



 **2009**

la Cisl **unisce**

www.cisl.it aderente alla **CES** e alla **ICFTU**

Coordinamento Donne

8 marzo 2009

Salute e sicurezza nella differenza di genere



UN IMPEGNO
per la promozione del diritto alla salute e sicurezza
delle donne nel luogo di lavoro,
.....non per un giorno ma per tutti i giorni

L'espressione salute e sicurezza sul lavoro racchiude in sé i due ambiti di intervento nei quali si svolge l'azione di tutela dei soggetti interessati, ossia la **protezione** diretta dall'infortunio o dalla malattia professionale e la **prevenzione**, relativa alla attenzione ed alla cura delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro.

L'emanazione della direttiva quadro europea 89/391, ridisegnando completamente le figure della prevenzione nelle realtà lavorative e territoriali ha sancito la centralità della persona nel lavoro. Tante sono state le conquiste culturali che si sono affermate sul lavoro in tema di prevenzione grazie al recepimento della direttiva europea nelle legislazioni nazionali, tra queste l'estensione della tutela in tema di salute e sicurezza sul lavoro non solo ai lavoratori ma anche alle lavoratrici, intesa per tutto l'arco della vita lavorativa e non limitata al periodo specifico della gravidanza e maternità.

NORMATIVA

Il **decreto legislativo n.81/08**, entrato in vigore il 15 maggio 2008 rappresenta, oggi, il testo di riferimento in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Nello stesso è stato portato a sistema l'esperienza scaturita da precedenti normative tra cui il dlgs. 626/94 (che ha recepito la direttiva europea 89/391), inoltre

ha posto le condizioni per un nuovo concreto passaggio culturale, poiché è intervenuto non solo sulle mancanze ed i necessari aggiornamenti rispetto alla legislazione precedente, ma in modo particolare sulle modalità

di applicazione delle disposizioni, le quali sono determinanti per la realizzazione di una diffusa e migliorativa condizione di tutela nei luoghi di lavoro con i lavoratori al centro dell'organizzazione del lavoro. Per la prima volta, poi, in modo palese è stato previsto di collegare la valutazione dei diversi rischi esistenti nei luoghi di lavoro con le specificità dei lavoratori, infatti, oltre alla componente età la nuova normativa prende in considerazione le potenziali influenze dello "stress lavoro-correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere".



L'introduzione specifica della "differenza di genere" riveste grande importanza sul piano culturale ma anche una spinta all'azione sindacale ed uno stimolo per ciò che riguarda la ricerca e gli studi.

Assume una forte rilevanza anche per quanto riguarda i fattori di rischio psico-fisici correlati a condizioni di stress lavorativo poiché è sulle donne che grava ancora la maggior parte del lavoro domestico e di cura (figli e genitori anziani), perciò allo stress lavorativo si aggiunge quello da impegni familiari e da richieste della società.

Il ricorso a tipologie di lavoro flessibile, con conseguente riduzione dello stipendio, la non disponibilità a trasferte a scapito dell'avanzamento di carriera, i contratti a tempo determinato, la difficoltà di fare gli straordinari per integrare lo stipendio determinano per le donne altre condizioni di stress da lavoro correlato e situazioni di disagio lavorativo con conseguenti eventuali danni sulla salute.



Alcune tangibili conseguenze si riscontrano nell'aumento dei tumori al seno, in buona parte dovuti dal ritardo anagrafico nelle prime gravidanze e nel non allattamento, che oggi sono correlati sempre più alle inadeguate condizioni di lavoro ed ai modelli organizzativi delle città, che non consentono alle lavoratrici di poter agevolmente coniugare scelte di vita e di lavoro. Cosa è possibile fare, quindi in concreto, perché l'innalzamento di attenzione verso le donne contenuto nel decreto legislativo 81/08 non sia solo "un atto dovuto" ma contribuisca concretamente ad una migliore tutela della salute e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro?

- Collegare la sicurezza e la salute sul lavoro a tutte le azioni di uguaglianza sul posto di lavoro;
- Favorire la partecipazione delle donne alle riunioni dei comitati di sicurezza organizzandole in ore in cui le donne possono più agevolmente prendervi parte;
- Esaminare, con occhio critico, il "lavoro leggero" in particolare per i disturbi muscoloscheletrici, a cui le donne sono più soggette rispetto agli uomini;
- Migliorare il clima all'interno delle organizzazioni, promuovendo forme di benessere e di autorealizzazione che concorrano alla riduzione dello stress da lavoro correlato.

Ma il tema della salute e sicurezza è fondamentale anche nei processi di contrattazione di secondo livello, infatti le donne sono meno soggette ad infortuni rispetto agli uomini ma soffrono due volte di più di malattie professionali, soprattutto correlate allo stress connesso ad doppio impegno lavoro-famiglia, a molestie sessuali

e discriminazioni legate al genere, occorre quindi impegnarsi per inserire nei contratti aziendali e territoriali norme che interagiscano con l'ambiente di lavoro e con l'organizzazione nelle sue varie sfaccettature: ritmi di lavoro – turni – fatica fisica e mentale.

Gli strumenti per realizzare la piena integrazione della dimensione di genere nella sicurezza e salute sul lavoro non mancano ma perché gli stessi siano correttamente utilizzati e producano, quindi, effetti positivi è fondamentale l'impegno delle donne.

Le lavoratrici devono partecipare alla valutazione dei rischi, e rappresentare ai "rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" sia i problemi che, secondo loro, possono influire sulla sicurezza sia i problemi di salute che possono essere collegati all'attività svolta.



In questo modo le donne potranno rendersi protagoniste e promotrici di interventi di miglioramento delle condizioni di lavoro finalizzate a realizzare un diffuso benessere nel proprio luogo di lavoro.

