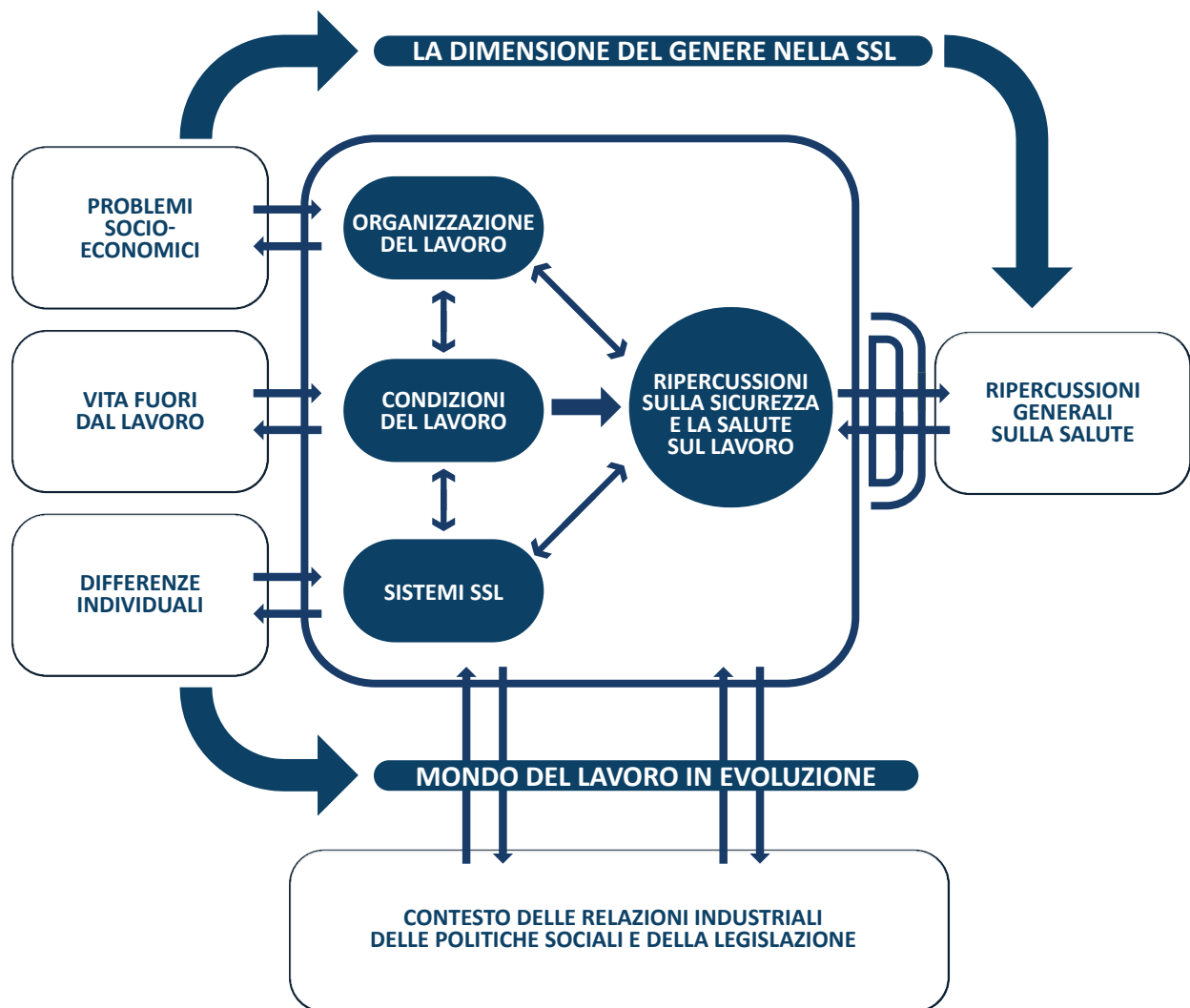
INOLTRE

- 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.

Esempi di Malattie Correlate al Lavoro e Prevalenza di Genere

Rischio/Conseguenza	Più esposti/ > 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	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.
Stress	Donne	Tuttavia, 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.
Violenza da parte del pubblico	Donne	Le donne che lavorano sono più in contatto con il pubblico.
Rumore/Perdita dell'udito	Donne	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	Uomini	Ad esempio, a causa di prodotti detergenti, prodotti sterilizzanti e polveri 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.

Le Differenze di Genere in Azienda



ALCUNI SPUNTI

- puntare a rendere il lavoro più sicuro e più facile per tutti;
- inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi;(facts43)
- considerare il lavoro effettivamente svolto ed evitare di stabilire a priori quali sono le persone a rischio e perché;
- essere flessibili per quanto riguarda gli orari lavorativi;
- coinvolgere le donne nel processo decisionale in materia di SSL.

Art 28 del D.Lgs 81/08

“La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, 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,[...] 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 [...]”

Cosa si può Fare come Datore di Lavoro?

PROPOSTA METODOLOGICA (DVR)

1. INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI

considerare i pericoli più frequenti nei lavori a prevalenza maschile e in quelli a prevalenza femminile; chiedere ad ogni lavoratore, donna e uomo, quali problemi incontra nel suo lavoro, in modo strutturato; evitare di dare per scontato ciò che può sembrare «evidente»; incoraggiare le donne a segnalare i problemi che, secondo loro, possono influire sulla loro sicurezza e salute sul lavoro come pure i problemi di salute che possono essere correlati all'attività lavorativa.

