

PREMESSA

Le donne rappresentano una forza produttiva in crescita in molti paesi dell'Unione Europea. Tale fenomeno, oltre a portare un cambiamento nella sfera privata e familiare, ha avuto ripercussioni sostanziali sul mondo del lavoro, introducendo una serie di problematiche, di natura trasversale, che interessano non soltanto la vita del singolo lavoratore/lavoratrice e il sistema organizzativo in cui si muovono, ma obbligano ad una riformulazione generale dell'insieme di valori – identitari, culturali e relazionali – dell'intera società. Le attuali politiche comunitarie, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevedono l'integrazione del punto di vista della differenza di genere nei processi di sviluppo locali e globali.

Adottare un approccio *gender sensitive*, ossia attento agli aspetti di genere, significa pensare alla donna non come semplice fattore produttivo aggiunto, ma come motore di un cambiamento sistematico, che spinge ad una revisione dei modelli culturali ed organizzativi attualmente condivisi [1].

Sempre più il tema dell'occupazione femminile viene messo al centro delle politiche comunitarie, come indice e fattore di sviluppo all'interno di un progetto complessivo indirizzato a sostenere la competitività dell'economia europea. L'Italia parte svantaggiata: penultima nelle statistiche europee sul tasso di occupazione femminile, si attesta nel 2008 al 47,2%, lontana dall'obiettivo di Lisbona fissato per il 2010 al 60%.

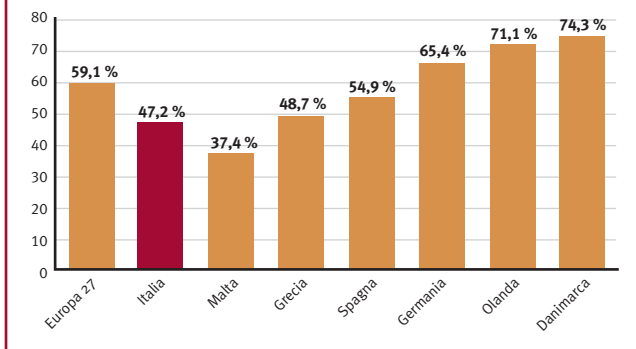
GLOSSARIO

Gender: distinto dal termine "sex", che indica un'insieme di caratteristiche legate al corredo genetico (caratteri biologici, fisici e anatomici) che distinguono il maschio dalla femmina, il concetto di gender focalizza l'attenzione sulle costruzioni culturali che, rivestendo il patrimonio genetico di ognuno, danno vita allo status di uomo e di donna. L'identità di genere, al contrario di quella biologica, non è data una volta per tutte, ma è una variabile connessa alle rappresentazioni culturali che ogni società costruisce intorno alle differenze biologiche e pertanto suscettibile di cambiamento.

Equality: indica la politica dell'uguaglianza non intesa come negazione delle differenze, ma come pari opportunità nell'accesso dei diritti.

Mainstreaming di genere: letteralmente "entrare nella corrente principale". È un principio, un metodo che introduce in maniera trasversale e in un'ottica interdisciplinare la prospettiva di genere nelle fasi di programmazione di una politica.

Grafico 1 TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE, ANNO 2008



(EUROSTAT, 2008)

IL MAINSTREAMING DI GENERE NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La condizione delle donne nel mercato del lavoro è tuttora contrassegnata da una certa debolezza e fragilità, con una notevole variabilità all'interno dell'Unione Europea. Nonostante il gran parlare di meritocrazia, di processi di valutazione e promozione trasparenti e di responsabilità sociale delle imprese è ancora forte lo sbilanciamento di genere nell'assegnazione dei ruoli decisionali e il tema delle eguali opportunità non è ancora prioritario in Italia. Solo un numero molto ristretto di donne arriva ad occupare posti di rilievo mentre sempre più donne svolgono attività precarie o mal retribuite. A parità di titoli di studio e di carriera le retribuzioni femminili sono inferiori a quelle maschili ed il differenziale è maggiore proprio nelle professioni più qualificate e nelle aree geografiche dove il tasso di attività femminile è più elevato. La debolezza è anche legata al doppio carico di lavoro, professionale e familiare, quest'ultimo prevalentemente affidato alle donne. Da una ricerca condotta sull'affaticamento psico-fisico come fattore di rischio in ambito sanitario [2], è risultato che proprio questo doppio impegno è una delle fonti principali di fatica, in particolare per quanto riguarda le emozioni implicate. L'aspetto del "tenere a mente" le differenti funzioni (lavoratrice, madre, moglie...), il confronto con le immagini idealizzate relative a questi ruoli, il senso di perenne "inassolvenza" per non sentirsi mai completamente né da una parte né dall'altra, sono fonti di ansietà che diventano decisivi fattori di rischio psicosociale. L'integrazione di una prospettiva di genere nell'ambito della salute al lavoro implica per tutti gli attori sociali, dagli operatori della sicurezza ai gestori delle risorse umane, ciascuno relativamente al proprio ambito di intervento, un lavoro su più livelli. Da una parte richiede un'accurata conoscenza dei fenomeni legati alle trasformazioni del mondo del lavoro (produzione di servizi, lavoro immateriale, flessibilità e precarietà...) e degli effetti che essi hanno sulla salute dei lavoratori ed in particolare delle

donne, maggiormente interessate da questi fenomeni. Dall'altra richiede la conoscenza approfondita di ogni specifico contesto lavorativo, delle sue caratteristiche e delle problematiche ad esso correlate e del modo in cui le persone, in questo caso le donne, si organizzano per affrontarle. Significa, in altre parole, pensare l'intero processo di SSL – dalla individuazione e valutazione dei rischi all'attuazione delle soluzioni – all'interno di una prospettiva di genere (D.Lgs 81/08, art. 28 c. 1).

