



I DIRITTI DELLE DONNE



I RISCHI LAVORATIVI PARITÀ DI TRATTAMENTO STRESS LAVORO CORRELATO

nell'ambito del progetto:



**SPECIALE
8 MARZO
2011**

IN QUESTO NUMERO

INDICE

I DIRITTI DELLE DONNE

Le donne e la valutazione dei rischi lavorativi (Anna Guardavilla)	2
Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne (Anna Guardavilla)	3
Stress lavoro correlato e genere femminile (Valeria Perrucci)	7
	10



I Diritti delle Donne

LE DONNE E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI LAVORATIVI

di Anna Guardavilla*

Nella **Factsheet n. 87 del 2009**, l'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza di Bilbao, riportando l'esito di un rapporto elaborato sul tema della valutazione dei rischi in relazione alla diversità della forza lavoro, ha sottolineato che "non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi: alcuni gruppi specifici di lavoratori sono maggiormente esposti ai rischi (o sono soggetti a particolari condizioni).

Quando parliamo di **lavoratori maggiormente esposti ai rischi** ci riferiamo a lavoratori soggetti a rischi specifici **in relazione a fattori quali l'età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell'impresa**. Tali persone possono essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro.

La legislazione in materia di salute e di sicurezza impone ai datori di lavoro di effettuare valutazioni dei rischi e sottolinea la necessità di «adeguare il lavoro all'uomo», l'obbligo del datore di lavoro di «disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano».

La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Raramente, tuttavia, la diversità è stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi. Sono ancora rari gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengono conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei. È auspicabile che ulteriori ricerche e sviluppi conducano in futuro a una maggiore disponibilità di materiali di orientamento.

Riguardo allo scopo del rapporto elaborato dall'Agenzia Europea, questa sottolinea la necessità di svolgere "valutazioni dei rischi onnicomprensive, per tenere conto della diversità della forza lavoro al momento di valutare e gestire i rischi."

La prima parte del rapporto presenta le principali questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul lavoro di **sei categorie di lavoratori considerate a maggior rischio: i lavoratori immigrati, i lavoratori disabili, i lavoratori giovani e anziani, le donne (questioni legate alla parità tra i sessi) e i lavoratori temporanei**.

L'Agenzia elenca quindi i "punti chiave per una valutazione dei rischi «attenta all'inclusione»:

- Attribuire la debita importanza alle questioni della diversità e assumere un impegno concreto al riguardo.
- Evitare presupposizioni sui pericoli e sui soggetti a rischio.
- Considerare la diversità della forza lavoro una ricchezza (e non un problema).
- Prendere in considerazione l'intera forza lavoro, compresi addetti alle pulizie, receptionist, addetti alla manutenzione, lavoratori di agenzie interinali, lavoratori part-time ecc.
- Adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. Quello dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori è un principio chiave del diritto dell'UE.
- Tenere conto delle necessità di tutte le categorie che compongono la forza lavoro nella fase di progettazione e di pianificazione, invece di trovarsi a dover introdurre adeguamenti in caso di assunzione di lavoratori disabili, anziani o immigrati.
- Integrare gli aspetti legati alla sicurezza e alla salute sul lavoro in tutte le azioni a favore della parità nel luogo di lavoro, compresi i piani per la parità e le politiche contro la discriminazione.
- Fornire agli incaricati della valutazione dei rischi, ai dirigenti e ai supervisori, ai rappresentanti per la sicurezza ecc. una preparazione e le informazioni pertinenti sulle questioni legate alla diversità in relazione ai rischi in termini di salute e di sicurezza.
- Fornire a tutti i lavoratori una formazione adeguata sulla sicurezza e la salute sul lavoro; elaborare materiali di formazione su misura in base alle necessità e alle specificità dei lavoratori.
- Una valutazione dei rischi improntata all'inclusione deve adottare un metodo partecipato, che coinvolga i lavoratori interessati e sia basato su un esame della situazione effettiva di lavoro.
- Fra gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi si annoverano varie misure preventive (adeguamento del lavoro all'individuo, adeguamento al progresso tecnico, fornitura di appropriate istruzioni ai lavoratori, fornitura di una formazione specifica ecc.). L'adozione di tali misure interconnesse è un fattore essenziale per il successo.
- Una valutazione dei rischi per le categorie di lavoratori maggiormente esposti, che elimini i rischi e

