

*V° Congresso del Coordinamento Nazionale per le Pari
Opportunità
delle Agenzie Ambientali.*

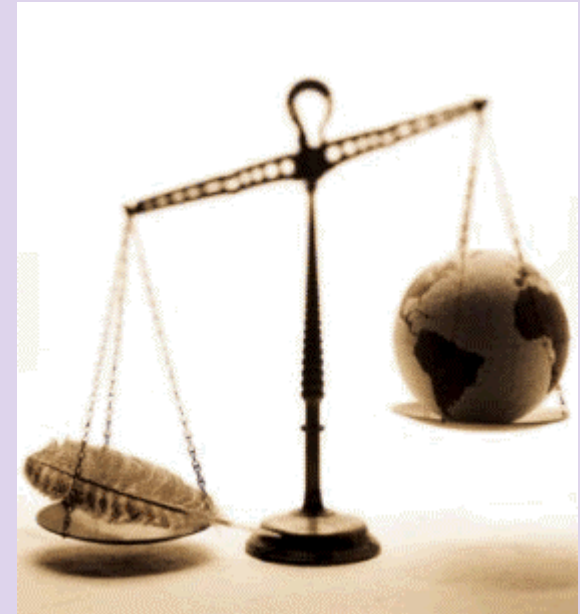
“ Pari Opportunità, salute e genere”

La salute organizzativa

Paola Conti

Sociologa del lavoro, dell'organizzazione e della salute

La richiesta di equità



“Nella maggior parte delle organizzazioni i dipendenti intervistati percepiscono come causa di malessere la mancanza di equità e di giustizia organizzativa.

La maggior parte degli intervistati ritengono le proprie organizzazioni incapaci di valorizzare appieno le responsabilità assunte, le prestazioni rese, il potenziale in loro possesso.

Difficoltà, quindi, non legate ai semplici sistemi di valutazione e formazione quanto piuttosto alla gestione complessiva del progetto di vita lavorativa di ogni singolo dipendente”

*Fonte : Cantieri di innovazione, Indagine sulla convivenza organizzativa
Forum PA '07, 22 maggio 2007*

VIS (valutazione impatto sulla salute delle politiche - non sanitarie)



Intanto una percentuale altissima di infortuni e malattie professionali vede al primo posto, ad esempio, gli operatori sanitari: rischi psicosociali ... stress

Le conseguenze

La prima diretta conseguenza di questo malessere è il tasso di incidenti connessi con il lavoro nei settori dei servizi sociali e dell'assistenza sanitaria, che in Italia è del 34% più elevato rispetto alla media Ue. Secondo stime Inail, nel periodo 2001-2007 gli infortuni nel settore sanitario sono aumentati del 16%.

Obiettivo: Trasformare gli obblighi in risorse

- **D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 integrato con il Decreto legislativo n. 106/2009
TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**
- introduce una concezione di “salute e sicurezza” e di “prevenzione” non più “neutra”, ma che deve tenere conto delle **differenze legate al genere**:
- **L’art. 1 (“Finalità”)** fa espresso riferimento alla garanzia “dell’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, **anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati**” “e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.



Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

- 1. La valutazione 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 dell'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”



Dal CPO al CUG

- La Camera dei deputati ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 1441 quater-f in materia di lavoro pubblico e privato (collegato alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009-2013) che contiene nuove e numerose norme di riforma della Pubblica Amministrazione: in materia di pari opportunità è istituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, formato da rappresentanti dell'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che dovrà garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare fenomeni di ‘mobbing’.

Differenze di genere nella Salute e Sicurezza sul Lavoro

- Nel campo della salute l'analisi di genere studia come le peculiarità uomo-donna determinino differenze a livello di esposizione ai rischi e di conseguenza di effetti sulla salute;
- l'ottica di genere deve guidare tutte le fasi degli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro: dalla raccolta delle informazioni, alla valutazione dei rischi, alla definizione delle priorità, alla attuazione delle misure di prevenzione.

Il D.lgs. 81/08 pone tutti gli attori del sistema salute e sicurezza di fronte all'obbligo-opportunità di tener conto delle peculiarità legate al genere, all'età, alle provenienze geografiche e culturali dei destinatari degli interventi di prevenzione.