RISCHI DELLA DONNA AL LAVORO

Le statistiche riportano una maggiore incidenza di infortuni negli uomini (3:1 circa) [3] mentre, nelle donne, è maggiore l'incidenza (2:1) di disturbi muscoloscheletrici e di stress [4]. Lo stress lavorativo, correlato con malattie cardiovascolari, depressione, burnout, influisce sul comportamento individuale, condizionando la qualità del lavoro e la produttività, aumenta il rischio di infortuni e le assenze per malattia. Le alterazioni del sistema riproduttivo sono invece in correlazione con il rischio chimico, fisico, biologico. Il lavoro a turni è associato maggiormente con irregolarità mestruali, alterazioni dei sistemi endocrini, disturbi del sonno.

DALL'UGUAGLIANZA FORMALE ALLA PARITÀ SOSTANZIALE

La prova più difficile per le istituzioni deputate, per le organizzazioni produttive e per la società nel suo complesso sta nel raccogliere la sfida che l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e nella sfera pubblica propone. Troppo spesso il mondo del lavoro, storicamente e culturalmente maschile, è assunto come variabile indipendente rispetto al quale misurare l'adattamento delle donne.

A queste richieste le donne possono rispondere adeguandosi ed assumendo stili e valori "maschili" oppure resistendo con fatica e talora sviluppando frustrazione e disagio. Da qui lo stress e le patologie ad esso correlate. Allora, piuttosto che costringere le donne ad adattarsi a

modelli maschili in ambienti maschili, potrebbe invece essere utile considerare le peculiarità specifiche del lavoro femminile, riformulando la tipologia di competenze necessarie nel mondo del lavoro e nella vita sociale e favorendo lo sviluppo di paradigmi e rappresentazioni culturali più variegate e meno stereotipate, in cui potrebbero trovare naturalmente e spontaneamente spazio ed utilità le differenze maschili e femminili. Si eviterebbe così di ricorrere a quote coatte e si attirerebbero automaticamente più donne nel mondo del lavoro, nella vita politica ed economica, il che costituirebbe un'opportunità per le organizzazioni produttive e per la società. In questi ultimi anni, infatti, specialmente nel quadro delle politiche europee, si sta riconoscendo il reale vantaggio, anche in termini economici e produttivi, che un maggiore accesso delle donne nel mondo del lavoro e nelle cariche direttive può portare sia nel settore pubblico che in quello privato. L'introduzione della cultura della diversità di genere nei contesti lavorativi e, conseguentemente, la riformulazione della cultura del lavoro e l'adeguamento delle professioni alle differenze maschili e femminili, produrrebbe inoltre ambienti di lavoro più vivibili e una migliore qualità della vita lavorativa con ripercussioni positive sulla salute delle donne e degli uomini al lavoro [5].

RIFERIMENTI NORMATIVI

In Italia la normativa si orienta principalmente verso due direttrici:

- **conciliazione casa/famiglia:** D.Lgs 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno per la maternità"
- **politica delle azioni positive:** L. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"; D.Lgs 198/1996 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Link utili: osha.europa.eu • www.ispesl.it • www.inail.it • www.ilo.org • www.pariopportunita.gov.it
Contatti: sara.calicchia@ispesl.it

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

- [1] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Gender Issues in Safety and Health at Work*. 2003. <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/209>
- [2] GUERRA, G., CANGIANO, G., CALICCHIA, S., PAPALEO, B. "L'affaticamento psico-fisico come fattore di rischio per le lavoratrici ospedaliere e l'intervento del Medico del Lavoro". *G Ital Med Lav Erg* 30, n.1 (2008):37-40.
- [3] INAIL. Rapporto INAIL. 2007.
- [4] MINISTERO DELLA SALUTE. "Lo stato di salute delle donne in Italia". *Primo Rapporto sui lavori della Commissione "Salute delle Donne"*. Roma, marzo 2008. www.ministerosalute.it/imgs/C_17_pubblicazioni_764_allegato.pdf
- [5] CANGIANO, G., GUERRA, G., BENTIVENGA, G., PERA, A., PAPALEO, B. "Donne e lavoro: il punto di vista delle istituzioni attraverso un'analisi quali-quantitativa dei documenti presenti sul web". *Prevenzione Oggi* 4, n.2 (2008):83-104.

PAROLE CHIAVE

Pari opportunità; Mainstreaming di genere; Donne; Lavoro; Gender.