* Giurista in Milano

affronti i pericoli all'origine, va a vantaggio di tutti i lavoratori indipendentemente dall'età, dal sesso, dalla nazionalità e dalle caratteristiche fisiche. Ecco alcuni esempi di misure che potrebbero avvantaggiare l'intera forza lavoro:

- adeguamenti dei locali o delle postazioni di lavoro (per accogliere lavoratori disabili, anziani ecc.), per esempio installando rampe di accesso, ascensori, interruttori di illuminazione e scalini bordati di una vernice chiara ecc.;
- adozione di strumenti più ergonomici (adattabili alle specificità di ciascun lavoratore indipendentemente dalla statura e dalle caratteristiche). In tal modo il lavoro o il compito possono essere svolti da una gamma più ampia di lavoratori (donne, lavoratori anziani, persone di bassa statura ecc.), per esempio rendendo necessaria una minore forza fisica;
- fornitura di tutte le informazioni in materia di salute e di sicurezza in formati accessibili (allo scopo di renderle più comprensibili ai lavoratori immigrati);
- elaborazione di metodi e strategie per mantenere in attività in particolare i turnisti anziani; tali strategie avvantaggeranno tutti i lavoratori (indipendentemente dall'età) e renderanno il lavoro a turni più accettabile per i nuovi dipendenti.
- Ogniqualvolta un'impresa o un'organizzazione apporta modifiche all'ambiente fisico del luogo di lavoro, o acquista nuove attrezzature, è importante fare in modo che tali modifiche o acquisti siano adatti a tutte le categorie che compongono la forza lavoro.
- Se l'impresa o l'organizzazione non è in grado di trattare i rischi di un gruppo specifico di lavoratori, è importante richiedere la consulenza di esperti, che può essere fornita da servizi e autorità per la sicurezza e la salute sul lavoro, professionisti nel campo della salute e della sicurezza ed ergonomisti, organizzazioni di disabili o immigrati ecc.
- Gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi dimostrano che, affinché un'azione preventiva sia efficace, è essenziale coinvolgere tutte le parti direttamente interessate: lavoratori e rappresentanti dei lavoratori, comitati aziendali, dirigenza, esperti di sicurezza e salute sul lavoro, contraenti o subappaltatori ecc.”

In termini di diritto interno, il **decreto legislativo n. 81/08** all'art. 28 c. 1 prevede che “la valutazione [dei rischi, n.d.r.] di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, 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, secondo i contenuti del-

l'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'art. 40 c. 1 del medesimo decreto (Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale), poi, la cui efficacia è al momento sospesa, prevede che “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 aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B.”

Tali disposizioni hanno dato applicazione all'articolo 1 della legge n. 123/2007 (legge delega per il testo unico), che prevedeva che i decreti delegati avrebbero dovuto tenere conto, oltre che della condizione dei lavoratori immigrati, anche delle differenze di genere e della condizione delle lavoratrici.

Il D.Lgs. 81/08, dunque, va nella direzione di una prevenzione gender based ed inaugura un approccio alla salute e sicurezza orientato al genere.

Da anni la Strategia comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro pone tra gli obiettivi principali che gli Stati membri devono perseguire quello dell'“integrazione della dimensione di genere nella valutazione dei rischi, nell'adozione di misure di prevenzione e dei dispositivi di sicurezza.”

Infatti, “il Consiglio Europeo di Lisbona ha sottolineato l'esigenza di un'analisi profonda che individui i problemi cui la strategia «salute e sicurezza sul lavoro» dovrà dare delle risposte. L'analisi dell'andamento demografico, con particolare riguardo alla popolazione attiva, è propedeutica ad interventi mirati che tengano conto delle esigenze specifiche delle varie fasce d'età e della dimensione di genere in ambito lavorativo. L'obiettivo che l'UE si è posta di raggiungere il 60% del tasso di occupazione femminile entro il 2010 comporta una maggiore attenzione alla specificità dei sessi, che deve essere meglio integrata nella legislazione, con particolare riferimento a discipline quali l'ergonomia e l'organizzazione del lavoro.”

L'**Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro di Bilbao** ha emanato nel 2003 due importanti **FACTS (n. 42 e 43)** dedicate rispettivamente alle “problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro” e alla necessità di “inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi.”

Nel primo dei due documenti si legge che “le differenze di genere nelle condizioni di lavoro si ripercuotono notevolmente sulle differenze di genere nelle conseguenze per la salute legate al lavoro. 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.

