

Notiziario Inca

N.3/2008

Welfare di genere:
tra passato e futuro



notiziario inca / MENSILE DELL'INCA-CGIL

Salute e sicurezza per le donne. La strategia europea

di **Donata Gottardi***



* Europarlamentare e componente Commissione Diritti della donna e uguaglianza di genere

L'area del diritto del lavoro in cui la regolamentazione proveniente dalle istituzioni europee è più ricca è quella in tema di salute e sicurezza sul lavoro. In parte questo è dovuto al fatto storico che originariamente le competenze in materia di lavoro erano scarse. Non dimentichiamo che la disciplina di tutela della maternità passa per le porte della tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento e che la stessa normativa sull'orario di lavoro è ancorata alla salute e sicurezza in materia di organizzazione del tempo di lavoro.

Ora che le competenze stanno aumentando e lo saranno ancora di più una volta entrato in vigore il nuovo Trattato di Lisbona, uno dei profili di maggiore interesse delle fonti europee è proprio la determinazione con cui ricordano la necessità di applicare la dimensione di genere a tutti gli ambiti che riguardano la salute, intendendo per tale sia la salute e sicurezza legata al lavoro delle persone, sia la sanità in genere, sia la salute riproduttiva. A quest'ultimo aspetto è dedicata una relazione sulla salute e i diritti sessuali e riproduttivi, approvata dal Parlamento europeo il 6 giugno 2002, in cui ci si occupa di contraccezione, di gravidanze indesiderate e aborto, nonché di educazione sessuale degli adolescenti.

Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, è recentissima (il 12 dicembre dello scorso anno) l'approvazione da parte del Parlamento europeo della relazione sulla Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

È un documento che presenta numerosi aspetti importanti e che pone in assoluta evidenza la necessità di occuparsene considerando le persone e, quindi, riconoscendo le differenze e le specificità di donne e di uomini, in quanto tali e in quanto occupati in determinate attività. Mi limito qui a ricordare alcune affermazioni, partendo da un considerando iniziale in cui si osserva «che le donne e gli uomini non rappresentano un gruppo omogeneo e che pertanto le strategie e le misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro devono essere adeguate in modo specifico a specifici luoghi di lavoro, tenendo conto del fatto che taluni fattori possono avere sulle donne un impatto diverso che sugli uomini» (considerando Q). A questo si lega la successiva sottolineatura della «necessità di considerare la dimensione di genere nel trattare le questioni riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro» e il favore per l'iniziativa della Commissione europea volta a definire metodi di valutazione di impatto che tengano conto della specificità di genere (punto 10, ma anche 44); nonché la richiesta di disporre «di statistiche disaggregate in base al genere, a livello comunitario, sulle malattie professionali» (punto 11). L'attenzione non è rivolta solo alla normativa proveniente dalle istituzioni comunitarie, ma anche agli Stati membri, esortati «ad attuare le direttive esistenti sulla sicurezza e la salute sul lavoro in modo da tenere maggiormente conto del genere e ad effettuare la valutazione dell'impatto di genere di queste direttive» (punto 12, ma anche 32).

Non solo. Sono le donne ad essere maggiormente occupate nel settore del lavoro «sommerso» e nei lavori atipici e, quindi, sono le donne ad essere maggiormente esposte ai rischi. E quando si parla della difficoltà a tornare al lavoro per le persone colpite da malattie gravi, si ricorda che «un quinto delle ex pazienti di cancro al seno non rientrano al lavoro anche se sarebbero in grado di farlo» (considerando O).

Il Parlamento europeo si fa carico di anticipare la risposta a una possibile obiezione e spiega «che la necessità di valutare i rischi cui sono confrontati da una parte gli uomini e dall'altra le donne e di prendere le misure adeguate non significa reintrodurre politiche protettive di esclusione né sviluppare professioni diverse per uomini e per donne» (punto 45).

Ancora due punti mi sembrano importanti da segnalare. Innanzitutto l'inserimento dello stress, delle molestie, del mobbing e della violenza come «rischi psicologici e di dipendenza sul luogo di lavoro» (punto 49) e inoltre richiamo alle analisi dell'Agenzia di Bilbao e della Fondazione di Dublino.

Ed è proprio l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ad aver attivato indagini specifiche relativamente al genere. Mi sembra utile qui fare riferimento a due documenti: il primo si è occupato del *mainstreaming* di genere nelle occupazioni legate alla salute e sicurezza; il secondo è un rapporto dettagliato su tutti i fattori legati al genere nella salute e sicurezza al lavoro.

Le problematiche legate al genere nel campo della salute e sicurezza sul lavoro sono davvero impressionanti, sia a livello di valutazione dei rischi sia a livello di analisi di impatto.

I documenti dell'Agenzia parlano di stereotipi anche in questo campo e del fatto che quando si pensa ai pericoli sul lavoro, in genere, si pensa agli uomini che lavorano in settori ad elevato rischio di infortuni, come i cantieri edili e quelli navali, e non alle donne che operano nel campo dell'assistenza sanitaria e sociale o in nuovi settori, come i *call center*.

Anche per questo si rivela preziosa una tabella esemplificativa dei pericoli e dei rischi riscontrati in attività lavorative prevalentemente femminili, a partire dalla sanità, per arrivare al tessile, alle pulizie, ai lavori d'ufficio.

Il Testo Unico in questi giorni approvato dal Consiglio dei ministri e che raccoglie e coordina tutta la normativa italiana in materia si rivela particolarmente prezioso anche sotto questo profilo. L'integrazione di genere compare fin dal primo articolo. Ma, come dimostrano le fonti europee, il problema non sta solo in una buona normativa, ma nella sua corretta applicazione e nella volontà di identificare al meglio i rischi. Continuare a ribadire che questa valutazione va legata alle differenze di genere diventa allora davvero indispensabile.

N.B. I documenti citati sono tutti presenti come documentazione sul sito (www.donatagottardi.net) nella sezione dedicata alla parità di opportunità.