Il concetto di "genere" è un concetto pervasivo che attraverso tutti i target di destinatari e implica un approccio di analisi e di valutazione di impatto, "a matrice", necessario per leggere in modo adeguato le peculiarità degli individui in modo tale da poter poi comprendere in modo situato le differenze tra gli individui.

Il presente volume mira a fornire indicazioni, riflessioni e informazioni utili all'applicazione in ottica di genere del Testo Unico, compiendo un primo passo verso la redazione futura di linee Guida e la riformulazione dei contenuti e dei metodi della formazione rivolta agli attori del sistema Salute e Sicurezza sul lavoro, grazie al contributo di esperti/e che ogni giorno si scontrano col dipanare la complessità connessa all'interrogare e all'agire in modo non neutro.

Il libro si focalizza sullo specifico problema dei rischi psicosociali e stress lavoro correlati onde evitare di spostare su un ambito tollerante visto da risultare inevitabilmente generico.

In questa fase, più che fornire risposte, si vuole contribuire a far sì che ogni attore del sistema Salute e Sicurezza sul lavoro si ponga le domande fondamentali in modo tale che le variabili di genere non vengano trascurate.

INAIL - Direzione Centrale Comunicazione
P.le Giulio Pastore, 6 - 00144 Roma
dc.comunicazione@inail.it

www.inail.it

ISBN 978-85-7464-154-7

INAIL

Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico"

