

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO: LA PREVENZIONE DI GENERE

Non va trascurata la Prevenzione di Genere invocata in maniera esplicita dalla vigente normativa in materia di Igiene e Sicurezza del Lavoro. Da alcune statistiche presentate nel corso di un recente Congresso Nazionale della Simili, la Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale svoltosi a Torino, viene fuori ancora una maggiore incidenza della morbilità, sul posto di lavoro, delle donne rispetto agli uomini (105 donne vs 100 uomini) di patologie croniche (diabete) e mentali (depressione). Eppure in ben otto articoli del D.Lgs. 81/2008 (1,6,8,28, 40, 183, 190 2 202) il legislatore richiama il datore di lavoro a rivolgere un'attenzione particolare al genere femminile perché fosse particolarmente salvaguardato. Una studiosa canadese di medicina del lavoro, Karen Messing ha posto in più occasione diversi quesiti, ancora senza risposta, riguardanti la precarietà delle condizioni di lavoro femminili rispetto a quelle dei maschi: i problemi muscolo scheletrici delle donne sono meno riconosciuti; c'è ancora una discriminazione nell'accesso agli indennizzi; i maschi sono più indennizzati delle donne; le donne in lavori maschili hanno più infortuni; le donne che lavorano al computer sono più esposte degli uomini; i dispositivi di protezione individuali (DPI) non sono concepiti anche per il genere femminile; il seno delle donne non è considerato nella progettazione; non è studiata la relazione tra tossici industriali e menopausa. A questo quadro vanno aggiunti altri aspetti di salute indiretti quali i diversi livelli di formazione nei due generi, in quanto alle donne il doppio carico (impegno familiare e lavoratrice) sottrae tempo per la formazione, anche per la salute e sicurezza e il tempo extralavorativo difficilmente può essere

impiegato in questa direzione. Un'altra difficoltà per le donne sarebbe generata anche dalla diversa esperienza femminile nel mondo del lavoro, troppo recente per avere acquisito sufficiente "cultura" nei processi decisionali in un quadro di valori che può esprimere differenze da quello maschile generando maggiori conflitti. Occorre partire per attivare idonei percorsi preventivi dalle "buone pratiche" orientate al genere, tenendo presente quanto sottolineato dal foglio 43 dell'Agenzia Europea (Osha-EU). In questo documento, ancora poco noto, vengono elencati i settori lavorativi dove l'elevata presenza femminile necessita di per sé un'attenzione specifica: rischio biologico (agenti infettivi, polvere organica e spore); rischio chimico (agenti detergenti, disinfettanti, gas anestetici, farmaci, coloranti, solventi, piombo, silice, pesticidi, ridotta qualità dell'aria); rischio fisico (movimentazione manuale dei carichi, posizioni di lavoro faticose, cadute e scivolamenti, temperature fredde o calde, rumore, movimenti ripetitivi, posizione di lavoro fissa); rischio psico-sociale (lavoro che richiede impegno emotivo, lavoro in ore diverse da quelle socialmente condivise, violenze e aggressioni da utenti, lavoro monotono e ripetitivo, lavoro frenetico, lavoro a prestazione, lavoro senza controllo, interruzioni frequenti). Va inoltre considerato che, nell'ambito delle previsioni europee basate sul parere degli esperti sui rischi psicosociali, si sottolineano come rischi emergenti legati alla condizione femminile quali: le nuove forme di contratto di lavoro e l'insicurezza del posto di lavoro; l'invecchiamento della forza lavoro; l'intensificazione del lavoro e il già noto elevato coinvolgimento emotivo sul lavoro. Per finire occorre evidenziare quale elemento inconscio di insoddisfazione delle donne quello che svolgono, più spesso degli uomini, lavori non retribuiti come l'assistenza ai familiari malati, nonché le cure parentali alle quali dedicano, mediamente, tre volte il tempo degli uomini. Ecco perché ai nove milioni di donne lavoratrici dovrà essere assicurato un percorso diversificato, rispetto ai loro colleghi uomini, per la valutazione del

rischio sui posti di lavoro. Spetta al medico competente, specialista in medicina del lavoro oppure in igiene o medicina legale, attivare un percorso al femminile, considerando anche le attività extralavorative che vengono svolte dalle donne, soprattutto in famiglia.

Domenico Della Porta

Docente di Medicina del Lavoro