- Possiamo migliorare la ricerca ed il monitoraggio inserendo sistematicamente la dimensione del genere nella raccolta dei dati, tenendo conto delle ore effettive di lavoro (le donne generalmente hanno orari di lavoro più corti degli uomini) e basando la valutazione dell’esposizione sul lavoro realmente svolto. I metodi epidemiologici devono essere valutati per cercare eventuali discriminazioni di genere. Gli indicatori dei sistemi di monitoraggio, quali le relazioni e le indagini nazionali sugli infortuni, devono comprendere tutti i rischi professionali per le donne.
- 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. Questo problema deve essere affrontato nelle attività di ricerca, di sensibilizzazione e di prevenzione.
- Adottando una strategia indipendente dal genere per la politica e la legislazione si è dedicata meno attenzione e si sono stanziati meno risorse ai rischi legati al lavoro per le donne e alla loro prevenzione. Le direttive europee sulla sicurezza e la salute non riguardano i lavoratori domestici (prevalentemente donne). Le donne che lavorano non ufficialmente, ad esempio mogli o compagne di uomini in aziende agricole a conduzione familiare, spesso non sono considerate dalle leggi. È necessario svolgere, tenendo conto dell’impatto del genere, un esame delle direttive SSL attuali e future, della definizione di norme e degli accordi di compensazione.
- Benché sia necessario valutare l’impatto del genere e sia opportuno colmare le lacune nella conoscenza, sarebbe possibile, con le attuali conoscenze in materia di prevenzione e integrazione del genere nella SSL, applicare le direttive esistenti in modo più sensibile al genere.
- Il successo di questi interventi che tengono conto del genere richiede la partecipazione di tutti i lavoratori interessati e l’esame delle situazioni di lavoro effettive. [...]”

Nella seconda factsheet, invece, viene proposto il seguente “modello per rendere la valutazione dei rischi più «sensibile al genere»”.

In particolare, si afferma che “la valutazione dei rischi deve tenere conto delle problematiche, delle differenze e delle disuguaglianze legate al genere. Il lavoro, la sua organizzazione e le attrezzature per svolgerlo devono essere concepiti per adattarsi alle persone e

non viceversa. Questo principio si trova nella legislazione dell’UE. La legislazione richiede che i datori di lavoro procedano ad una gestione dei rischi basata sulla valutazione dei rischi, il che può essere suddiviso in cinque fasi:

1. Individuazione dei pericoli;
 2. Valutazione dei rischi;
 3. Attuazione delle soluzioni;
 4. Controllo;
 5. Riesame;
- [...]

Punti fondamentali per una valutazione dei rischi «sensibile al genere»:

- Impegnarsi positivamente e considerare seriamente le problematiche legate al genere;
- Esaminare la situazione di lavoro reale;
- Coinvolgere tutti i lavoratori, uomini e donne, a tutti i livelli;
- Evitare di stabilire a priori quali sono i pericoli e quali sono le persone a rischio.”

A tutto ciò va aggiunto, inoltre, che le evidenze emergenti dagli studi condotti negli ultimi anni in materia segnalano in maniera sempre più pressante l’esigenza che i rischi lavorativi vengano valutati con riferimento anche alle differenze di genere e la necessità di una programmazione sanitaria orientata in tal senso. Con particolare riferimento alla materia dell’igiene del lavoro, è stato osservato¹:

“Chi lavora è maschio”. La medicina del lavoro da sempre ha preso in considerazione esclusivamente le caratteristiche bio-psichiche e socio-economiche del lavoratore maschio. Della donna si parla solo nel periodo della gravidanza in rapporto esclusivamente ai rischi del nascituro.

Se le statistiche generali e quindi generiche riferiscono che nell’uomo le malattie professionali e gli infortuni sono più frequenti, e ciò appare evidente se confrontato con il tasso di occupazione femminile che è molto più basso di quello maschile; le statistiche di settori, in cui la presenza delle donne è maggiore (settore alimentare, alberghiero, della ristorazione, sanitario), mostrano un capovolgimento delle statistiche tradizionali con un rischio di malattie professionali e di infortuni per così dire “a vantaggio” delle donne. [...]. Vi sono poi specifiche malattie professionali che riguardano le donne ed il loro tipo di impiego prevalente, che non sono tenute in dovuta considerazione dalla medicina [...]”.

