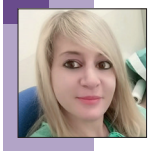


Elena Chiefa

Avvocato, Specializzazione in Diritto del Lavoro, Componente della Rete Giuridica; Docente Formatore Salute e Sicurezza Ambienti di Lavoro; Esperta in Risk Management settore Sanità



Angela Sardella

L.M. in "Management delle Organizzazioni Pubbliche e Sanitarie-MOPS B"; Laurea in Infermieristica; Master in Management e Coordinamento delle Professioni Sanitarie; Docente Formatore per la sicurezza; Componente del Comitato di Esperti di "Filodiretto" - Rivista ufficiale dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Bari

Cambio di paradigma dal DVR generico al DVR in ottica di genere

La considerazione delle differenze reali come presupposto per una prevenzione efficace e una tutela sostanziale

Per lungo tempo la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono state affrontate attraverso modelli che assumevano come riferimento un lavoratore astratto e uniforme. Parlare di valutazione dei rischi in ottica di genere non significa predisporre DVR distinti per uomini e donne né attribuire automaticamente un rischio all'appartenenza a un genere. Significa verificare, sulla base delle attività e delle condizioni effettive di lavoro, se esposizioni, conseguenze e adeguatezza delle misure precauzionali possano variare in relazione a fattori biologici, fisiologici, antropometrici, sociali e organizzativi.





L'articolo 28, comma 1, del D.Lgs 81/2008, stabilisce che la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi quelli concernenti gruppi esposti a rischi particolari e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale. La considerazione delle differenze di genere è parte della valutazione complessiva dovuta dal datore di lavoro.

Per una valutazione corretta delle differenze di genere

Per effettuare una valutazione corretta è necessario distinguere tra sesso e genere. Il termine *sesso* si riferisce principalmente alle caratteristiche biologiche, anatomiche e fisiologiche che possono essere pertinenti alla valutazione di uno specifico rischio. Il *genere* riguarda le dimensioni sociali, culturali e organizzative che possono influire sulla distribuzione di mansioni, responsabilità, tempi di lavoro e opportunità professionali. Persone formalmente inquadrate nella stessa attività possono svolgere compiti diversi o essere esposte allo stesso pericolo con frequenza, durata e modalità differenti. Le due dimensioni possono interagire, ma non sono intercambiabili.

La valutazione in ottica di genere non coincide con la disciplina specifica della tutela delle lavoratrici durante la gravidanza e nei periodi successivi al parto e di allattamento. La tutela della maternità è disciplinata, in particolare, dal D.Lgs 151/2001, che prevede obblighi specifici di valutazione e protezione. L'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 ha invece portata generale: la considerazione delle differenze di genere riguarda l'intera valutazione dei rischi e non soltanto la gravidanza o l'allattamento.

Occorre esaminare sistematicamente ogni fattore di rischio e accertare se presenti caratteristiche o conseguenze differenti *lungo l'intero arco della vita lavorativa*, considerando, ad esempio, anche l'invecchiamento attivo o le patologie genere-specifiche.
Le differenze possono assumere rilievo sotto il profilo ergonomico. Postazioni, sedute, utensili, macchinari e DPI devono essere valutati anche rispetto alle caratteristiche degli utilizzatori. Ai sensi degli articoli 74 e 76 del D.Lgs. 81/2008, i DPI devono essere adeguati ai rischi e alle condizioni presenti, tenere conto delle esigenze ergonomiche e di salute e, quando necessario, essere adattati all'utilizzatore. Un dispositivo disponibile ma non idoneo alla persona può ostacolare i movimenti o compromettere la protezione effettiva. Anche la MMC richiede un'analisi che tenga conto delle caratteristiche individuali, evitando sia valutazioni uniformi sia generalizzazioni fondate su stereotipi. Il riferimento deve essere sempre la concreta relazione tra persona, mansione, carico, frequenza delle operazioni e condizioni dell'ambiente di lavoro. Ulteriori differenze possono riguardare l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici (in relazione alle risposte metaboliche, alla tossicità d'organo o alla salute riproduttiva), l'utilizzo dei videoterminali, i movimenti ripetitivi, le posture incongrue e l'organizzazione dei turni. Sotto il profilo biomedico, l'esposizione ad agenti chimici e tossicologici non può essere considerata neutra.