Edizione 2009

INAIL



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



Sintagmi

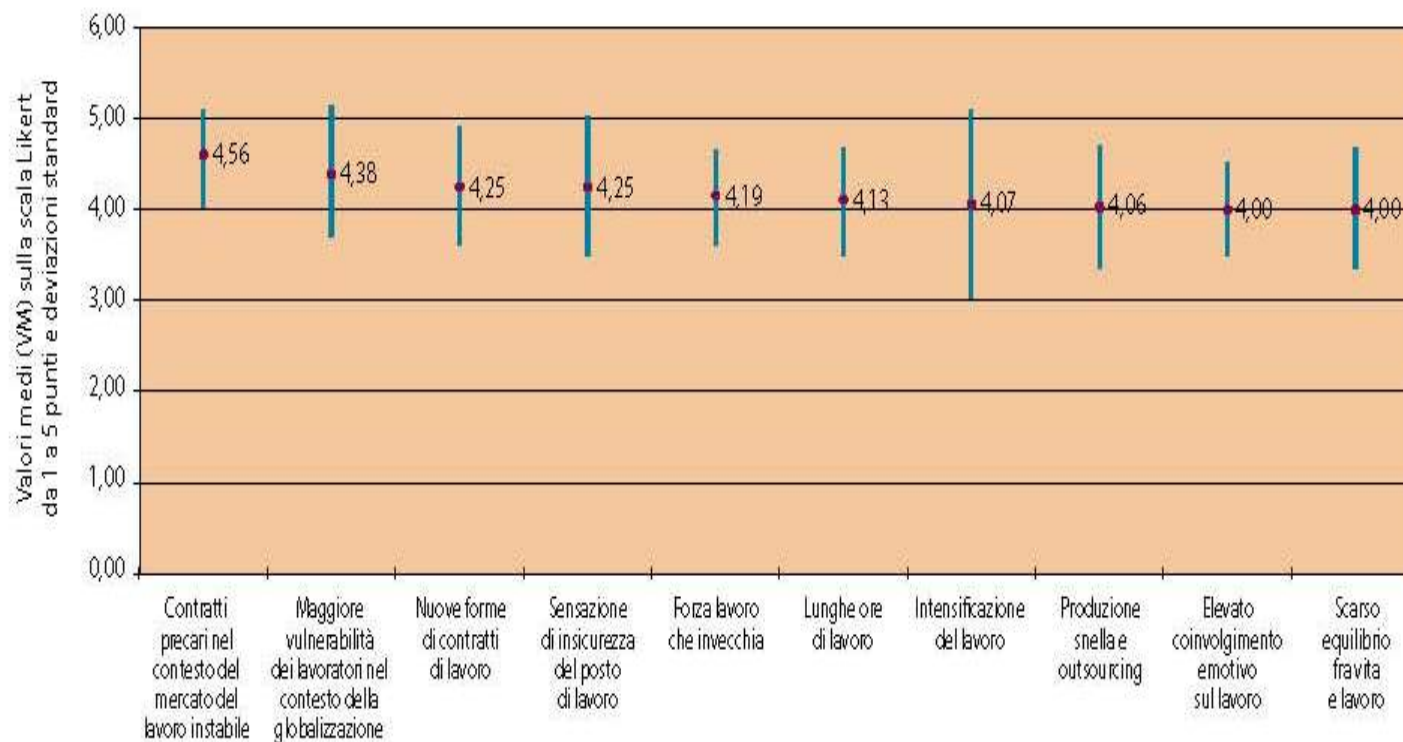


Edizione 2009



"Protocollo Regione Toscana-Inail su Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere"

I dieci principali rischi emergenti identificati a livello europeo



I dieci rischi psicosociali emergenti più importanti individuati nello studio.

NB: VM > 4: rischio considerato emergente dalla stragrande maggioranza di esperti; $3,25 < VM \leq 4$: rischio considerato emergente.

PNEI e stress

Al fine della valutazione del rischio stress lavoro correlato, è fondamentale sottolineare che la reazione di stress evidenzia che i diversi tipi di stressors, siano essi psichici (che subiscono una valutazione emozionale-cognitiva) o biologici (che subiscono una valutazione da parte del sistema immunitario), seguono vie finali comuni.

Vedere le cose da un angolo differente:





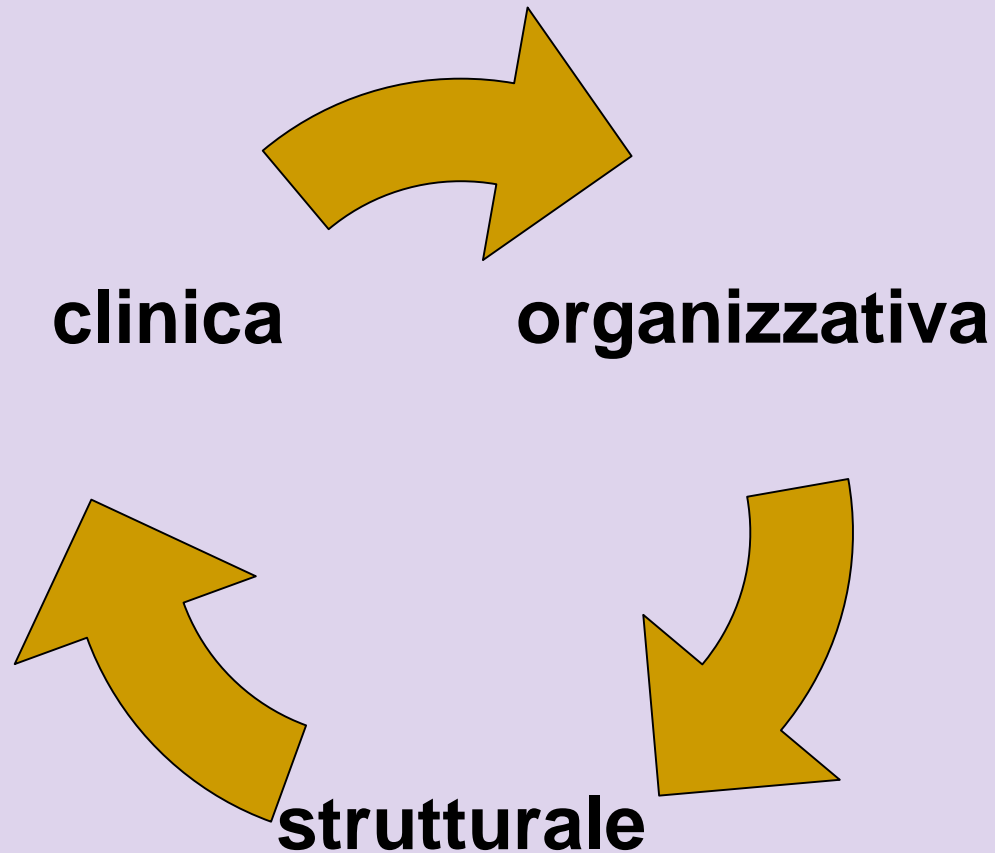
Equità di genere e Salute

Salute per donne e uomini

- La salute è prima di tutto salvaguardia del benessere psichico, fisico, sociale e ambientale e per le donne e per gli uomini, ha sue specificità legate al genere, all'età, al ruolo sociale e alla sfera riproduttiva.