La medicina non presta sufficiente attenzione neanche al campo delle differenze uomo-donna che si riferiscono alla diversa risposta biologica ai comuni rischi lavorativi quali: il lavoro fisico/pesante, il lavoro a turno, la tossicocinetica (le differenze di assorbimento e ritenzione, metabolismo ed escrezione di sostanze nocive presenti nell’ambiente di lavoro).

¹ Irene Figà Talamanca, I rischi delle attività lavorative sono misurati esclusivamente sul lavoratore maschio, in “Una salute a misura di donna”, Atti del gruppo di lavoro “Medicina Donna Salute”, 2001.

In conclusione la presenza di bias, legati alla mancata lettura delle differenze di genere, è molto forte nella medicina del lavoro perchè l'attività lavorativa è misurata principalmente se non esclusivamente sull'uomo ma anche perchè essa è scarsamente valutata nella eziologia di molte patologie femminili.

Ed ancora, coloro² che hanno studiato ed approfondito il fenomeno delle differenze di genere hanno sottolineato l'esistenza di "due inappropriati criteri di approccio ai problemi di salute delle donne:

A. la mancanza di attenzione alla differenza sessuale nella complessiva valutazione [...] (non limitato quindi alla sfera riproduttiva).

La maggioranza dei contributi ha segnalato, ciascuno per il suo settore, come l'uomo e la biologia maschile siano stati presi come unico riferimento negli studi clinici.

Ciò costituisce evidentemente una procedura metodologica inappropriata che nasconde la specificità della biologia femminile presente in ogni osservazione clinica, e che inficia la prassi sanitaria, la validità di molte ricerche, l'utilità di molte statistiche e che arreca infine un gravissimo danno alla salute della donna.

B. La disparità di trattamento nell'osservazione delle patologie maschili e femminili. Esistono molti dati sulla emergenza sanitaria "al femminile" [...], ma essi sono sottovalutati, non vengono presi in adeguata considerazione dalla struttura sanitaria e dalla ricerca scientifica, e non vengono trattati come emergenze.

Il senso di tutto ciò, si è visto, si riferisce ad una percezione del fenomeno patologico nelle donne che,

associato alla eziopatogenesi di tipo prevalentemente biologico, viene considerato un "evento naturale" e perciò stesso poco modificabile e poco rispondente ai presidi della prevenzione primaria.

La disparità di trattamento è quindi ampiamente evidente nel dare scarsa o nulla rilevanza scientifica, nell'analisi delle condizioni di salute della popolazione femminile, ai fattori di rischio socio-ambientali, lavorativi e psico-sociali, fattori determinanti per definire strategie e obiettivi della prevenzione."

Con riferimento poi al fenomeno dello stress sui luoghi di lavoro, viene in ultimo sottolineato che "uno dei fattori di rischio psico-sociale, che maggiormente colpisce le donne, è ampiamente trascurato dalle ricerche e dagli interventi di prevenzione: si tratta dello **stress** che le donne subiscono più degli uomini per via del doppio carico di lavoro (**familiare ed extra-familiare**).

Le ricerche sullo stress hanno finora dato poco peso alla variabile di genere. Ciò è conseguenza di un circolo vizioso: gli studi sullo stress sono tradizionalmente collegati all'evento considerato più significativo della vita quotidiana e ritenuto di maggior peso: il lavoro produttivo. La minore presenza delle donne in quest'area o comunque una presenza di minore peso e qualità (lavori di minor valore e responsabilità decisionale, lavori in prevalenza subalterni), ha fatto sì che le donne "naturalmente" non entrassero sulla scena di questo settore della ricerca, o la loro presenza, se ci entravano, fosse poco significativa."



² Le conclusioni riportate sono gli esiti di una ricerca condotta dal gruppo di lavoro "Medicina Donna Salute" composto da Terri Ballard, Giuseppina Boidi, Adriana Ceci, Laura Corradi, Irene Figà Talamanca, Daria Minucci, Maria Grazia Modena, Nadia Pallotta, Patrizia Romito, Paola Vinay, raccolte nel Volume Una salute a misura di donna (Capitolo "Conclusioni").

IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE

di Anna Guardavilla*

Premessa

A partire dalla norma fondamentale in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, ovvero l'art. 119 CE (poi sostituito dall'art. 141), che sancisce il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, dal 1975 la Comunità Europea ha emanato numerose direttive miranti a promuovere la parità tra lavoratori e lavoratrici in materia di salario, accesso al lavoro, formazione, maternità, orario e condizioni di lavoro. A tali iniziative si sommano le azioni adottate a sostegno dell'attività degli Stati membri della Comunità Europea, che a partire dagli anni '70 hanno varato leggi tese a riequilibrare i rapporti tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

Il principio della parità tra donne e uomini è dunque un principio fondamentale del diritto comunitario ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3 del trattato CE ed in forza della **giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee**.

Secondo il trattato, la parità tra donne e uomini rappresenta uno dei "compiti" e degli obiettivi particolari della Comunità, la quale ha l'obbligo positivo di promuoverla in tutte le sue attività.

L'articolo 13 par. 1 del trattato conferisce al Consiglio il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere tutte le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso.

L'articolo 21 della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e l'articolo 23 sancisce il principio della parità tra donne e uomini in tutti i settori.

L'esperienza dell'azione condotta a livello comunitario ha dimostrato che la promozione della parità di genere richiede nella pratica una combinazione di misure e, in particolare, di strumenti legislativi e di azioni concrete progettati per rafforzarsi reciprocamente.

Il **Libro bianco della Commissione sulla governance europea** sostiene il principio della partecipazione dei cittadini dalla fase della concezione a quella dell'attuazione delle politiche, del coinvolgimento della società civile e delle organizzazioni che la compongono e di una consultazione più efficace e più trasparente delle parti interessate.

La quarta Conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino ha adottato il 15 settembre 1995 una dichiarazione e una piattaforma d'azione che invitano i governi, la comunità internazionale e la società civile ad adottare misure strategiche tese all'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne e degli ostacoli alla parità tra donne e uomini.

Con la **decisione 2001/51/CE** il Consiglio ha istituito il programma d'azione comunitaria concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini. Tali azioni dovrebbero essere integrate da misure di sostegno negli ambienti interessati.

Con la **decisione 848/2004/CE** del 29 aprile 2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio è istituito un programma d'azione comunitario per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini.



In particolare, secondo il Trattato istitutivo delle Comunità europee:

«La Comunità ha il compito di promuovere nell'insieme della Comunità, mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, **la parità tra uomini e donne**, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un elevato grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, **un elevato livello di protezione dell'ambiente ed il miglioramento della qualità di quest'ultimo, il miglioramento del tenore e della qualità della vita**, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri» (art. 2 CE).

Nell'ambito delle azioni a norma del n. 1 dell'articolo 3, condotte per il conseguimento degli scopi enunciati all'art. 2 CE, «[la] **Comunità [...] mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne**» (art. 3, n. 2, CE).

* Giurista in Milano

«Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali» (art. 13 CE).

Secondo le direttive europee:

«Scopo della presente direttiva [76/207] è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento"» (art. 1, n. 1, direttiva 76/207).

«Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo d'applicazione dei regimi e relative condizioni d'accesso;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi; »

(art. 5, n. 1, della direttiva 86/378).

«Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale sia obbligatoria o facoltativa; »

(art. 6 della direttiva 86/378).

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità Europee

«Costituisce discriminazione basata sul sesso ed è pertanto illegittimo ai sensi della direttiva del Consiglio 9/2/76 n. 76/207/CEE, il comportamento del datore di lavoro che, dopo la cessazione del rapporto di lavoro di una dipendente, rifiuta di firmare referenze come reazione a un'azione giudiziaria proposta dalla dipendente stessa al fine di far rispettare il principio di parità di trattamento tra uomini e donne» (Corte di Giustizia delle Comunità Europee 22/9/98, causa C-185/97).



Secondo la Costituzione Italiana:

«Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali». (Principio dell'eguaglianza formale, art. 3 c. 1 Cost.)

«È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». (Principio dell'eguaglianza sostanziale, art. 3 c. 2 Cost.)

«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.» (Art. 4 Cost.)

«La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero» (Art. 35 Cost.).

«L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali» (Art. 41 Cost.).

Secondo il diritto italiano In particolare....

In quale modo l'ordinamento italiano ha dato concreta attuazione al principio costituzionale di uguaglianza sostanziale nella parità tra uomini e donne?

Attraverso la legge n. 125 del 1991 («Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»), che è nata con lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate «azioni positive» per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Quali sono i principali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità?

Le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità, nonché le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

Quali sono le azioni positive che possono condurre alla realizzazione di pari opportunità?

