
LAVORO FEMMINILE E AMBIENTE SOCIALE

**Salute e sicurezza sul lavoro in una
prospettiva di genere**

Coordinamento:

Laura Serantoni Consigliera regionale di parità effettiva Emilia-Romagna
Donatella Orioli Consigliera regionale di parità supplente Emilia-Romagna

Gruppo di lavoro

Elena Ferrari
Mara Melloncelli

Si ringrazia l'Istituto Per il Lavoro per la collaborazione

Bologna, Novembre 2007

INDICE

<i>PREFAZIONE</i>	4
<i>INTRODUZIONE</i>	7
<i>CAPITOLO 1</i> – Donne, salute e sicurezza sul lavoro: un approccio integrato	10
<i>CAPITOLO 2</i> – Alcuni aspetti della salute e sicurezza sul lavoro in una visione di genere.....	15
<i>CONCLUSIONI</i> – Le implicazioni per il Mercato del Lavoro: uno sviluppo economico socialmente responsabile.....	42

PREFAZIONE

L'IPL ha svolto d'intesa con CGIL-CISL UIL una ampia ricerca (13110 questionari individuali per 689 imprese) sulla condizione lavorativa in Emilia Romagna nel corso del 2004. L'IPL ha messo a disposizione la sua competenza scientifica, maturata anche attraverso alcune inchieste importanti, come quella svolta a Torino, e le confederazioni sindacali la loro rete di delegati aziendali, strutture territoriali e di categoria.

I risultati di tale indagine sono stati resi pubblici in un libro edito dall'IPL nella sua collana con l'editore Maggioli nel 2006.

Il nostro rammarico, come nel caso di Torino, concerneva la impossibilità, per ragioni di budget, ad elaborare tutti i possibili risultati che un tale data base consentirebbe.

Le Consigliere di Parità dell'Emilia Romagna hanno opportunamente colto questa potenzialità inutilizzata ed hanno proposto di utilizzare il data base per una elaborazione di genere dei dati.

Sia CGIL, CISL, UIL che noi abbiamo aderito con piacere a questa iniziativa che consentiva di meglio utilizzare un prodotto che aveva visto lo sforzo convergente di così tante persone ed organizzazioni.

Il volume che raccoglie queste elaborazioni dimostra che l'utilizzo mirato a determinate domande di ricerca di data base così ampi è del tutto produttiva; si hanno infatti punti di vista che arricchiscono, completano ed approfondiscono i risultati già resi pubblici. Si è inoltre reso possibile trarre da tali elaborazioni delle conclusioni relative alle politiche di genere, cosa che aggiunge ulteriore utilità alla ricerca e indirettamente al nostro lavoro iniziale, di ciò voglio ringraziare le consigliere e le ricercatrici che hanno svolto l'elaborazione.

Francesco Garibaldo
Direttore dell'Istituto Per il Lavoro

Le Consigliere di parità dell'Emilia Romagna, con questo studio, hanno preso in esame la questione del lavoro dal punto di vista della sicurezza in un'ottica di genere per evidenziarne le criticità e positività ma anche per applicare il tema delle pari opportunità nella sua trasversalità.

La ricerca condotta dall'Istituto Per il Lavoro ha consentito la realizzazione e presentazione di questo testo "Lavoro Femminile e Ambiente Sociale" a conferma di quanto sia utile lavorare in sinergia con l'obiettivo di dare un contributo alle lavoratrici, ai lavoratori e a tutti i soggetti preposti, al fine di una riflessione comune in tema di salute e di sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere.

Le collaboratrici a cui è stato affidato il progetto, hanno selezionato ed analizzato un'ampia documentazione di dati raccolti nel corso del 2004 dall'Istituto per il Lavoro di Bologna in collaborazione con CGIL-CISL-UIL.

Insieme abbiamo focalizzato lo studio sulla percezione dei rischi e l'ambiente sociale, in conseguenza ai cambiamenti avvenuti nell'organizzazione del lavoro, nei processi lavorativi e nei metodi di produzione, che hanno comportato nuovi tipi di rischi e l'esigenza di nuove soluzioni dei livelli di protezione da assumere per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Una tutela adeguata non può prescindere da un'attenta analisi e valutazione delle peculiarità femminili, tanto più importante quanto più è massiccia la presenza delle donne nel mercato del lavoro, peraltro ancora segnato da una scarsa attenzione ai rischi specifici per queste ultime, rischi che possono riflettersi negativamente sulla loro vita e sulla funzione riproduttiva.

Anche le forme di occupazione non standard, in prevalenza declinate al femminile, incidono sulla sicurezza e sulla qualità della vita, ragion per cui si rende necessario valutare attentamente ogni provvedimento e/o organizzazione tenendo conto delle differenze e del loro valore intrinseco.

Consapevoli che il rischio è la probabilità che si verifichi un evento sfavorevole in un determinato spazio a determinati lavoratori/lavoratrici, occorre quindi orientare l'attenzione ai fattori di rischio presenti sul luogo di lavoro, compresi

quelli di natura psicosociale e organizzativa, per attuare concrete forme di prevenzione e di tutela della salute delle lavoratrici.

In conclusione, il messaggio di Jukka Takala, Direttore dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, deve essere un punto di partenza per le azioni di miglioramento che, se concertate, possono sortire effetti sicuramente positivi per le donne che lavorano: "La sicurezza e la salute sono un nodo cruciale per i luoghi di lavoro, ma esistono nel mondo numerosi casi di studio ed esempi di buone pratiche da cui trarre spunto. La salute e la sicurezza sono da un lato un problema etico e un diritto fondamentale dell'essere umano; dall'altro esse costituiscono un aspetto della produttività e della competitività delle aziende".

Laura Serantoni
Consigliera Regionale Effettiva di Parità Emilia Romagna

Donatella Orioli
Consigliera di parità supplente-Regione Emilia Romagna

INTRODUZIONE

Il presente approfondimento prende le mosse dalla ricerca effettuata dall'Istituto Per il Lavoro dal titolo "Come i lavoratori percepiscono le proprie condizioni di lavoro. Indagine tra le aziende in Emilia-Romagna"¹.

Come riportato nell'Introduzione della pubblicazione dell'IPL (Istituto Per il Lavoro), tale lavoro è scaturito dalla richiesta da parte delle Confederazioni Sindacali della CGIL, CISL e UIL della Regione Emilia-Romagna di indagare quale fosse la percezione dei lavoratori rispetto alle loro condizioni di lavoro, indagine che si è focalizzata sulle problematiche legate alla salute e sicurezza sul lavoro, integrando nella metodologia l'architettura adottata a livello europeo. Lo strumento utilizzato dall'IPL, infatti, ha tenuto in considerazione quanto realizzato dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro² consentendo, in questo modo, di collocare la regione Emilia-Romagna in una dimensione europea del rischio nei luoghi di lavoro.

Il questionario utilizzato è composto da alcune aree di indagine, complementari l'una all'altra: una parte generale (dati anagrafici sul rispondente e informazioni sulla tipologia di azienda), una sezione relativa all'ambiente fisico, una sui tempi di lavoro, una sull'organizzazione del lavoro, una sull'ambiente sociale e, infine, una parte conclusiva sulla percezione di eventuali danni alla salute.

È stato distribuito ad oltre 50.000 aziende emiliano-romagnole appartenenti a prestabiliti settori merceologici, il cui peso occupazionale aveva raggiunto valori importanti.

A partire da questo importante lavoro di ricerca realizzato dall'IPL, le Consigliere di Parità della Regione Emilia-Romagna Laura Serantoni e Donatella Orioli, hanno ritenuto opportuno realizzare un approfondimento

¹ IpL, Istituto per il Lavoro, Bonora Carlo (a cura di) (2006) *Come i lavoratori percepiscono le proprie condizioni di lavoro : indagine tra le aziende dell'Emilia-Romagna*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli.

² L'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ha svolto ogni cinque anni a partire dal 1990 nei vari paesi della Comunità Europea un'indagine sulle condizioni di lavoro e sulle condizioni di salute dei lavoratori.

specifico relativo alla visione di genere di questo attualissimo ed imprescindibile tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Come si vedrà nelle prossime pagine la condizione femminile in ambito lavorativo dovrebbe opportunamente essere soggetta ad un'attenzione specifica, se non altro, come indicato dalla Commissione Europea, in particolari momenti del ciclo di vita della donna: facciamo ovviamente riferimento, ad esempio, ai periodi correlati alla nascita di un bambino.

Nel 2000 una Comunicazione della Commissione Europea chiarisce come sia necessario accordare *"la massima importanza a tutte le misure volte a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, e più precisamente di taluni gruppi di lavoratori particolarmente vulnerabili, quali, evidentemente, le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Tanto più che i rischi ai quali esse possono essere esposte possono nuocere non soltanto alla loro salute ma anche a quella dei nascituri e dei neonati, dal momento che esiste un rapporto fisiologico, e perfino emozionale, molto stretto fra la madre e il figlio"*³.

Ma questo non è, a nostro avviso, il solo aspetto che è opportuno mettere in evidenza quando si parla di condizione femminile, salute e sicurezza in ambito lavorativo. È, infatti, noto come le principali difficoltà che la donna rischia di incontrare in un suo inserimento ed in una conseguente permanenza nel mercato del lavoro non sono solo legate all'ambiente lavorativo. Da tempo le donne che lavorano affrontano, infatti, la sfida di conciliare la propria vita privata con lo svolgimento della professione: le donne che hanno dei figli e contemporaneamente vogliono costruirsi un percorso lavorativo soddisfacente alle proprie aspettative e una carriera, attualmente, non incontrano ancora nel nostro Paese politiche sociali ed economiche che consentano di bilanciare i due aspetti in maniera adeguata.

³ COM(2000) 466 definitivo, Bruxelles 05.10.2000, COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio).

Una impresa competitiva, oggi, dovrebbe quindi non solo essere in grado di mettere in atto vincenti strategie di mercato e innovative modalità organizzative, ma è chiamata a prestare molta attenzione anche alle componenti più *soft*: il clima aziendale, la coesione, le risorse umane, i valori, la responsabilità sociale. In questo contesto un'attenzione particolare devono (o dovrebbero) avere le esigenze della componente femminile della forza lavoro, proprio per i motivi di cui sopra.

Tutto questo, a nostro avviso, non può non essere tenuto in considerazione nel momento in cui un datore di lavoro, quale responsabile aziendale, individua le misure generali di tutela della salute in relazione alle varie attività lavorative e valuta in modo globale i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici; per quest'ultime, infatti, un ruolo importante può essere svolto anche da particolari condizioni del lavoro, come il lavoro a turni, o particolarmente di stress anche psicologico (come ad esempio il mobbing), che possono rientrare nei rischi cosiddetti "organizzativi" e che, per la donna, si vanno inevitabilmente a sommare ad altre note difficoltà di conciliazione.