E' indispensabile quindi una “rivisitazione” dei tempi-modi-luoghi che riguardano la salute delle donne e degli uomini.

Le dimensioni



non è dato essere “neutri”

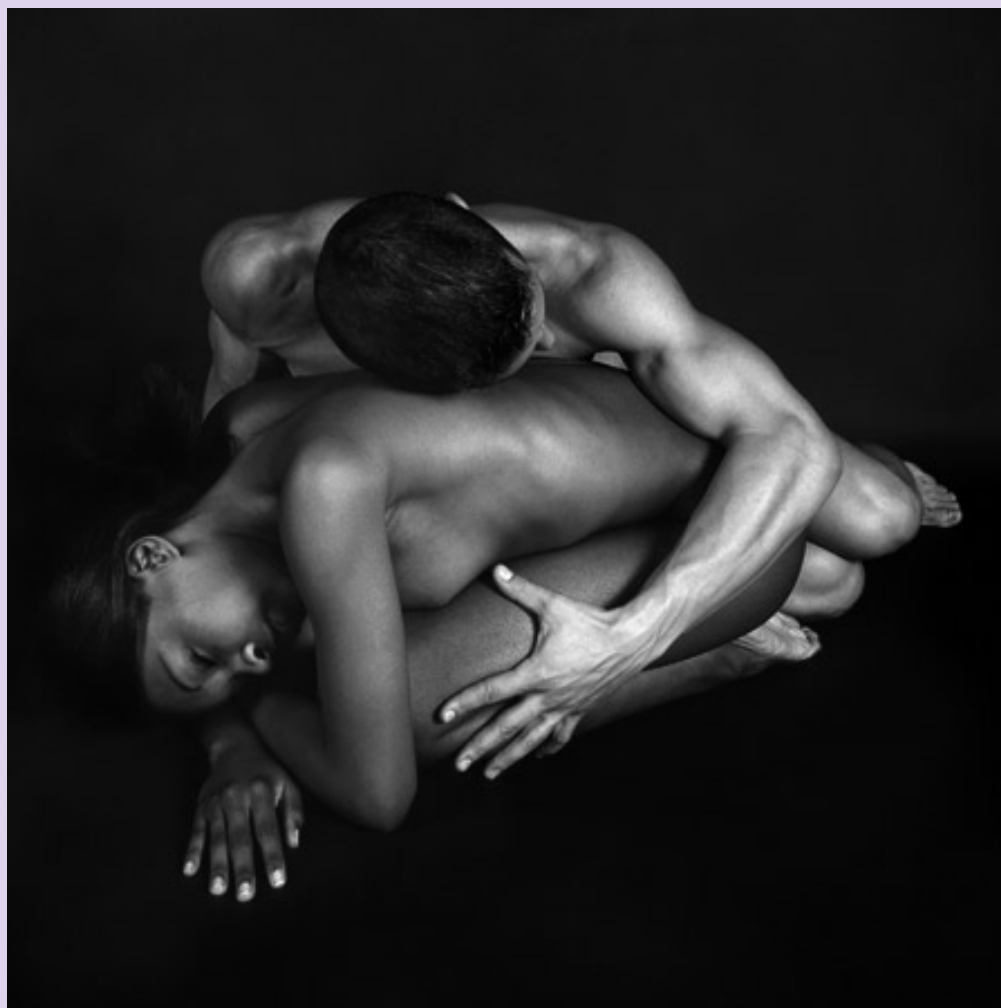
Il “genere” è, più di ogni altro, un concetto “incarnato” in quanto non può prescindere dai corpi di chi osserva e di chi è oggetto dell’osservazione; entrando in un luogo di lavoro noi osserviamo ed agiamo a partire dal nostro essere donna o uomo: non è dato essere “neutri”

Chi sono “I Tecnici della SSL? Consideriamo che...

“L'uomo costruisce la propria identità fuori di sé, nel lavoro, e nel mondo.