Tali azioni positive sono costituite dal favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne (in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione), l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.

Inoltre consistono nella promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate (in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità) e nel favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

A quali soggetti compete promuovere tali azioni positive?

Le azioni positive sono promosse da:

- Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici previsto dalla L. 125/91, con compiti molteplici che vanno dalla formulazione di proposte all'informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica, alla promozione di azioni positive.
- Consiglieri di parità nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e presenti a livello nazionale, regionale e provinciale.
- Centri per la parità e le pari opportunità istituiti a livello nazionale, locale e aziendale.
- Datori di lavoro pubblici e privati.
- Centri di formazione professionale.
- Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Quali tipi di condotta possono essere considerati "discriminazione diretta"?

Qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga (L. 125/91).

Quando si ha invece "discriminazione indiretta"?

Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (L. 125/91).

Quali condotte rientrano nel concetto di "discriminazione"?

Sono considerate discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, nonché le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono ritenuti, inoltre, discriminatori quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (L.125/91).

Quali effetti hanno le discriminazioni sul rapporto di lavoro?

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di comportamenti discriminatori sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi (L. 125/91).

STRESS LAVORO CORRELATO E GENERE FEMMINILE

RIFLESSIONI E PROSPETTIVE PER LA VALUTAZIONE E PREVENZIONE

*di Valeria Perrucci**

Il contesto lavorativo costituisce, per sua natura intrinseca, un ambito fisiologicamente e psicologicamente stressogeno.

Gli stressors sul lavoro possono essere molteplici e multifattoriali, ma strettamente connessi alle aree dell'organizzazione del lavoro, del contenuto e contesto lavorativo, delle strutture e modalità relazionali-comunicative lavorative (Hacker, 1991).

Secondo dati recenti (European Agency for Safety and Health at Work, 2009), **40 milioni di lavoratori soffre di stress da lavoro**. Circa il 60% delle giornate lavorative perse ogni anno è correlata allo stress. **Il 60% delle donne percepisce lo stress lavoro correlato come principale problematica**, legata per lo più a sollecitazioni psicoemotive, ritmi e carichi di lavoro pesanti, difficoltà o conflitti relazionali sul lavoro, ambiguità o non definizione di ruolo, discriminazioni di genere, scarsa autonomia lavorativa, molestie sessuali (NIOSH, 2001).

Il D.Lgs. 81/2008, il cosiddetto *Testo Unico sulla salute e sicurezza*, nello specifico **all'art. 28, impone la valutazione dei rischi stress lavoro-correlati e la promozione di politiche preventive in un'ottica di genere**, tesa a riconoscere e valorizzare le differenze e le necessità peculiari di uomini e donne.

Caratterizzati da importanti differenze fisiologiche, biologiche, nonché cognitive e psicologiche, sono soggetti a risposte agli stressors e ricadute degli effetti dello stress sulla salute differenti. Un'esposizione alle fonti di stress (stressors) costante e prolungata aumenta progressivamente il rischio di possibili danni alla salute.

In termini di **conseguenze legate allo stress lavorativo**, possiamo ricordare alcuni dati significativi:

(vedi tabella n.1 a pagina seguente)

Vi sono altre differenze, in merito alle strategie adottate per far fronte a situazioni di stress (stili di coping).

Gli uomini generalmente mettono in atto strategie attive, centrate sul contesto e sul problema.

Le donne, invece, tendono maggiormente ad attivare strategie centrate sulla gestione emotiva e sulla ricerca di supporto sociale, intervengono sul vissuto emotivo, per contenere l'ansia. In condizioni di particolari difficoltà significative cui non riescono a far fronte

se non tramite risposte poco efficaci o disadattive, gli uomini tendono all'evasione – evitamento del problema impegnandosi in attività terze lontane dalla fonte del disagio; le donne all'autocolpevolizzazione, all'autocritica, alla ricerca di supporto sociale per trovare conforto e sostegno.

Oltre a una riflessione che tenga in seria considerazione le evidenze cliniche “gender – oriented”, è **necessario superare gli stereotipi di genere** e, nello specifico femminile, la concezione di prevenzione restrittivamente concepita come sicurezza riproduttiva e in maternità. **Donna** quindi non più solo come gestante e futura madre, ma **come lavoratrice**, soggetto fisiologicamente e biologicamente diverso, avente bisogno, così come l'uomo, di ulteriori attenzioni specifiche, durante tutto l'arco della vita lavorativa.