Come può risultare chiaro fin da questi brevi cenni introduttivi, questo approfondimento non vuole essere una rilettura dei dati della ricerca condotta dall'IPL con un focus particolare sulla variabile di genere, bensì un'occasione, a partire dall'indagine realizzata dall'IPL e dalle tematiche in essa trattate, per fare il punto ed avviare una prima riflessione su temi chiave per lo sviluppo socio-economico del nostro Paese, quali appunto la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, e sulla indispensabile relazione che questi hanno con il tema delle Pari Opportunità e con un mondo imprenditoriale socialmente responsabile.

CAPITOLO 1 – Donne, salute e sicurezza sul lavoro: un approccio integrato

L'idea di questo studio è quella di cogliere l'occasione per promuovere la consapevolezza sugli aspetti etici, sociali ed ambientali connessi alla dimensione interna alle aziende, che riguarda direttamente i lavoratori e le lavoratrici, in modo da favorire processi di miglioramento nella gestione dei tempi di vita e di lavoro. Nello specifico si intende approfondire i temi legati alla salute, alla prevenzione di infortuni e di malattie legate all'ambito professionale adottando una particolare attenzione alle diversità tra uomini e donne, in linea con gli indirizzi di funzione delle consigliere di parità.

L'obiettivo è riconoscere e sostenere l'impegno in una gestione delle risorse umane nel rispetto di tre principi: la sicurezza sui luoghi di lavoro, le pari opportunità tra uomini e donne e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/le lavoratori/trici.

Perché questi tre principi vengano qui intrecciati, è facile immaginarlo: un approccio globale nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, tenendo conto della dimensione di genere, segna il passaggio da un atteggiamento passivo ad un atteggiamento attivo verso la cultura del lavoro, con non poche implicazioni di ordine tecnico, organizzativo e procedurale. Coniugare la sicurezza con una cultura etica del lavoro che combatta le discriminazioni e riconosca le differenze come un fattore essenziale nella prevenzione e nella regolarizzazione aiuta a collocarsi in una prospettiva di genere indispensabile a garantire forme di prevenzione più mirate e per innovare e migliorare la qualità del lavoro.

Nell'anno europeo delle pari opportunità, la prospettiva di integrare questi temi ed affrontarli con un approccio globale appare ancora più significativa, soprattutto se esaminata alla luce degli standard proposti dalla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) che vedono nelle pari opportunità e nella salute e sicurezza sul lavoro punti importanti della propria sostanza.

Le riflessioni nate attorno al concetto di “valore aggiunto” del lavoro partono dal considerare come nuova forma di sviluppo economico una cultura imprenditoriale, e del lavoro in genere, sempre più orientata ad una performance sociale dell'impresa a beneficio della collettività, intendendo con questo termine quelle attività sociali di cui possono essere protagoniste le imprese: bilancio sociale, codice etico, autocertificazione, marketing e comunicazione sociale.

In questo nuovo contesto produttivo gli attori di ciascun settore devono poter riconoscere l'importanza di sviluppare modelli generali di riferimento per la rendicontazione meta-economica, come, appunto, i bilanci sociali, i bilanci ambientali e i bilanci di sostenibilità.

Tuttavia, se da un lato un numero sempre crescente di imprese *for profit* sta riconoscendo l'importanza e accogliendo, pur con opportuni adattamenti, logiche e strumenti tipici delle istituzioni *non profit*, dall'altro resta vero che le pratiche di conciliazione, così come quelle di responsabilità sociale, restano relegate ad una dimensione volontaria, spesso sono modalità di governance aziendali basate sull'autoregolamentazione che sfociano in una eterogeneità di prassi in termini di finalità, di contenuti, di procedure.

Eppure, in un quadro di profondo cambiamento nei sistemi e nello stesso concetto di *welfare*, la relazione tra RSI e pari opportunità è ancora troppo poco praticata: più di trenta anni di pensiero economico si intersecano con l'etica filosofica, le scienze sociali e cognitive, il management e l'analisi del diritto, costruendo il senso di responsabilità sociale delle imprese (in inglese *Csr, Corporate Social Responsibility*) attorno ad un concetto dogmatico identificato con un modello di governo dell'impresa basato su relazioni cooperative ed eque con gli stakeholder.

Ora, come individuare la soglia che distingue un'impresa socialmente responsabile da una che non lo è? D'accordo sul fatto che unità di misura di quanto e come la responsabilità sociale incide sul valore dell'impresa, compreso il valore di mercato, possa essere l'aumento della reputazione legato al rispetto di impegni di responsabilità sociale - impegni che l'impresa

introduce nel suo sistema di gestione con determinate politiche attuate in determinati settori: dal personale all'ambiente, dai rapporti coi fornitori a quelli con la comunità circostante. Ma in concreto, per affermare una cultura della RSI, occorre fissare criteri di qualità per la sicurezza e la salute sul lavoro e indicatori specifici relativi al conseguimento delle Pari Opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

La prima riflessione che emerge, attraverso l'esplicitazione della stretta relazione esistente tra Pari Opportunità e Responsabilità Sociale delle Imprese, riguarda quindi proprio la necessità di avviare un processo di cambiamento che può avere origine dalla diffusione di una maggiore consapevolezza dell'importanza e dell'influenza delle relazioni di genere sulla vita economica e sociale delle organizzazioni.

Nel nostro Paese, infatti, non è ancora ben radicata la consapevolezza del potenziale impatto sulla qualità e competitività aziendali di progetti legati alla diffusione dell'uguaglianza di genere; per questo motivo, tali iniziative rivestono ancora un ruolo assolutamente marginale, a differenza di quanto sta avvenendo a livello europeo, dove l'uguaglianza di genere, che può passare anche attraverso la massimizzazione del contributo economico delle donne al mondo del lavoro, sia in termini di qualità che di quantità, viene visto come un agente di sviluppo in grado di contribuire all'aumento della capacità innovativa dell'azienda e all'acquisizione di nuovi segmenti di mercato.

Tra le altre cose, infatti, le aziende si possono adeguatamente accostare alla tematica della Responsabilità Sociale anche considerando tra gli indicatori strategici quelli relativi alla gestione in un'ottica di genere delle risorse umane.

I fattori che possono essere considerati *gender sensitive* nella gestione delle risorse umane sono relativi alle scelte della direzione del personale sulle pari opportunità come obiettivo strategico; alla ricerca, selezione e reclutamento del personale; all'organizzazione del lavoro e la conciliazione; allo sviluppo di carriera e la leadership; ma anche e soprattutto alla cultura aziendale ed all'ambiente di lavoro che deve necessariamente tenere in considerazione ed

ottimizzare, nelle politiche relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, le differenze di genere ed il loro potenziale di sviluppo per l'impresa stessa.

La valorizzazione della risorsa femminile in azienda dipende dalla capacità di declinare questi fattori attraverso la lente della differenza di genere come valore aggiunto delle organizzazioni produttive. Ciò richiede la presa di coscienza che, affrontando le questioni legate alle differenze tra uomini e donne ed alle discriminazioni che vertono sul genere anche nei processi aziendali, si può arrivare a raggiungere importanti risultati di sviluppo socio-economico e di business.

Riflettere attivamente su questi argomenti significa partire dall'analisi di situazioni concrete che, al di là delle elaborazioni teoriche, possano costituire la base di riferimento per proposte future condivise e innestabili in un quadro di profondo cambiamento dei sistemi e della capacità di utilizzo, da parte degli attori di ciascun settore, delle strategie più idonee per creare valore sociale a beneficio della collettività.

Significa proporre alcuni spunti per sensibilizzare gli *stakeholder* verso tematiche di natura sociale e verso il concetto di Responsabilità Sociale e di come questo possa agire sul cambiamento nei ruoli tradizionalmente assegnati al "privato", al "pubblico" e al "terzo settore".

Significa accostarsi alla tematica della Responsabilità Sociale considerando appunto tra gli indicatori strategici quelli relativi alla gestione delle risorse umane in un'ottica di genere oltre che di sicurezza e operare, al contempo, sulla conciliazione, utilizzando gli strumenti disponibili, le prassi validate ma, anche, innovando gli ambiti di applicazione.

Le politiche di pari opportunità che possono essere messe in pratica a livello aziendale vanno a toccare l'ottimizzazione dei talenti e delle abilità delle risorse umane anche attraverso una valorizzazione delle differenze di genere; lo sviluppo dei temi della diversità e della flessibilità; la rimozione delle eventuali barriere che possono impedire alle donne di sviluppare il loro potenziale; e, in maniera ancora più diretta, agire responsabilmente nei confronti della società, rilevando i punti *gender sensitive* e realizzando azioni attente all'impatto di genere e alle relative politiche.

Da diversi anni sono state realizzate iniziative finalizzate alla diffusione di questo punto di vista; permane, tuttavia, la necessità di trovare strade e strategie nuove per contribuire in maniera ancora più fattiva allo sviluppo di questi temi e l'ambito della salute e sicurezza sul posto di lavoro possono indubbiamente svolgere un ruolo importante in questo percorso.

La necessità che emerge sembra, dunque, essere forse quella di esplicitare maggiormente come gli interventi che possono essere messi in atto sul versante della gestione delle risorse umane all'interno delle aziende (compresi quelli nel campo della sicurezza sul lavoro intesa a 360°) veicolino impatti economici esterni, sulla comunità locale, di notevole rilevanza e come lo sviluppo di temi quali la Responsabilità Sociale delle Imprese possa offrire un segnale strategico nella direzione di un cambiamento efficace e significativo: un'impresa *family friendly* non solo si comporta in modo socialmente responsabile anche e soprattutto verso il territorio in cui opera; agire responsabilmente in maniera *gender sensitive* anche nell'ambito delle organizzazioni produttive, al di là dei vincoli normativi, può indubbiamente rappresentare una reale e concreta opportunità di sviluppo.

Parlare di "responsabilità" per un'impresa significa fare riferimento all'impegno per la stessa impresa a rispondere di tutti i propri comportamenti e risultati e a stabilire una comunicazione con gli *stakeholder* in grado di costruire un rapporto basato sulla fiducia e sullo scambio di idee per il benessere comune.

L'impresa è, infatti, responsabile verso tutti i suoi *stakeholder*, ossia verso tutte le persone che hanno un interesse nei suoi confronti e sui quali si ripercuotono le sue scelte.

È quindi necessario che le politiche di RSI si muovano sul versante interno delle imprese, prendendo in considerazione anche la qualità del (e la sicurezza sul) lavoro. In questo caso i principali *stakeholder* di riferimento sono proprio i lavoratori e le lavoratrici stesse dell'azienda, portatori e portatrici di esigenze, necessità e bisogni differenti.

CAPITOLO 2 – Alcuni aspetti della salute e sicurezza sul lavoro in una visione di genere

Come anticipato nelle pagine precedenti, il presente studio intende, tra le altre cose, effettuare un approfondimento in un'ottica di genere di alcune delle informazioni raccolte dall'IPL nella ricerca "Come i lavoratori percepiscono le proprie condizioni di lavoro. Indagine tra le aziende in Emilia Romagna".