2. VALUTAZIONE DEI RISCHI

non stabilire nulla a priori sull'esposizione basandosi esclusivamente sulla descrizione o sul titolo del posto di lavoro; fare attenzione ad evitare i pregiudizi legati al genere nell'attribuire una priorità alta, media o bassa ai rischi; fare partecipare le donne alla valutazione dei rischi; l'ergonomia partecipativa e gli interventi sullo stress possono offrire alcuni modelli di gestione; verificare che gli strumenti ed i dispositivi usati per la valutazione tengano conto dei problemi specifici per le donne e per gli uomini. In caso negativo, adeguarli.

3. ATTUAZIONE DELLE SOLUZIONI

cercare di eliminare i rischi alla fonte al fine di fornire un luogo di lavoro sicuro e sano per tutti i lavoratori. Questo comprende i rischi per la salute riproduttiva; considerare le diverse popolazioni e adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. Ad esempio, scegliere l'equipaggiamento di protezione in base alle esigenze individuali, adatto anche alle donne ed agli uomini «non medi»; fare partecipare le donne al processo



decisionale e all'attuazione delle soluzioni; verificare che sia considerato anche il personale ad orario ridotto, il personale temporaneo e quello interinale.

4/5. CONTROLLO E RIESAME

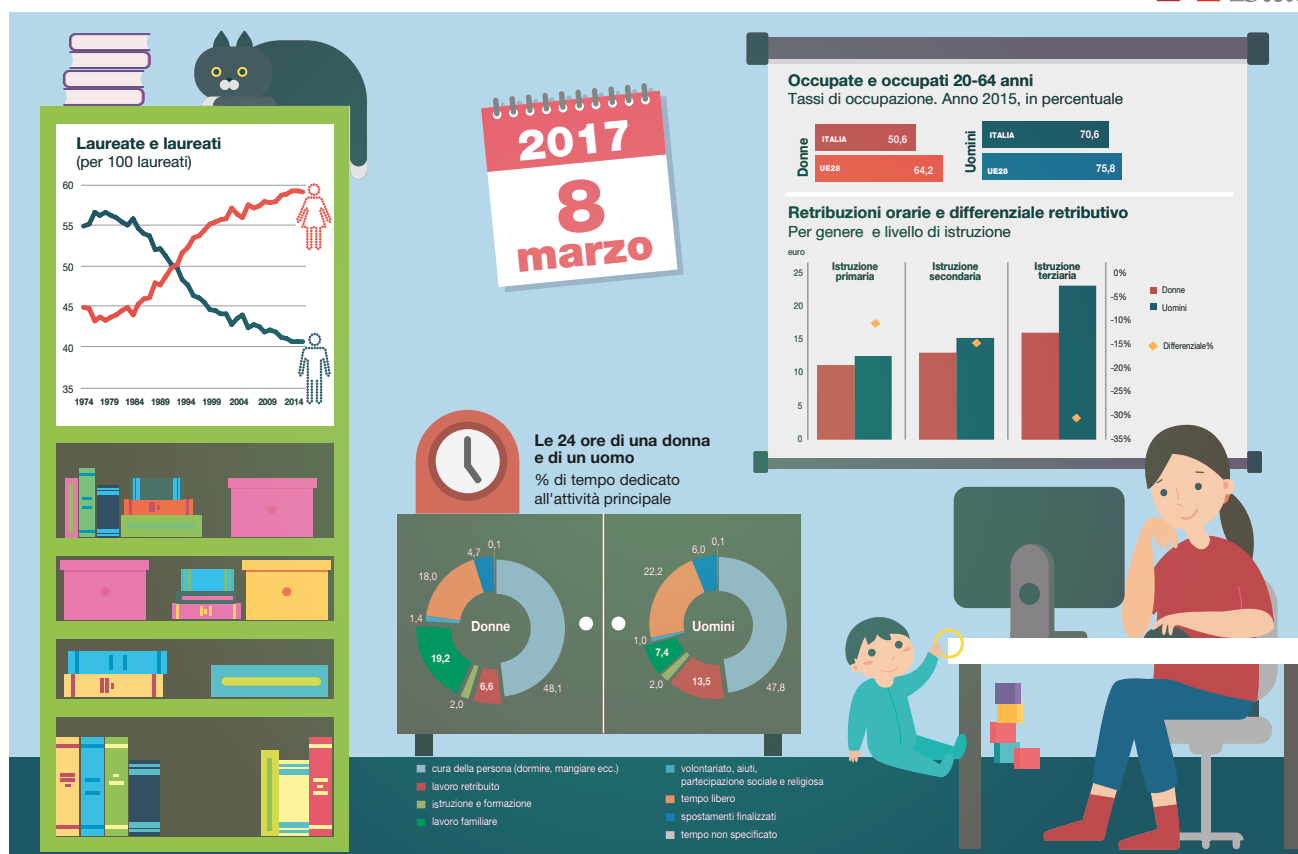
verificare che le donne partecipino ai processi di controllo e di riesame; tenersi aggiornati sui nuovi sviluppi nel campo della salute professionale in relazione al genere.

NB: I registri degli infortuni sono una parte importante sia della valutazione dei rischi che del controllo, quindi, è auspicabile la registrazione continua e puntuale dei problemi di salute professionale e degli infortuni.

Cosa si può Fare come Popolazione?

CHE GENERE DI DIFFERENZE?

Istat



La Cultura della Sicurezza

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.

La “cultura della sicurezza” è definita solo dall’attitudine mentale (il mindset). 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 viva-voce 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.

ALCUNI ESEMPI

- 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 di un paese europeo ha siglato un accordo che consente di lavorare meno per due anni, in particolare quando si hanno bambini piccoli o persone anziane da assistere a prescindere dal sesso biologico del genitore richiedente.
- Molte importanti aziende europee limitano la quantità di e-mail mandate fuori dall'orario di lavoro, arrivando al punto da cancellarle automaticamente se inviate.

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.