In Italia **le donne, a parità di esperienza, competenza e ruolo, “godono” di una sottoretribuzione rispetto ai colleghi maschi intorno al 20%** (INAIL, 2009); ricoprono ruoli con minore responsabilità ed autonomia, hanno meno possibilità realistiche di far carriera, sono più facilmente soggette a discriminazioni, molestie, violenze, mobbing, precarietà sul lavoro. Tutti aspetti, questi, che possono portare a demotivazione sul lavoro, disturbi d'ansia e di autostima, depressione, sentimenti di rassegnazione, volontario abbandono del posto di lavoro.

Un'altra dimensione caratterizza l'occupazione femminile: **in Italia il 60% delle professioni di cura** (lavori a contatto con i bambini, gli anziani, la malattia, la morte; lavori nelle scuole, nelle case di riposo, nelle strutture sanitarie, etc.) **è occupato da donne**, con elevati rischi di violenza fisica e morale.

Il lavoro domestico, inoltre, rappresenta un “doppio carico di lavoro”, “una doppia giornata lavorativa”, costituendosi potenzialmente come una doppia esposizione a fattori di rischio.

Da fonti Istat si rileva infatti che **per l'assistenza in famiglia:**

- **i lavoratori uomini dedicano in media 2 ore al giorno**
- **le lavoratrici donne 5 e mezza.**

* Psicologa, Formatrice

UOMINI	DONNE
sono più colpiti da patologie cardiovascolari, le donne da malattie autoimmuni	hanno una soglia del dolore (che è estrogeno – dipendente) inferiore a quella dell'uomo
sono più suscettibili a tumori professionali, infezioni, con esordio più precoce e prognosi più sfavorevole rispetto alle donne	in caso di stress lavorativo cronico, hanno maggior probabilità di sviluppare un diabete di tipo II
sviluppano sindromi osteoarticolari da lavoro muscolare pesante, le donne come conseguenza di lavoro muscolare ripetitivo	sono colpite per un 500% in più da patologie della tiroide, 123% in più da cefalee, 300% in più da artrite reumatoide, 138% da depressione
sono più soggetti ad infortuni e morte sul lavoro	sono più soggette a disturbi dell'umore, disturbi d'ansia, disturbi del comportamento alimentare
la costituzionalità fisiologica maschile determina un'escrezione di alcuni tossici più veloce rispetto a quanto avviene nelle donne, con conseguenti differenze negli effetti sulla salute	il tumore alla mammella è strettamente correlato al lavoro notturno, come conseguenza di variazioni ormonali legate ad alterazioni nel ritmo circadiano
alcuni agenti cancerogeni possono avere organi bersaglio differenti ed effetti diversi in maschi e femmine	lo stress lavoro correlato può portare a problemi riproduttivi, abortività, nascite pre-termine

Tabella n.1

Diverse attività che richiedono **sforzi fisici e psicomotivi** per essere conciliate, unitamente alla correlazione con variabili come il timore della donna di penalizzare la carriera in caso di gravidanza o matrimonio o le tensioni con i DdL per le richieste di permessi, aspettative, turnistiche agevolate.

Occorre quindi una **riformulazione dell'ambiente lavorativo** che consideri la dinamicità psicologica, affettiva, pulsionale ed emotiva che caratterizza e differenzia uomini e donne.

Ad esempio:

la presa in considerazione delle peculiari necessità maschili e femminili inerenti alla vulnerabilità allo stress e all'impatto sulla salute;

l'influenza di comportamenti e atteggiamenti tendenzialmente "di genere" in merito alla tematica della prevenzione (es. machismo sul lavoro);

le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e del contesto lavorativo, le pressioni psico-sociali e le reazioni psico-emotive.

Interessante e utile, ai fini di una valutazione del rischio stress lavoro correlato, sarebbe quindi analizzare alcune costrittività organizzative coniugandole, nei singoli parametri, in un'ottica di genere.

Riferimenti

D.Lgs. 81/2008, articolo 28, comma 1

Accordo europeo sullo stress lavoro correlato, 08/10/2004

Inail, Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico" Verso l'elaborazione di linee guida, 2009

ISPESL, La valutazione dello stress lavoro correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., maggio 2010

Regione Lombardia, Indirizzi per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 08/10/2004, dicembre 2009 – Decreto 13559

Risi 2009, Figà-Talamanca, Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza sul lavoro, ISPESL, 2009