Dal momento che nell'ambito della suddetta ricerca la variabile di genere è stata rilevata attraverso gli strumenti di indagine, le Consigliere hanno ritenuto utile elaborare l'informazione per poter effettuare un approfondimento, proprio a partire dai dati raccolti dall'IPL, in maniera tale da fare emergere eventuali differenze nell'ambito del mercato del lavoro regionale sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, tra la componente maschile e quella femminile.

Questo studio prende, dunque, le mosse dalla elaborazione dei dati raccolti dall'IPL per avviare una riflessione più ampia (anticipata nel capitolo precedente e che verrà ripresa in quello successivo) sulle tematiche in oggetto e sulla loro relazione con le politiche di pari opportunità di genere.

Dopo una prima presentazione della composizione del campione, l'intento è quello di prendere in considerazione gli elementi che maggiormente possono essere a nostro avviso interrelati alle tematiche esposte nel capitolo precedente.

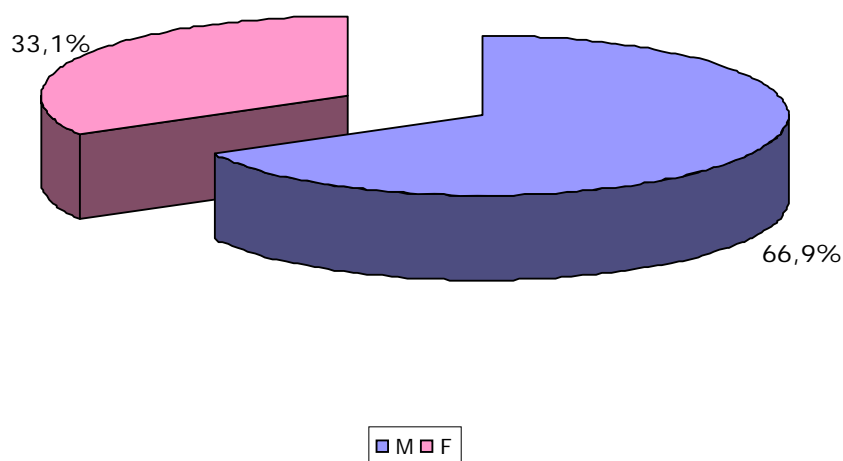
Nello specifico, le informazioni che verranno prese in considerazione riguardano principalmente la percezione dei rischi e l'ambiente sociale.

La scelta è caduta su questi temi perché riteniamo che siano quelli che maggiormente possono avere una relazione diretta con i problemi di conciliazione di cui al capitolo precedente e con eventuali rischi per la salute che possono essere maggiormente ricondotti alla sfera femminile, quali quelli legati all'ambito organizzativo.

Prima di addentrarci nella rilettura dei dati disaggregati per genere è importante sottolineare come i lavoratori e le lavoratrici interpellati/e, come era ovvio attendersi, non hanno risposto alle diverse domande con la stessa frequenza. Le motivazioni che hanno potuto portare la persona intervistata a tralasciare una piuttosto che un'altra domanda possono essere le più disparate⁴.

Questa premessa è doverosa per spiegare il motivo per il quale i valori percentuali complessivi (sia quelli riferiti alla componente maschile, sia quelli relativi alle donne, sia, ancora, quelli totali) possono presentare delle lievi differenze di variabile in variabile.

Grafico 1. Composizione del campione per genere



Tenendo conto del genere, la composizione del campione risulta in percentuale composto dal 33,1% di donne (32,5% di nazionalità italiana, e solo lo 0,7% straniera) e dal 66,9% di uomini.

La quasi totalità dei rispondenti è di nazionalità italiana (96,2%). La popolazione straniera coinvolta è prevalentemente extra europea, ma con una netta composizione maschile (3,4% di cui solo lo 0.5% sono donne). Una

⁴ Per una trattazione di dettaglio dei casi validi e dei casi mancanti rimandiamo alla ricerca dell'IPL.

parte marginale (0,4%) proviene dai Paesi Europei, senza particolari differenziazioni per genere.

Tabella 1 – Composizione del campione per nazionalità e genere

Nazionalità	Percentuale		
	TOT	M	F
Italiana	96,2	63,7	32,5
Unione Europea	0,4	0,2	0,2
Extra UE	3,4	2,9	0,5
TOTALE	100,0	66,9	33,1

La maggior parte degli intervistati ha un'età compresa tra i 26 e i 45 anni (il 66,6%) e tra i 46 e i 55 anni (il 23,3%). Per quanto riguarda la componente femminile, il 33,1% di donne che costituiscono il campione intervistato è composto dal 21,9% di donne con un'età ricompresa nella fascia prevalente 26-45 e dall'8,1% con 46-55 anni; lievemente più rappresentata è la fascia 19-25 rispetto alla residua 56-65.

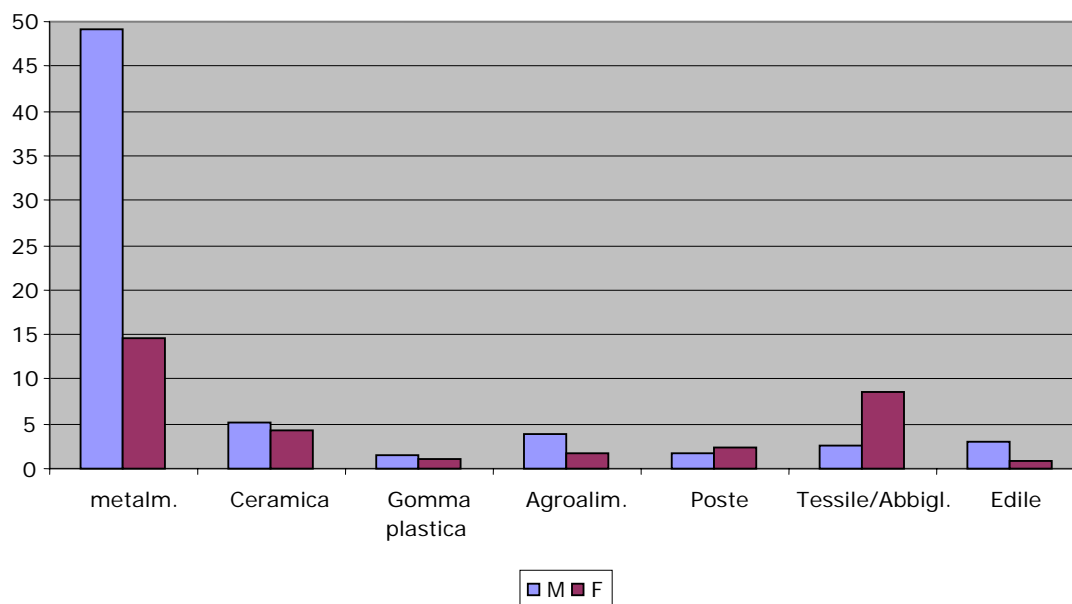
Tabella 2 – Composizione del campione per età e genere

Età	Percentuale		
	TOT	M	F
Fino a 18	0,2	0,2	0,0
19-25	7,5	5,3	2,1
26-45	66,6	44,6	21,9
46-55	23,3	15,2	8,1
56-65	2,4	1,5	1,0
TOTALE	100,0	66,9	33,1

Come si può osservare dal Grafico 2, in linea con il trend generale, la percentuale maggiore delle donne è impiegata nel settore metalmeccanico⁵, ma è significativo il fatto che la prevalenza della componente femminile su quella maschile si riscontra solo nei settori del tessile/abbigliamento e delle poste.

⁵ Ciò si verifica perché nel campione di riferimento il settore metalmeccanico ha un ruolo molto importante e, quindi, un maggior numero di rispondenti sia uomini che donne rispetto agli altri settori.

Grafico 2. Composizione del campione per settore e genere



Coerentemente con la distribuzione per dimensione delle aziende coinvolte, anche la distribuzione delle risposte dei lavoratori per classi dimensionali mostra una decisa superiorità in corrispondenza della classe 100-499, al cui interno si concentra il 42,4% delle risposte (14,7% sono donne e 27,8% uomini).

Tabella 3 – Composizione del campione per classe dimensionale e genere

Classi dimensionali	Percentuale		
	TOT	M	F
1-15	3,9	2,5	1,5
16-49	13,9	9,9	4,0
50-99	14,8	9,8	5,0
100-499	42,4	27,8	14,7
500-999	11,2	7,6	3,6
1000 e oltre	13,7	9,3	4,4
TOTALE	100,0	66,9	33,1

La distribuzione per reparto mostra una costante maggioranza dell'area produttiva in tutti i settori industriali: in media l'82% delle risposte provengono dal reparto produttivo/operativo.

Tabella 4 – Composizione del campione per reparto e genere

Reparto	Percentuale		
	TOT	M	F
Produttivo/operativo	82,0	56,0	26,0
Servizi	6,9	4,6	2,3
Amministrativo	3,6	0,9	2,7
Logistica/Trasporti	3,5	2,7	0,8
Altro	4,0	2,7	1,3
TOTALE	100,0	66,8	33,2

Se si analizza la componente femminile, come si può rilevare dal Grafico 3, il dato significativo è che questa supera quella maschile soltanto nel comparto amministrativo, a testimonianza del permanere di forme di segregazione occupazionale femminile, criticità centrale da affrontare e risolvere nella prospettiva generale di sviluppo di una cultura del lavoro più equa e responsabile. L'esistenza di aree professionali a dominanza maschile e di aree a dominanza femminile indica chiaramente come il mercato del lavoro sia ancora distorto da dinamiche sociali e culturali legate al genere che danno vita in modo sistematico a forme di segregazione orizzontale.

La principale mansione ricoperta dai rispondenti complessivi è quella di operaio/a ma, ancora una volta, è nella mansione impiegatizia che si riscontra l'unico caso in cui le donne superano gli uomini.