Questa scissione con il proprio corpo, fa sì che riesca poi raramente a farne un luogo di cura e di relazione. Allora, quando parliamo di salute e parliamo anche di capacità di cura, non c'è soltanto una divisione sociale dei ruoli, dei tempi nella vita di uomini e donne, ma anche la capacità degli uomini di fare del proprio corpo un luogo di relazione, e di avere un'intimità con altri corpi. L'intimità con i più piccoli, cioè con i bambini, l'intimità con le donne, e con l'infanzia, l'intimità con i corpi di altri uomini, di altre generazioni, e tra loro”.





La medicina di genere: "L'attenzione alle peculiarità individuali e alla differenza di genere nella ricerca scientifica e nella cura"



In Italia

I dati del Sistema informativo sanitario non riportano dati disaggregati per sesso!



Avviare un processo virtuoso

Per quali obiettivi?



Gli attori del Sistema SSL, in un'ottica di sostenibilità della propria performance, sono chiamati ad affrontare, simultaneamente, differenti sfide:

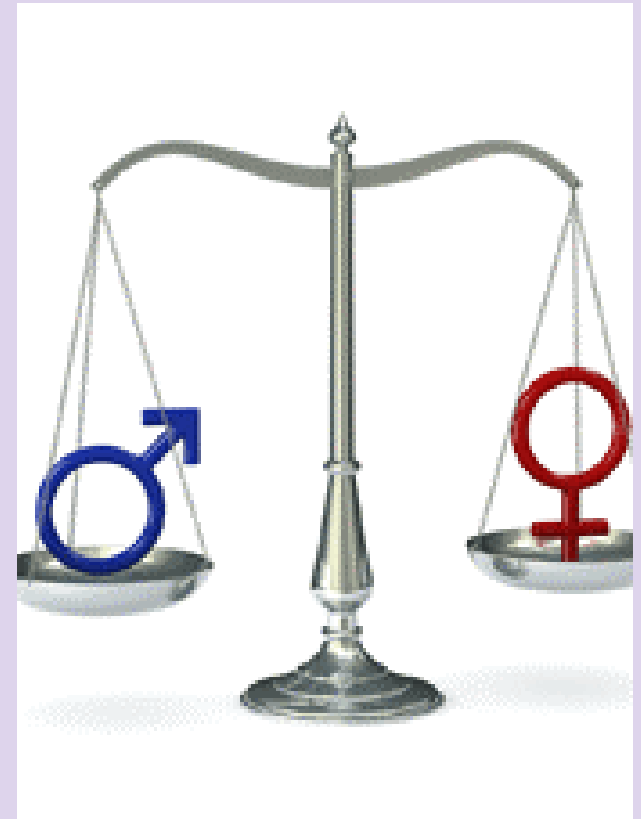


Puntare ad organizzazioni “resilienti”



Saper valutare quando una organizzazione è in equilibrio

- lo stile di direzione,
- la mentalità operativa
- i suoi sistemi gestionali
- e/o



Cosa intendiamo per salute organizzativa

Il costrutto di salute organizzativa è fondato sulla considerazione delle dimensioni che influenzano lo stato di salute di individui e organizzazioni:

“l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative”

Salute organizzativa

- Comfort dell'ambiente di lavoro
- Chiarezza obiettivi organizzativi
- Valorizzazione delle competenze
- Ascolto attivo
- Disponibilità delle informazioni
- Gestione della conflittualità
- Relazioni interpersonali collaborative
- Scorrevolezza operativa
- Equità organizzativa
- Fattori di stress
- Senso di utilità sociale
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Tollerabilità dei compiti
- Apertura all'innovazione

Salute Organizzativa

Salute e sicurezza

Diversità e non discriminazione

Competenze, apprendimento lungo tutto l'arco della vita e sviluppo di carriera

Intrinseca qualità del lavoro (es. remunerazione e tipo di contratto)

Dialogo sociale e coinvolgimento del lavoratore/lavoratrice

Gender equality

Inclusione e accesso al mercato del lavoro

Flessibilità e garanzia

Produttività/performance del lavoro

Organizzazione del lavoro e conciliazione lavoro/vita privata

LE 10 DIMENSIONI PER LA QUALITA' DEL LAVORO

Rapporto della Commissione per l'Occupazione al Consiglio (CEC 2001)