Verso una moderna prevenzione medica

Le differenze nella composizione corporea, come la maggiore percentuale di tessuto adiposo nelle donne, influenzano la *farmacocinetica* dei tossici liposolubili, che tendono ad accumularsi nell'organismo femminile e a essere eliminati più lentamente. Una moderna prevenzione medica deve considerare l'impatto degli *interferenti endocrini*, sostanze chimiche presenti in molti cicli industriali, ma anche nei settori delle pulizie e della sanità. Tali agenti interagiscono in modo differenziato con il sistema ormonale e riproduttivo maschile e femminile, potendo causare effetti avversi a dosi inferiori rispetto ai tradizionali Valori Limite di Esposizione Professionale, storicamente calcolati su un modello standard antropometrico maschile.

Rischi psicosociali e organizzativi

Particolare attenzione deve essere riservata anche ai rischi psicosociali e organizzativi: stress lavoro-correlato, isolamento professionale, difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavorativa, molestie, violenze, discriminazioni, segregazione nelle mansioni e ostacoli nell'accesso ai ruoli decisionali. La prospettiva di genere deve considerare l'intero processo di valutazione. Il punto di partenza è la conoscenza dell'organizzazione e delle attività. La raccolta e l'uso di tali informazioni devono rispettare la normativa sulla protezione dei dati personali, in particolare i principi di finalità, minimizzazione e riservatezza; vanno preferite forme aggregate o anonime quando sufficienti. I dati sanitari restano soggetti alle specifiche garanzie e alle competenze del medico competente che contribuisce a individuare eventuali differenze nella risposta ai fattori di rischio, nel rispetto del segreto professionale e della disciplina sulla protezione dei dati personali. Anche il *RLS* può far emergere criticità organizzative od operative non sempre rilevabili attraverso l'esame della documentazione. Anche le *lavoratrici* e i *lavoratori* rappresentano una fonte essenziale per comprendere come le attività siano realmente svolte e per individuare episodi di minaccia, molestia o aggressione che potrebbero non risultare dai registri ufficiali.

Integrare le differenze di genere nella valutazione significa applicare i principi di prevenzione alle condizioni concrete di lavoro e verificare se le misure siano adeguate alle persone esposte e ai rischi individuati. Una misura apparentemente uguale per tutti non è necessariamente una misura equa. Scarpe antinfortunistiche, guanti, imbracature disponibili in



un'unica tipologia possono soddisfare formalmente l'obbligo di fornitura, ma non assicurare concretamente lo stesso livello di protezione.

Principio di uguaglianza uguale tutela sostanziale

L'approccio di genere permette di trasformare il principio di uguaglianza in tutela sostanziale, migliorando al tempo stesso il benessere organizzativo, la qualità del lavoro e l'efficacia dell'intero sistema di prevenzione. Il passaggio a una valutazione dei rischi attenta alle differenze di genere riguarda il metodo con cui l'organizzazione conosce le attività e programma la prevenzione. Una tutela effettiva richiede che le differenze rilevanti per il rischio siano considerate nella scelta delle misure, nel rispetto della dignità e della parità di trattamento. Il DVR può così svolgere la propria funzione preventiva quando descrive i rischi reali, documenta i criteri adottati e collega le misure individuate alle condizioni di lavoro che intende governare.

Bibliografia

D.Lgs. 81/2008 - T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

D.Lgs 151/2001 - T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) - Regolamento generale sulla protezione dei dati.

INAIL (2024) - La valutazione dei rischi in ottica di genere. Aspetti tecnici.

ISS - Linee guida nazionali per l'applicazione della Medicina di Genere nella salute e sicurezza sul lavoro.