Grafico 3. Composizione del campione per reparto e genere

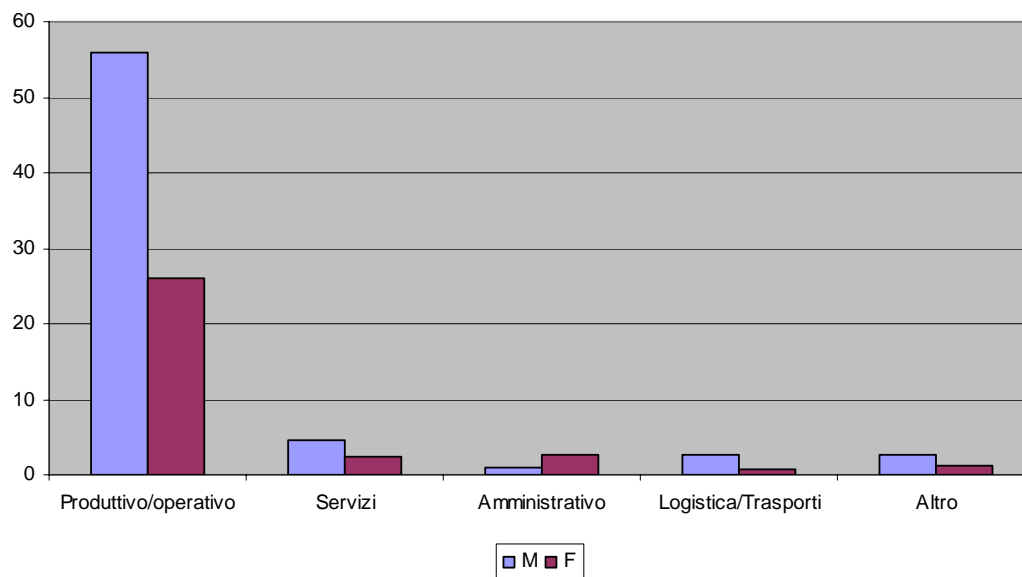
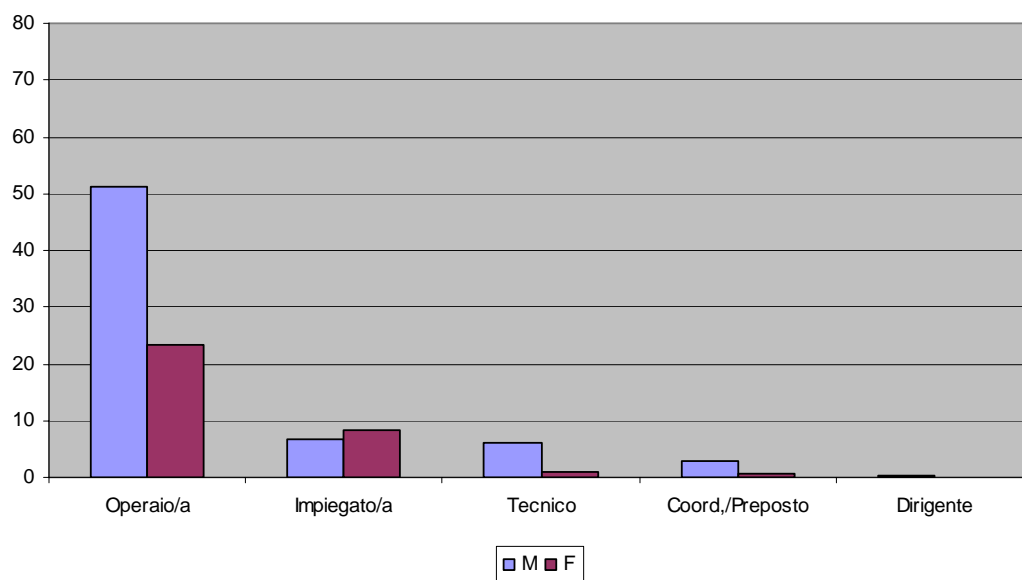


Grafico 4 - Composizione del campione per mansione e genere

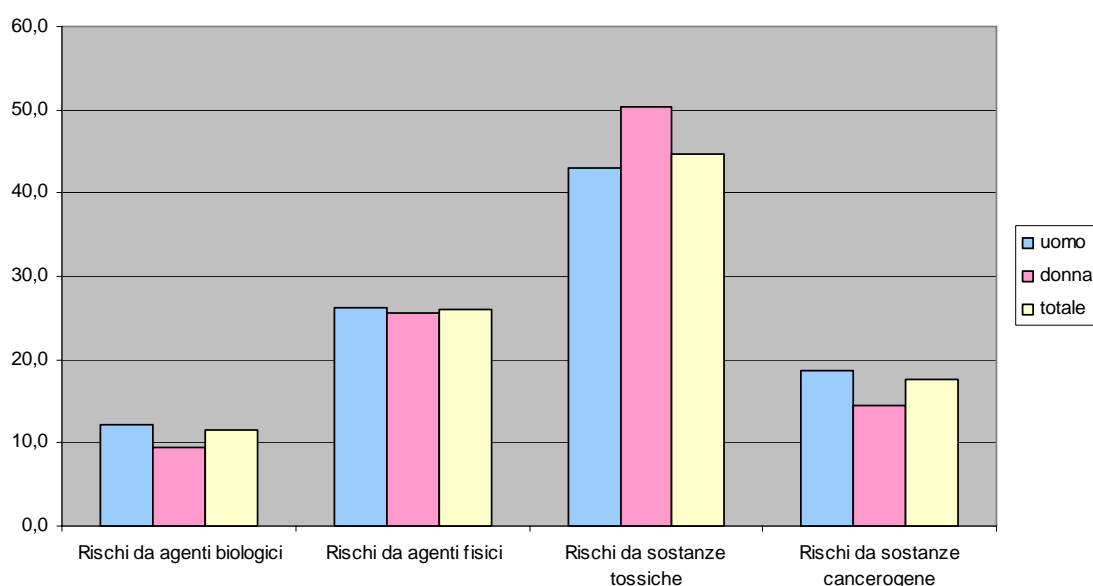


Chiamati ad esprimere la propria percezione rispetto all'esposizione a rischi di diversa natura, gli intervistati hanno valutato in misura maggiore i rischi da sostanze tossiche rispetto a tutte le altre tipologie di rischio. Non solo. Come

si può, infatti, vedere dal grafico 5, che riporta in maniera riassuntiva la percentuale di lavoratori e di lavoratrici che si è espressa con un “sì” alla domanda “nella tua attività sei esposto/a alle seguenti tipologie di rischi”, quelli provenienti da sostanze tossiche sono percepiti in misura sostanzialmente maggiore dalle lavoratrici rispetto ai lavoratori.

Per quanto riguarda i rischi da agenti fisici, possiamo dire che la percezione è più o meno la stessa di quella maschile, mentre per i rischi da sostanze cancerogene e da agenti biologici, la percezione femminile si rivela in misura minore, anche se di poco, rispetto a quella maschile.

Grafico 5 - Percezione dei rischi per la salute disaggregata per genere



Per quanto riguarda i rischi da agenti biologici, come ad esempio il contatto con materiali infetti da batteri, contatto con liquidi organici oppure punture da aghi infetti ecc., le lavoratrici, così come i lavoratori, hanno manifestato una limitata percezione di esposizione, le donne in misura ancora inferiore rispetto ai lavoratori maschi: la componente femminile è, infatti, pari a 5,6%, a fronte di una media dei rispondenti “sì” del 9,4% e di un valore riferito agli uomini di

11,3%. Degna di nota è la provincia di Piacenza, nell'ambito della quale la percentuale di "sì" (26,7%) è più significativa rispetto alla complessità dei "sì" espressi dalla componente femminile. Va tuttavia sottolineato come la rappresentatività del dato di questa Provincia sia abbastanza modesta⁶

Tabella 5 – Percezione dei rischi da agenti biologici per provincia e genere

Genere	Provincia	Totale	Rischi da agenti biologici	
			sì	no
Uomo	BO	27,4	10,3	89,7
	FE	8,8	16,4	83,6
	FC	7,2	8,7	91,3
	MO	35,3	11,6	88,4
	PR	4,6	7,1	92,9
	PC	0,6	34,2	65,8
	RA	0,4	4,3	95,7
	RE	9,7	11,8	88,2
	RN	6,1	9,7	90,3
	Totale	100,0	11,3	88,7
Donna	BO	26,6	5,4	94,6
	FE	4,1	8,8	91,2
	FC	4,4	2,9	97,1
	MO	41,6	4,0	96,0
	PR	3,3	8,7	91,3
	PC	1,5	26,7	73,3
	RA	3,3	7,8	92,2
	RE	10,9	6,8	93,2
	RN	4,3	7,5	92,5
	Totale	100,0	5,6	94,4
TOTALE		100,0	9,4	90,6

Curiosamente, per quanto riguarda la componente femminile, è la figura della dirigente che percepisce maggiormente l'esposizione a rischi da agenti biologici, seppure anche in questo caso la rappresentatività del dato dei dirigenti nel complesso risulta modesta (0,2%).

Per ciò che attiene i settori, la percezione di rischi da agenti biologici risulta maggiore nei comparti dell'agro alimentare e delle poste.

⁶ Si tratta in termini assoluti di soli 132 questionari

Tabella 6 – Percezione dei rischi da agenti biologici per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	Rischi da agenti biologici	
			si	no
Uomo	Operaio/a	74,3	13,6	86,4
	Impiegato/a	11,0	4,5	95,5
	Tecnico	10,1	3,3	96,7
	Coordinatore/Preposto	4,4	7,5	92,5
	Dirigente	0,2	18,8	81,3
	Totale	100,0	11,3	88,7
Donna	Operaio/a	66,8	6,4	93,6
	Impiegato/a	28,2	3,9	96,1
	Tecnico	3,2	7,5	92,5
	Coordinatore/Preposto	1,6	3,8	96,2
	Dirigente	0,2	42,9	57,1
	Totale	100,0	5,8	94,2
TOTALE		100,0	9,5	90,5

Tabella 7 – Percezione dei rischi da agenti biologici per settore e genere

Genere	Settore	Totale	Rischi da agenti biologici	
			si	no
Uomo	metalmeccanico	75,0	9,4	90,6
	Ceramica	7,1	19,9	80,1
	Gomma plastica	2,4	5,6	94,4
	Agroalimentare	6,0	24,3	75,7
	Poste	2,1	37,5	62,5
	Tessile/Abbigliamento	3,3	5,0	95,0
	Edile	4,1	12,9	87,1
	Totale	100,0	11,5	88,5
Donna	metalmeccanico	43,8	3,2	96,8
	Ceramica	11,8	6,5	93,5
	Gomma plastica	3,1	4,8	95,2
	Agroalimentare	5,6	17,3	82,7
	Poste	6,5	24,7	75,3
	Tessile/Abbigliamento	26,9	3,2	96,8
	Edile	2,2	2,6	97,4
	Totale	100,0	5,8	94,2
TOTALE		100,0	9,6	90,4

Sul totale degli intervistati, i rischi da agenti fisici, ossia quelli potenzialmente provenienti da radiazioni ionizzanti, campi elettromagnetici ecc., sono percepiti dal 23,1% degli uomini e dal 14% delle donne con una distribuzione più uniforme sulle diverse province della regione.

Il settore delle Poste è, in questo caso, quello che ha riportato la maggioranza di risposte positive per quanto riguarda la componente femminile.

Se si prende in considerazione l'analisi per mansione, degne di particolare nota sono le donne impiegate che hanno risposto "sì" alla domanda sui rischi da agenti fisici (24,3% rispetto ad una media delle rispondenti "sì" pari a circa il 15%) e le coordinatrici/preposte (17,9% sempre rispetto ad una media del 15% delle rispondenti "sì").