1. intrinseca qualità del lavoro (es. remunerazione e tipo di contratto)
2. competenze, apprendimento lungo tutto l'arco della vita e sviluppo di carriera
3. gender equality
4. salute e sicurezza
5. inclusione e accesso al mercato del lavoro
6. flessibilità e garanzia
7. organizzazione del lavoro e conciliazione lavoro/vita
8. dialogo sociale e coinvolgimento del lavoratore/trice
9. diversità e non discriminazione
10. produttività/performance del lavoro

I vantaggi economici e sociali della equità

| | PARTECIPAZIONE | CRESCITA | FERTILITA' | FISCALITA' |
|--------------|--|--|---|---|
| Macro | Tassi di occupazione, Realizzazione degli investimenti nel sistema educativo | Investimento in forza lavoro produttiva Riduzione della povertà ed esclusione sociale | Tasso di fertilità sostenibile | Finanziamenti e sostenibilità |
| Meso | Migliore utilizzo delle risorse umane Accesso pieno a tutte le competenze e ai talenti | Miglior gestione delle diversità Si evita di perdere competenze | Equilibrio vita lavoro | Evitamento di effetti di segregazione economica dannosi |
| Micro | Ritorno degli investimenti personali nel capitale umano Ripartizione domestica del lavoro | Riduzione dei rischi sociali e dei costi personali della mancanza di equità di opportunità | Diritti individuali Rispetto delle scelte individuali rispetto all'impiego | Tassazione senza disincentivi dannosi Benefici sul lavoro Diritti per i lavoratori non-standard |

LE 10 DIMENSIONI della qualità del lavoro

Qualità intrinseca del lavoro

Competenze, formazione continua e sviluppo di carriera

Uguaglianza di genere

Benessere e sicurezza sul lavoro

Flessibilità e sicurezza

Inclusione e accessibilità al mercato del lavoro

Equilibrio tra organizzazione del lavoro e vita di lavoro

Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori

Diversità e non discriminazione

Prestazione complessiva

Quali “peculiarità-identità” da valorizzare?

**dipendenti DONNE E UOMINI
per**

Età : Over 45 - < 25 anni

**Tipologie contrattuali
(deboli/precarie)**

**Abilità psico-fisica (ev.
Disabilità)**

Provenienza geografica e origine etnica

Condizioni di salute

Orientamento sessuale

Cultura religione

Attitudini

intersectionality

un concetto pervasivo che attraversa tutti i target di destinatari e implica un approccio di analisi e di valutazione di impatto “a matrice” necessario per leggere in modo adeguato le peculiarità *degli individui* in modo tale da poter poi comprendere in modo situato le differenze *tra gli individui*.

intersectionality

| Categorie di target U/D | Donne | Uomini |
|---|-------|--------|
| <i>Occupati/e</i> | | |
| <i>Over 45</i> | | |
| <i>< 25 anni</i> | | |
| <i>Tipologie contrattuali deboli/precarie</i> | | |
| <i>Altre (Handicap, migranti, ecc)</i> | | |

Il benessere,

inteso come pratica per la qualità della vita, ha, quindi, una natura interattiva rispetto a capacità diverse proprie di ciascun soggetto, derivanti dalla complessità individuale e dalla multidimensionalità che caratterizza diversamente gli uomini e le donne, definiti dalle loro capacità di fare e di essere, dai loro funzionamenti effettivi e dalla loro libertà di comporre le proprie vite e le proprie relazioni. Anche se “... chi deve subire la nuova mobilità planetaria non ha la libertà di ... spostarsi, scegliere, smettere di essere ciò che è, diventare ciò che ancora non è” (Z. Bauman, 2008).



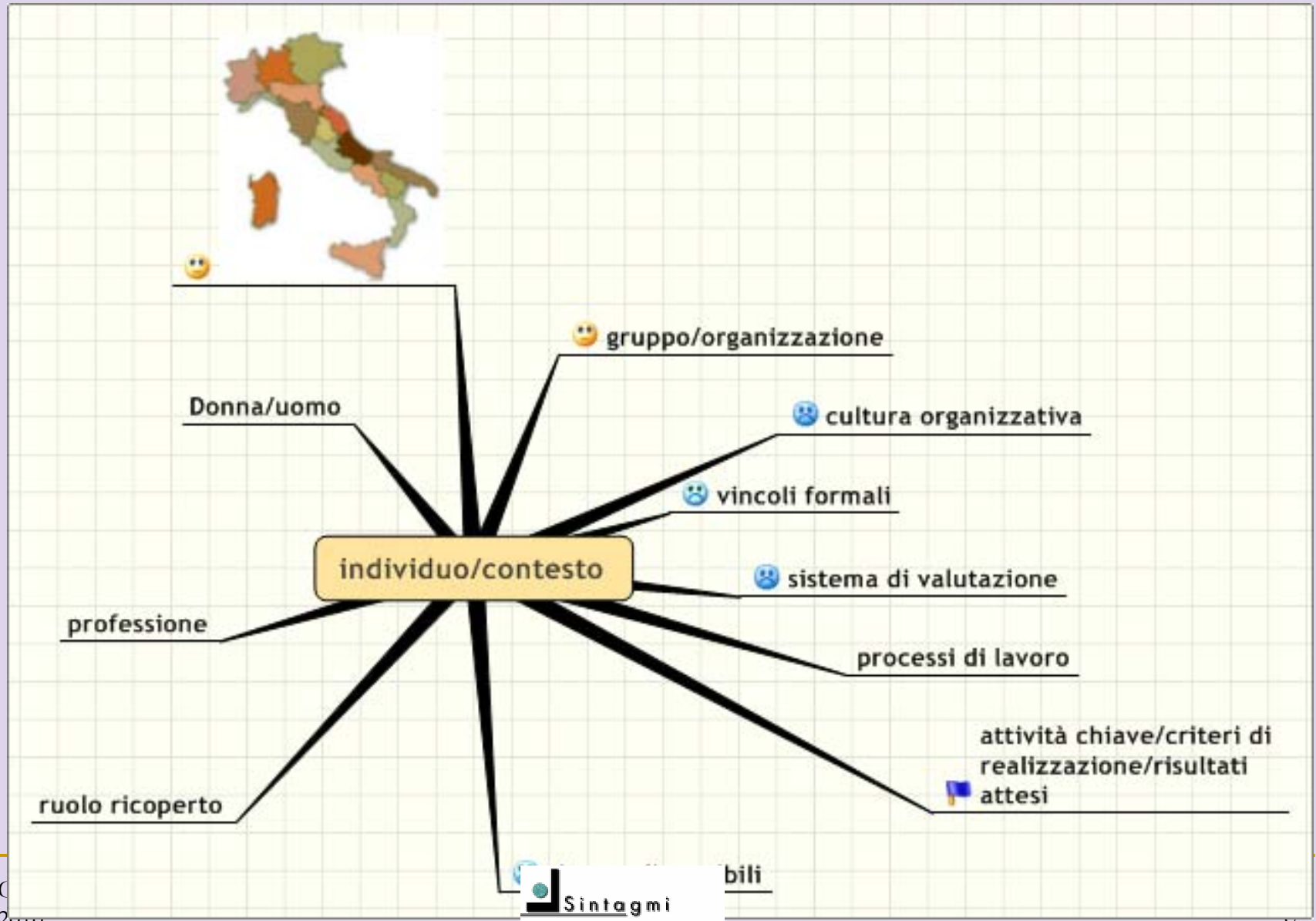
Il lavoro come pratica

“Il lavoro oggi si caratterizza per il suo crescente contenuto di conoscenza e per il fatto che il sapere necessario a portare a termine un compito complesso è racchiuso entro le comunità e le loro pratiche lavorative.

Il modello di analisi consente di interpretare il lavoro come pratica mediata da corpo, tecnologia, linguaggio e regole”.

(Studiare le pratiche lavorative, di Bruni Attila - Gherardi Silvia-2007)

Variabili in gioco



Il concetto di “genere”

risulta ancora estraneo
a molti
e di difficile traduzione
operativa

Sesso e genere : quale differenza ?

Genere

“Si riferisce ai ruoli, costituiti socialmente, ascrivibili ai maschi e alle femmine.

Ruoli che, pur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente con il tempo e in relazione alle singole culture”

Quindi, il DVR...Non un abito preconfezionato!