Tabella 8 – Percezione dei rischi da agenti fisici per provincia e genere

Genere	Provincia	Totale	Rischi da agenti fisici	
			sì	no
Uomo	BO	27,4	25,7	74,3
	FE	8,8	30,9	69,1
	FC	7,6	24,7	75,3
	MO	35,0	19,1	80,9
	PR	4,6	35,2	64,8
	PC	0,6	12,5	87,5
	RA	0,4	12,0	88,0
	RE	9,7	15,1	84,9
	RN	6,0	25,9	74,1
	Totale		100,0	23,1
Donna	BO	26,3	18,6	81,4
	FE	4,2	15,8	84,2
	FC	4,4	8,8	91,2
	MO	40,5	9,8	90,2
	PR	3,4	21,7	78,3
	PC	1,3	22,2	77,8
	RA	3,7	21,8	78,2
	RE	11,7	11,8	88,2
	RN	4,3	19,3	80,7
	Totale		100,0	14,0
TOTALE			20,1	79,9

Tabella 9 – Percezione dei rischi da agenti fisici per settore e genere

Genere	Settore	Totale	Rischi da agenti fisici	
			sì	no
Uomo	metalmecchanico	75,3	24,1	75,9
	Ceramica	6,8	26,5	73,5
	Gomma plastica	2,4	15,5	84,5
	Agroalimentare	6,0	19,1	80,9
	Poste	2,1	21,7	78,3
	Tessile/Abbigliamento	3,3	13,1	86,9
	Edile	4,1	16,7	83,3
	Totale	100,0	23,1	76,9
Donna	metalmecchanico	43,9	14,3	85,7
	Ceramica	11,5	14,1	85,9
	Gomma plastica	3,1	11,5	88,5
	Agroalimentare	5,3	9,7	90,3
	Poste	6,2	31,1	68,9
	Tessile/Abbigliamento	27,8	11,6	88,4
	Edile	2,2	2,8	97,2
	Totale	100,0	14,0	86,0
TOTALE		100,0	20,1	79,9

Tabella 10 – Percezione dei rischi da agenti fisici per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	Rischi da agenti fisici	
			sì	no
Uomo	Operaio/a	58,2	22,1	77,9
	Impiegato/a	9,3	25,5	74,5
	Tecnico	14,5	32,0	68,0
	Coordinatore/Preposto	14,3	14,0	86,0
	Dirigente	3,7	9,6	90,4
	Totale	100,0	22,2	77,8
	Donna	Operaio/a	43,2	9,5
Impiegato/a		18,0	24,3	75,7
Tecnico		17,2	15,1	84,9
Coordinatore/Preposto		21,0	17,9	82,1
Dirigente		0,5	15,0	85,0
Totale		100,0	14,9	85,1
TOTALE		100,0	19,5	80,5

La valutazione dei rischi da sostanze tossiche, come ad esempio esposizione a vernici, coloranti, detergenti clorurati ecc., è, come già sottolineato, la tipologia di rischio che ha riportato la più alta risposta positiva da parte dei rispondenti.

I settori in cui la risposta affermativa risulta maggiore, per le lavoratrici così come per i lavoratori, sono quelli della gomma plastica (55,4%), della ceramica (52,5%) e del settore edile (45,1%)⁷.

Per quanto riguarda le mansioni, le operaie sono quelle che in misura maggiore ritengono di essere esposte a rischi da sostanze tossiche.

Tabella 11 – Percezione dei rischi da sostanze tossiche per provincia e genere

Genere	Provincia	Totale	Rischi da sostanze tossiche	
			sì	no
Uomo	BO	27,2	33,6	66,4
	FE	8,7	47,5	52,5
	FC	7,5	48,0	52,0
	MO	35,6	37,5	62,5
	PR	4,5	33,0	67,0
	PC	0,5	15,2	84,8
	RA	0,4	19,2	80,8
	RE	9,3	29,1	70,9
	RN	6,3	53,4	46,6
	Totale		100,0	37,9
Donna	BO	26,8	27,1	72,9
	FE	4,4	44,4	55,6
	FC	4,6	28,9	71,1
	MO	41,7	34,3	65,7
	PR	3,2	14,2	85,8
	PC	1,2	7,5	92,5
	RA	3,1	7,8	92,2
	RE	10,7	13,9	86,1
	RN	4,2	21,2	78,8
	Totale		100,0	28,0
TOTALE			34,7	65,3

⁷ I dati riportati sono quelli riferiti alla componente femminile.

Tabella 12 – Percezione dei rischi da sostanze tossiche per settore e genere

Genere	Settore	Totale	Rischi da sostanze tossiche	
			sì	no
Uomo	metalmeccanico	74,6	35,8	64,2
	Ceramica	7,4	61,1	38,9
	Gomma plastica	2,5	64,4	35,6
	Agroalimentare	5,9	34,3	65,7
	Poste	1,9	14,5	85,5
	Tessile/Abbigliamento	3,3	24,4	75,6
	Edile	4,3	51,8	48,2
	Totale	100,0	38,2	61,8
Donna	metalmeccanico	44,6	29,6	70,4
	Ceramica	13,2	52,5	47,5
	Gomma plastica	3,3	55,4	44,6
	Agroalimentare	5,2	17,0	83,0
	Poste	5,4	5,6	94,4
	Tessile/Abbigliamento	25,8	13,8	86,2
	Edile	2,5	45,1	54,9
	Totale	100,0	27,8	72,2
TOTALE		100,0	34,8	65,2

Tabella 13 – Percezione dei rischi da sostanze tossiche per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	Rischi da sostanze tossiche	
			sì	no
Uomo	Operaio/a	62,0	43,7	56,3
	Impiegato/a	9,6	15,1	84,9
	Tecnico	8,8	21,4	78,6
	Coordinatore/Preposto	10,0	41,9	58,1
	Dirigente	9,6	29,6	70,4
	Totale	100,0	37,5	62,5
Donna	Operaio/a	58,3	38,6	61,4
	Impiegato/a	19,8	2,4	97,6
	Tecnico	2,4	16,5	83,5
	Coordinatore/Preposto	18,2	14,2	85,8
	Dirigente	1,3	12,0	88,0
	Totale	100,0	26,1	73,9
TOTALE		100,0	33,6	66,4

I rischi da sostanze cancerogene, come per esempio quelli potenzialmente provenienti dall'esposizione ad amianto, idrocarburi ecc., hanno trovato riscontro positivo nel 7,9% del totale delle donne rispondenti, con una percentuale relativa nel settore delle Poste (33,0%) e, a seguire, nel settore della ceramica, con una percentuale relativa del 13,1%.

Tabella 14 – Percezione dei rischi da sostanze cancerogene per provincia e genere

Genere	Provincia	Totale	Rischi da sostanze cancerogene	
			si	no
Uomo	BO	27,1	14,0	86,0
	FE	8,7	31,2	68,8
	FC	7,5	22,6	77,4
	MO	35,2	13,4	86,6
	PR	4,5	10,5	89,5
	PC	0,7	45,7	54,3
	RA	0,4	19,2	80,8
	RE	9,9	14,9	85,1
	RN	5,9	21,3	78,7
	Totale	100,0	16,5	83,5
Donna	BO	25,8	6,9	93,1
	FE	4,2	14,5	85,5
	FC	4,5	8,7	91,3
	MO	40,6	6,4	93,6
	PR	3,5	5,9	94,1
	PC	1,7	49,1	50,9
	RA	3,7	14,5	85,5
	RE	11,9	6,1	93,9
	RN	4,0	6,0	94,0
	Totale	100,0	7,9	92,1
TOTALE		100,0	13,7	86,3

Tabella 15 – Percezione dei rischi da sostanze cancerogene per settore e genere

Genere	Settore	Totale	Rischi da sostanze cancerogene	
			si	no
Uomo	metalmecanico	74,5	14,6	85,4
	Ceramica	7,3	32,7	67,3
	Gomma plastica	2,4	22,7	77,3
	Agroalimentare	6,0	11,9	88,1
	Poste	2,2	35,1	64,9
	Tessile/Abbigliamento	3,2	4,6	95,4
	Edile	4,3	24,5	75,5
	Totale	100,0	16,5	83,5
Donna	metalmecanico	44,3	6,7	93,3
	Ceramica	11,5	13,1	86,9
	Gomma plastica	3,1	7,8	92,2
	Agroalimentare	5,4	6,1	93,9
	Poste	6,6	33,0	67,0
	Tessile/Abbigliamento	27,0	2,1	97,9
	Edile	2,2	6,8	93,2
	Totale	100,0	7,9	92,1
TOTALE		100,0	13,7	86,3

Ancora una volta, come per la rilevazione di rischi da agenti biologici, anche qui sono le dirigenti a dare una valutazione positiva in percentuale maggiore rispetto alle donne ricoprenti altre tipologie di mansioni; anche in questo caso va tuttavia sottolineata ancora una volta la modesta rappresentatività delle donne dirigenti che rappresentano solo lo 0,2% del totale delle donne intervistate.

Tabella 16 – Percezione dei rischi da sostanze cancerogene per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	Rischi da sostanze cancerogene	
			si	no
Uomo	Operaio/a	58,3	19,9	80,1
	Impiegato/a	16,1	7,6	92,4
	Tecnico	19,7	14,2	85,8
	Coordinatore/Preposto	5,2	10,3	89,7
	Dirigente	0,8	7,1	92,9
	Totale	100,0	16,2	83,8
Donna	Operaio/a	42,2	9,7	90,3
	Impiegato/a	42,1	11,7	88,3
	Tecnico	10,4	8,8	91,2
	Coordinatore/Preposto	5,1	11,8	88,2
	Dirigente	0,2	50,0	50,0
	Totale	100,0	10,6	89,4
TOTALE		100,0	14,1	85,9

L'ambiente sociale è stato qui analizzato con particolare riguardo ad elementi di disturbo sul posto di lavoro che possono colpire in particolar modo le donne, come ad esempio, le discriminazioni legate al genere, le intimidazioni o le violenze fisiche.

L'ambiente sociale di ogni persona, costituito non solo dalle condizioni di lavoro e dal livello di reddito ma, più in generale, dalle condizioni di vita e dalla comunità di cui fa parte, provoca un forte impatto sulla vita della persona medesima, in particolare la discriminazione tra i sessi all'interno e all'esterno del luogo di lavoro può influire sulla sicurezza e salute sul lavoro delle donne: vi sono, infatti, importanti collegamenti tra problemi di discriminazione e segregazione all'interno del mercato del lavoro ed il tema della salute. È indispensabile considerare, dunque, la pressione supplementare a cui possono essere sottoposte le donne in casi simili.

Proprio per questo abbiamo ritenuto importante soffermarci, anche se brevemente, su questi problemi che possono veicolare impatti rilevanti sulla salute della donna (e dei/lle lavoratori/trici più in generale), conseguenze che spesso non vengono valutate alla luce di possibili, diversificate e concomitanti cause.

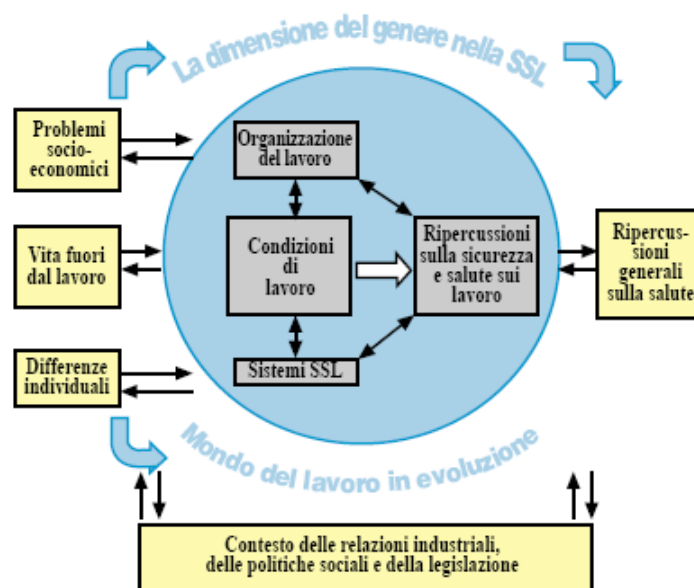
E' un dato di fatto che la forte segregazione subita dalle donne nel mercato del lavoro dell'Unione Europea ha come conseguenza che le donne e gli uomini sono esposti a sollecitazioni differenti e, quindi, ad ambienti di lavoro diversi, anche se lavorano nello stesso settore e fanno lo stesso mestiere.

A questa segregazione si aggiungono, poi, altre differenze nel contesto lavorativo dovute al genere, con ripercussioni sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro: più donne impiegate in attività precarie, più donne che mantengono la stessa mansione, subendo a volte un'esposizione più prolungata ai rischi esistenti, donne retribuite in misura minore rispetto agli uomini pur svolgendo lo stesso tipo di lavoro.

I carichi di lavoro domestico e di cura non retribuito, l'incompatibilità tra l'organizzazione professionale e la vita privata, la scarsa presenza di donne a tutti i livelli del processo decisionale sono ulteriori elementi che possono incidere sulla sicurezza e la salute sul lavoro.

Riportiamo di seguito un esempio di casi in cui le differenze di genere possono influenzare la sicurezza e la salute sul lavoro⁸.

⁸ Gender Issues in Safety and Health at work – A review – European Agency for Safety and Health at work 2003



Analizzando alcuni dati di contesto sinteticamente riportati nei grafici seguenti, emerge come la percentuale di donne che ritiene di aver subito discriminazioni nell'ultimo anno lavorativo sia più elevata rispetto a quella degli uomini intervistati. In particolare la prevalenza di risposte positive da parte delle componente femminile si riscontra nelle discriminazioni legate al genere e nelle attenzioni sessuali indesiderate.

Questi risultati conducono ad una riflessione: le donne, quando discriminate, vengono ancora prevalentemente "colpite" attraverso atti o comportamenti a connotazione sessuale. Molto spesso si tratta di molestie ambientali, ovvero una condotta continuata nel tempo che crea situazioni intimidanti, ostili e offensivi, segno del permanere di forti pregiudizi e stereotipi, e della conseguente necessità di introdurre strumenti e procedure adeguate per prevenire questo particolare tipo di discriminazioni.

Grafico 6 - Persone che ritengono di essere stati negli ultimi 12 mesi oggetto di discriminazione legate al genere per sesso

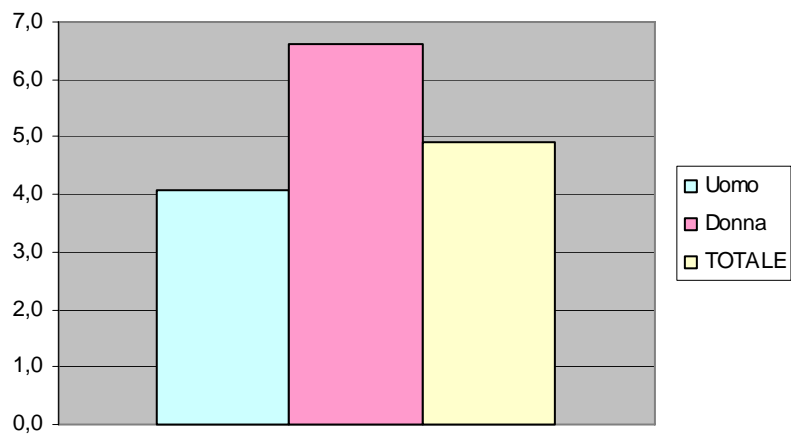
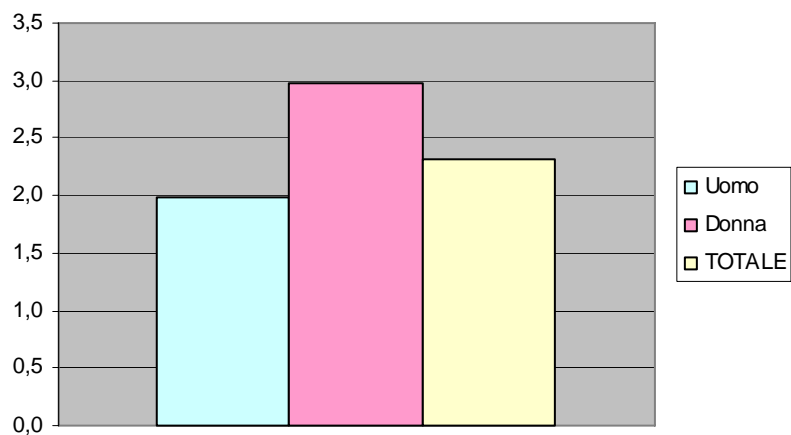


Grafico 7 - Persone che ritengono di essere stati negli ultimi 12 mesi oggetto di attenzioni sessuali indesiderate per genere

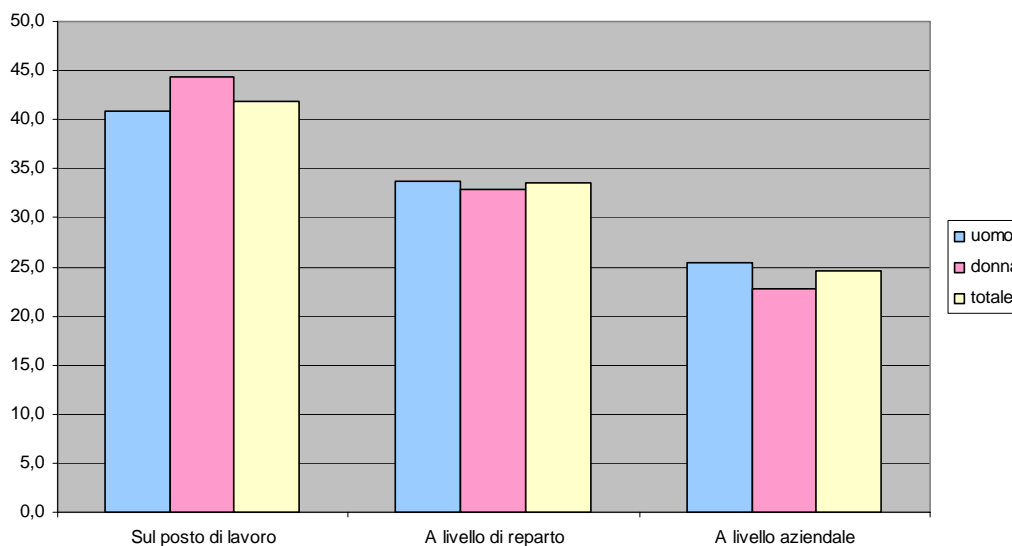


L'ultimo focus è relativo al tipo di interazioni sociali che si sono sviluppate internamente alle aziende coinvolte. Questa dimensione relazionale ci è sembrata degna di approfondimento in considerazione del fatto che la partecipazione dei dipendenti rappresenta una componente essenziale nello sviluppo di una cultura del lavoro responsabile ed equa.

Innanzitutto la consultazione delle risorse umane è un fattore chiave per la corretta prevenzione dei rischi, ma il raggiungimento di questo obiettivo richiede la partecipazione di tutti i lavoratori e lavoratrici interessati/e, a partire dall'esame delle situazioni di lavoro effettive. In secondo luogo la percezione relativa all'attenzione dell'azienda verso le esigenze del personale, oltre che verso la qualità e la sicurezza del contesto lavorativo, è fattore determinante di motivazione delle persone. Per l'impresa è pertanto fondamentale prestare attenzione a questo aspetto per un miglioramento anche della produttività, oltre che del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

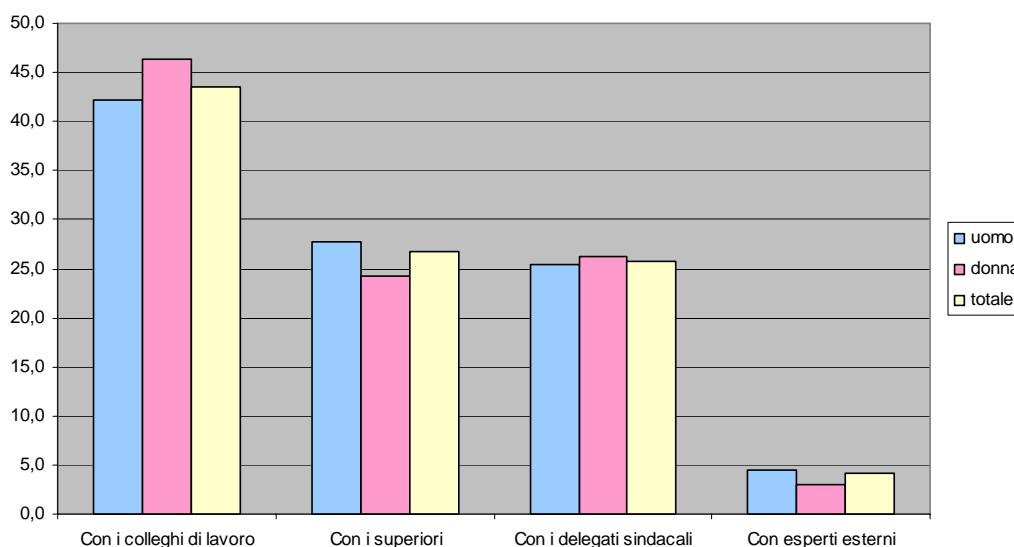
Come rilevabile dal grafico 8, è in particolare sul posto di lavoro che gli intervistati e le intervistate (in misura superiore) ritengono più utile gli scambi di opinione e la comunicazione interpersonale. A livello di reparto, le valutazioni sull'utilità non hanno particolari differenziazioni per genere, mentre per quanto riguarda la dimensione aziendale, sono gli uomini più delle donne a valutarne positivamente il valore.

Grafico 8 - Persone che ritengono che gli scambi favoriscano la realizzazione di miglioramenti



Il grafico 9, coerentemente con queste valutazioni, mostra infatti gli scambi di punti di vista, che per le donne sono più frequenti con i colleghi e con i delegati sindacali, mentre gli uomini si confrontano più delle donne con i superiori e con esperti esterni.

Grafico 9 – Ambiti nei quali le persone ritengono che gli scambi favoriscano la realizzazione di miglioramenti



Nel confronto con i colleghi, tra le donne non sussiste una grossa differenziazione per mansione, mentre esiste uno scambio minore fra le impiegate e i delegati sindacali, che hanno invece scambi d'opinione più frequenti soprattutto con le operaie. Rilevante, per la bassa percentuale riportata nel dato complessivo, è lo scambio di opinioni con esperti esterni (sul totale dei rispondenti solo il 10,4% di sì), elemento che potrebbe introdurre a una serie di riflessioni su quanto ci sia ancora da fare per migliorare il flusso comunicativo non solo fra le aziende e il contesto locale di *stakeholder*, ma anche fra il/la lavoratore/rice ed i servizi preposti al sostegno e alla consulenza sui temi della sicurezza, della salute, del benessere inteso in senso più ampio sul luogo di lavoro.

Tabella 17 – Scambio di punti vista con i colleghi per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	con i colleghi	
			si	no
Uomo	Operaio/a	75,9	93,0	7,0
	Impiegato/a	10,2	94,7	5,3
	Tecnico	9,4	97,5	2,5
	Coordinatore/Preposto	4,3	94,6	5,4
	Dirigente	0,2	94,1	5,9
	Totale	100,0	93,6	6,4
Donna	Operaio/a	69,1	92,9	7,1
	Impiegato/a	26,2	95,1	4,9
	Tecnico	2,9	97,3	2,7
	Coordinatore/Preposto	1,5	91,7	8,3
	Dirigente	0,2	77,8	22,2
	Totale	100,0	93,6	6,4
TOTALE		100,0	93,6	6,4

Tabella 18 – Scambio di punti vista con i superiori per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	con i superiori	
			si	no
Uomo	Operaio/a	69,9	62,4	37,6
	Impiegato/a	9,8	74,3	25,7
	Tecnico	9,2	73,6	26,4
	Coordinatore/Preposto	4,3	85,6	14,4
	Dirigente	0,2	82,4	17,6
	Totale	93,4	65,9	34,1
Donna	Operaio/a	59,8	50,4	49,6
	Impiegato/a	24,2	64,9	35,1
	Tecnico	2,9	63,2	36,8
	Coordinatore/Preposto	1,5	81,7	18,3
	Dirigente	0,2	37,5	62,5
	Totale	88,7	55,3	44,7
TOTALE		100,0	62,5	37,5

Tabella 19 – Scambio di punti vista con i delegati sindacali per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	con i delegati sindacali	
			si	no
Uomo	Operaio/a	69,2	66,4	33,6
	Impiegato/a	9,3	46,3	53,7
	Tecnico	8,9	46,1	53,9
	Coordinatore/Preposto	4,0	47,9	52,1
	Dirigente	0,2	41,2	58,8
	Totale	91,5	61,5	38,5
Donna	Operaio/a	61,3	68,0	32,0
	Impiegato/a	23,3	39,4	60,6
	Tecnico	2,8	50,0	50,0
	Coordinatore/Preposto	1,4	52,7	47,3
	Dirigente	0,2	50,0	50,0
	Totale	89,0	59,6	40,4
TOTALE		100,0	60,9	39,1

Tabella 20 – Scambio di punti vista con esperti esterni per mansione e genere

Genere	Mansione	Totale	con esperti esterni	
			si	no
Uomo	Operaio/a	64,6	9,6	90,4
	Impiegato/a	9,1	14,2	85,8
	Tecnico	8,8	17,5	82,5
	Coordinatore/Preposto	3,9	24,2	75,8
	Dirigente	0,2	56,3	43,8
	Totale	86,6	11,7	88,3
Donna	Operaio/a	54,6	6,6	93,4
	Impiegato/a	22,5	8,8	91,2
	Tecnico	2,7	11,3	88,7
	Coordinatore/Preposto	1,4	14,5	85,5
	Dirigente	0,2	25,0	75,0
	Totale	81,4	7,6	92,4
TOTALE		100,0	10,4	89,6

A conclusione di questo breve approfondimento dei dati della ricerca condotta dall'IPL non possiamo esimerci, in questa sede, dal riportare, seppure in maniera sintetica e schematica, alcune suggestioni che sono emerse dalla relazione che l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha elaborato per esaminare le differenze legate al genere in materia di lesioni e malattie sul lavoro, le eventuali lacune a livello di conoscenze e le implicazioni per il miglioramento della prevenzione dei rischi⁹.

- Sono necessari sforzi continui per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne che degli uomini.
- Le differenze di genere nelle condizioni di lavoro si ripercuotono notevolmente sulle differenze di genere nelle conseguenze per la salute legate al lavoro. La ricerca e gli interventi devono tenere conto del tipo effettivo di lavoro che fanno gli uomini e le donne e delle differenze nelle condizioni di esposizione e di lavoro.
- Possiamo migliorare la ricerca ed il monitoraggio inserendo sistematicamente la dimensione del genere nella raccolta dei dati, tenendo conto delle ore effettive di lavoro (le donne generalmente hanno orari di lavoro più corti degli uomini) e basando la valutazione dell'esposizione sul lavoro realmente svolto. I metodi epidemiologici devono essere valutati per cercare eventuali discriminazioni di genere. Gli indicatori dei sistemi di monitoraggio, quali le relazioni e le indagini nazionali sugli infortuni, devono comprendere tutti i rischi professionali per le donne.
- I rischi legati al lavoro per la sicurezza e la salute delle donne sono stati sottovalutati e trascurati rispetto a quelli per gli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione. Questo problema deve essere affrontato nelle attività di ricerca, di sensibilizzazione e di prevenzione.
- Adottando una strategia indipendente dal genere per la politica e la legislazione si è dedicata meno attenzione e si sono stanziato meno risorse ai rischi legati al lavoro per le donne e alla loro prevenzione. Le direttive

⁹ Cfr. nota 6.

europee sulla sicurezza e la salute non riguardano i lavoratori domestici (prevalentemente donne). Le donne che lavorano non ufficialmente, ad esempio mogli o compagne di uomini in aziende agricole a conduzione familiare, spesso non sono considerate dalle leggi. È necessario svolgere, tenendo conto dell'impatto del genere, un esame delle direttive SSL attuali e future, della definizione di norme e degli accordi di compensazione.

- Benché sia necessario valutare l'impatto del genere e sia opportuno colmare le lacune nella conoscenza, sarebbe possibile, con le attuali conoscenze in materia di prevenzione e integrazione del genere nella SSL, applicare le direttive esistenti in modo più sensibile al genere.
- Il successo di questi interventi che tengono conto del genere richiede la partecipazione di tutti i lavoratori interessati e l'esame delle situazioni di lavoro effettive.
- Non è possibile migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle donne senza tenere conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società. Le azioni di uguaglianza nell'occupazione devono comprendere la SSL. Le attività d'integrazione della sicurezza e salute sul lavoro in altri settori politici, quali le iniziative di salute pubblica o di responsabilità sociale delle imprese, devono comprendere una dimensione di genere.
- Le donne non sono sufficientemente rappresentate nei processi decisionali riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro a tutti i livelli. Le donne dovrebbero partecipare in modo più diretto e i loro pareri, le loro esperienze, le loro conoscenze e le loro competenze dovrebbero essere presi in considerazione nella formulazione e nell'attuazione delle strategie di SSL.
- Si sono già riportati alcuni successi nell'introduzione o nell'integrazione del genere in strategie di ricerca, interventi, consultazioni e decisioni, strumenti e azioni. Le esperienze e le risorse attuali devono essere condivise.
- Benché le tendenze generali nelle condizioni e situazioni di lavoro delle donne siano simili in tutti gli Stati membri e nei paesi candidati, vi sono

differenze all'interno di queste tendenze generali. Ciascun paese deve esaminare le proprie circostanze particolari per quanto riguarda il genere e la SSL, al fine di programmare interventi adeguati.

- Un approccio olistico della SSL, compresa l'interfaccia lavoro-vita privata ed i problemi più vasti dell'organizzazione del lavoro e dell'occupazione, migliorerebbe la prevenzione dei rischi professionali per il bene tanto delle donne quanto degli uomini.
- Le donne non formano un gruppo omogeneo e non tutte le donne svolgono lavori tradizionalmente «femminili». Lo stesso vale per gli uomini. Un approccio olistico deve tenere conto della diversità. Le azioni intese a migliorare l'equilibrio lavoro-vita privata devono tenere conto degli orari di lavoro delle donne e degli uomini e devono essere concepite in modo da piacere ad entrambi.

CONCLUSIONI – Le implicazioni per il Mercato del Lavoro: uno sviluppo economico socialmente responsabile

Le pari opportunità e la qualità del lavoro sono progressivamente diventati, nelle politiche europee, elementi qualificanti dello sviluppo economico e della coesione sociale.

L'Europa pone, infatti, da tempo al centro delle sue politiche il tema delle pari opportunità di genere e assegna particolare rilievo alla loro inscindibile connessione con la qualità del lavoro, considerandoli come elementi che qualificano lo sviluppo economico e la coesione sociale.

Peraltro nel corso del 2006 l'adozione da parte della Commissione di una Tabella di Marcia per la parità per il periodo 2006-2010 e l'adozione da parte del Consiglio europeo del Patto per la parità di genere confermano l'impegno attivo dell'UE nel perseguimento dell'obiettivo di raggiungere un'effettiva parità di genere.

Sono stati molti e considerevoli i risultati raggiunti in un mercato del lavoro nel quale il mondo femminile costituisce il maggior bacino di risorse umane, caratterizzato, peraltro, da un primato, quantitativo e qualitativo, in termini di istruzione.

Pur in presenza di luci e ombre, la Regione Emilia-Romagna ha dimostrato di essere in controtendenza rispetto ai dati nazionali, con un andamento dei tassi di occupazione femminile piuttosto dinamico, cresciuto costantemente dal 1993 al 2006 di circa un punto percentuale all'anno, passando dal 50% al 61%,¹ e raggiungendo, già nel 2004, l'obiettivo fissato nell'ambito degli accordi europei per il 2010.

La Relazione sulle Pari Opportunità tra uomini e donne della Commissione del febbraio 2007¹⁰ fa il punto della situazione sui progressi realizzati.

L'occupazione femminile è aumentata notevolmente nel corso degli ultimi anni, anche tra le lavoratrici *over 45*; permane tuttavia una situazione chiaramente sfavorevole delle donne sul mercato dell'occupazione rispetto agli

¹⁰ Relazione della Commissione al Consiglio d'Europa, al Parlamento europeo, al Comitato Economico e Sociale europeo ed al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini, Brussels 2007.

uomini. I divari restano, infatti, importanti e sempre a svantaggio delle donne: disparità nelle modalità di lavoro e segregazione nel mercato dell'occupazione non diminuiscono, con risultati tangibili nelle differenze sensibili e persistenti di remunerazione (il cosiddetto *gender gap*).

I dati riportati nella relazione del febbraio 2007 consentono di rilevare una situazione nella quale permangono gravi squilibri e divari tra i generi:

- il tasso di occupazione femminile è aumentato, ma rimane decisamente inferiore a quello maschile: il divario rimane intorno al 15%;
- la maggiore difficoltà delle donne di conciliare vita professionale e vita privata e lo squilibrio della ripartizione dei compiti domestici e familiari restano importanti;
- il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni si abbassa di 15 punti quando hanno un bambino, mentre quello degli uomini aumenta di 6 punti;
- le richieste crescenti di flessibilità della manodopera pesano maggiormente sulle donne; quasi un terzo delle donne lavora a tempo parziale (32,9% nel 2006) rispetto al 7,7% degli uomini; il 14,8% delle lavoratrici donne ha un contratto a durata determinata, cioè un punto in più rispetto ai lavoratori uomini. Il ricorso al lavoro flessibile può riflettere preferenze personali ma la forte differenza tra i sessi sottolinea lo squilibrio tra uomini e donne nell'utilizzazione del tempo.
- il mercato dell'occupazione resta in larga misura compartimentato: i principali settori di crescita dell'occupazione femminile continuano infatti a riguardare attività e occupazioni già prevalentemente femminili, rafforzando in questo modo ulteriormente la segregazione nel mercato del lavoro, sia essa settoriale¹¹ che occupazionale¹². L'evoluzione degli indici di separazione professionale e settoriale per sesso non mostra infatti alcun segno di diminuzione significativa. Risulta quindi che l'aumento dell'occupazione delle donne ha luogo principalmente nei settori di attività e nelle professioni già femminili in modo maggioritario. Quasi quattro lavoratrici su dieci sono occupate nell'amministrazione pubblica, nell'istruzione o nel settore sanitario

¹¹ Viene in questo caso utilizzata la classificazione NACE.

¹² Utilizzo della classificazione ISCO.

e sociale, mentre la metà delle lavoratrici sono impiegate amministrative, commesse o lavoratrici poco o non qualificate.

- persiste lo squilibrio per quanto riguarda la presenza di donne e uomini nei posti dirigenziali, sia politici che economici.

- la separazione si ritrova anche nell'istruzione: malgrado le donne rappresentino ormai la maggioranza dei nuovi laureati (59%), i settori di studio restano fortemente stereotipati.

- infine persiste lo scarto di retribuzione tra donne e uomini: Il differenziale retributivo è in media del 15% e ciò è determinato da una serie di fattori:

- il mancato rispetto della legislazione sulla parità retributiva;
- il permanere di situazioni segreganti;
- modalità di lavoro diverse;
- differenze nell'accesso ai sistemi di istruzione e formazione;
- sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti;
- il perdurare della presenza di stereotipi.

Ciò che emerge complessivamente dalla suddetta relazione, confermando tristemente quanto era già complessivamente emerso l'anno passato, è che le disparità tuttora esistenti tra donne e uomini sottolineano che occorre impegnarsi maggiormente per valorizzare le potenzialità produttive delle donne.

Promuovere la presenza delle donne nell'economia e nella politica non è solo una questione di equità e pari diritti, ma anche un buon investimento: secondo una indagine del *World Economic Forum*, infatti, i Paesi in cui il differenziale di genere¹³ è inferiore, hanno migliori performance economiche misurate in termini di Prodotto interno lordo pro-capite e di competitività del sistema. L'Italia, come noto, è tra i Paesi con i risultati peggiori in termini di differenziali di genere, in particolare con riferimento al mercato del lavoro. Da ciò si potrebbe individuare un potenziale di crescita che un maggiore e migliore impiego delle capacità femminili consentirebbe di mettere a frutto.

¹³ Il differenziale di genere misura le disparità tra uomini e donne secondo quattro dimensioni: la partecipazione e le opportunità nel mercato del lavoro, i risultati nel campo dell'istruzione, l'accesso alle cariche politiche e le condizioni di salute.

È proprio da interventi legati al tema della RSI che può indubbiamente venire un significativo impulso al superamento di questo elenco di limiti individuati dalla Commissione, esattamente come era già stato evidenziato a Lisbona. In occasione del summit, infatti, nell'appello al senso di responsabilità delle imprese, si è parlato oltre che di buone prassi collegate all'istruzione, alla formazione lungo tutto l'arco della vita e all'organizzazione del lavoro, anche di buone prassi per la parità delle opportunità¹⁴. Risulta, infatti, difficile parlare di Responsabilità Sociale delle Imprese senza considerare le Pari Opportunità come un fattore di competitività aziendale e, quindi, di sviluppo dell'economia e della permanenza nei mercati.

Uno degli ambiti presi in considerazione dalla RSI, insieme alla qualità del lavoro, può dunque essere quello delle Pari Opportunità di genere, intese come parità di trattamento, uguaglianza sostanziale, assenza di discriminazioni e di ostacoli alla partecipazione in ogni ambito della vita, considerazione e valorizzazione delle diverse condizioni, bisogni e motivazioni. Ed è proprio in questo contesto che può avere spazio una riflessione anche sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro specificatamente orientata all'attenzione al genere, così come presentato nei capitoli precedenti di questo approfondimento.

Nel definire la RSI la Commissione Europea nel Libro Verde del 2001 sostiene che "essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là, investendo di più nel capitale umano¹⁵".

La Responsabilità Sociale delle Imprese può avere impatti economici sia sul versante interno che su quello esterno. Una relazione diretta tra RSI e le politiche di pari opportunità è evidente principalmente nel primo ambito che riguarda in prima istanza le risorse umane.

"Attualmente, una delle maggiori sfide che debbono affrontare le imprese è di attrarre e conservare i lavoratori qualificati. In tale contesto, una serie di misure adeguate potrebbero comprendere (...) un migliore equilibrio tra

¹⁴ European Commission, Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility. A business contribution to Sustainable Development, Brussels 2002.

¹⁵ European Commission, Green Paper. Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Brussels 2001.

lavoro, famiglia e tempo libero, una maggiore diversità delle risorse umane, l'applicazione del principio di uguaglianza per le retribuzioni e le prospettive di carriera delle donne"¹⁶ e, potremmo aggiungere, l'attenzione e la valorizzazione delle diverse condizioni, bisogni e motivazioni delle donne nella definizione di procedure atte a promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro.

La qualità del posto insieme ad un ambiente di lavoro sicuro sia per gli uomini, ma anche e soprattutto per le donne, rappresentano, dunque, elementi fondamentali per attrarre e mantenere le persone nel mercato del lavoro e per contribuire ad un processo di sviluppo di una più efficace e partecipata "cultura della prevenzione" a tutti i livelli, anche tenendo in considerazione le difficoltà che le donne incontrano quotidianamente nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

È, però, necessario che le istituzioni e le parti sociali rafforzino questo orientamento, in particolare attraverso la promozione e la diffusione di modelli di lavoro che valorizzino pienamente le qualifiche dei lavoratori e delle lavoratrici e che contribuiscano alla costruzione di ambienti di lavoro sicuri a 360°, anche in relazione alle esigenze delle donne.

E ancora di più, sarebbe opportuno potenziare una *governance* forte, che coinvolga tutte le parti interessate, per sostenere questo approccio attraverso efficaci meccanismi istituzionali.

In un contesto come quello appena delineato, le attività economiche sono chiamate a promuovere processi di cambiamento che investono l'organizzazione del lavoro, dei capitali e delle risorse, in particolar modo, delle risorse umane.

Al fine di creare maggiori e migliori opportunità, dunque, le imprese non possono esimersi da:

- compiere un processo di valorizzazione delle risorse umane che inevitabilmente passi attraverso la piena e non discriminatoria valorizzazione delle capacità e delle competenze di donne e uomini;

¹⁶ European Commission, Green Paper. Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Brussels 2001

-
-
- rimuovere gli ostacoli che ne impediscono un pieno dispiegamento delle potenzialità lavorative, anche sul versante della salute e sicurezza sul posto di lavoro;
 - tenere nella dovuta considerazione gli effetti sociali delle politiche aziendali, nell'ambito dei quali, indubbiamente, la conciliazione tra i tempi di vita professionale e quelli legati alla sfera familiare riveste un ruolo di primaria importanza.

A questo proposito, e come osservazioni conclusive di questo approfondimento, è importante sottolineare ed esplicitare la correlazione esistente tra il tema dello Sviluppo Locale e quello delle Pari Opportunità di genere¹⁷. L'ipotesi è che la crescita degli indicatori per lo Sviluppo Locale sia fortemente correlata al rispetto delle pari opportunità e, in particolare, al *mainstreaming* di genere che, attraverso politiche indirette, riesce a produrre modificazioni strutturali che possono incidere significativamente sulle possibilità di sviluppo di un territorio.

Questa ipotesi prende le mosse da numerosi studi che hanno evidenziato la forte correlazione tra crescita economica e presenza femminile nel mercato del lavoro, così come le inefficienze presenti in contesti caratterizzati da situazioni di discriminazioni e segregazione.

Se, infatti, si va oltre una dimensione di breve periodo, nella quale le azioni messe in atto per promuovere condizioni di uguaglianza di genere anche in relazione alla sfera del lavoro comportano principalmente dei costi, emergono chiaramente i benefici che derivano dal sostegno della partecipazione e dell'occupazione femminile.

Ad esempio:

- se cresce l'occupazione femminile, crescono i redditi familiari, con un impatto positivo sulla domanda aggregata e sulle entrate fiscali;
- evidente è il circolo virtuoso che si innesca con la crescita della presenza femminile ai percorsi di formazione;

¹⁷ IRS- Istituto per la Ricerca Sociale, *Le priorità trasversali nella programmazione FSE 2000-2006 analizzate in un'ottica di genere. L'esperienza della Provincia Autonoma di Bolzano*, FrancoAngeli 2004.

-
-
- il sostegno alla partecipazione e all'occupazione femminili attraverso politiche di conciliazione assicurano nel medio e nel lungo periodo condizioni adeguate di riproduzione sociale.

Il sostegno alla partecipazione delle donne alla vita attiva risulta quindi essere una forma di investimento che ha ricadute per la società nel suo complesso e per le sue diverse componenti, non solo perché contribuisce alla crescita economica del territorio e alla sua riproduzione, ma anche perché promuove e afferma approcci alternativi allo sviluppo.