

Milano, 12 aprile 2016

**LE DIFFERENZE DI
GENERE E
L'INTENZIONE DEL
LEGISLATORE DEGLI
ULTIMI 10 ANNI**

Anna Guardavilla

Le differenze di genere nella Legge Delega

Legge 3 agosto 2007 n. 123

Art.1 comma 1 L.123/2007

«Il Governo e' delegato ad adottare [...] uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro [...] garantendo **l'uniformità della tutela** 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** e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.»

Le differenze di genere nella Legge Delega

Legge 3 agosto 2007 n. 123

Art.1 comma 2 lett. c) L.123/2007

PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI GENERALI

«c) applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati prevedendo: 1) **misure di particolare tutela per determinate categorie di lavoratori e lavoratrici** e per specifiche tipologie di lavoro o settori di attività»

Le differenze di genere nella Legge Delega

PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI GENERALI

Art.1 comma 2 lett.o) L.123/2007

«o) previsione della partecipazione delle parti sociali al sistema informativo, costituito da Ministeri, regioni e province autonome, INAIL, IPSEMA e ISPESL, con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), e del concorso allo sviluppo del medesimo da parte degli organismi paritetici e delle associazioni e degli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne»

Le differenze di genere nel Testo Unico

D.Lgs.81/08 modificato e integrato dal D.Lgs.106/2009

Art.1 comma 1 D.Lgs.81/08 ("Finalità")

«Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma [...] garantendo l'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.»

Il Sistema Pubblico e gli strumenti di lavoro

D.Lgs.81/08 modificato e integrato dal D.Lgs.106/2009

Art.6 comma 8 lett. l) D.Lgs.81/08

("Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro")

«Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di: [...]

l) **promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione»**

Jobs Act: Sistema Pubblico e strumenti

D.Lgs.81/08 modificato e integrato dal D.Lgs.151/2015

Art.6 comma 2 D.Lgs.81/08 post Jobs Act

«Ai lavori della Commissione possono altresì partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, **con particolare riferimento a quelle relative alle differenze di genere e a quelle relative alla materia dell'istruzione...**»

Differenze di genere e Sistema Pubblico

La Relazione di accompagnamento al D.Lgs.106/2009

«La modifica alla composizione della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro risponde, da una parte, ad una esigenza di razionalizzazione a seguito del suddetto accorpamento di Ministeri e, dall'altra, all'esigenza di inserire tra i componenti un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle pari opportunità. Infatti, tra i compiti della Commissione vi è anche quello di promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione di misure di prevenzione.»

Il Sistema Pubblico e gli strumenti di lavoro

D.Lgs.81/08 modificato e integrato dal D.Lgs.106/2009

Art.8 comma 6 D.Lgs.81/08

("Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro")

«I contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

- a) il quadro produttivo ed occupazionale;
- b) il **quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;**
- c) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ... [...]»

Il Sistema Pubblico e gli strumenti di lavoro

La Relazione di accompagnamento al D.Lgs.106/2009

«L'articolo 8 del d.lgs. n. 81/2008, che disciplina l'importante strumento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (c.d. **SINP**) viene **modificato prevedendo che tale sistema disponga di dati sui rischi occupazionali che tengano conto delle differenze di genere e, recependo sul punto la sollecitazione dei pareri di Camera e Senato, dei dati relativi agli infortuni che risultino non indennizzabili dall'INAIL, in modo da avere un quadro complessivo maggiormente completo di informazioni utili a fini prevenzionistici..»**

Gli strumenti: la valutazione dei rischi

D.Lgs.81/08 modificato e integrato dal D.Lgs.106/2009

Art.28 comma 1 D.Lgs.81/08 (VR)

«1. La valutazione [...] 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 D.Lgs.151/01, 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.»

Gli strumenti: la sorveglianza sanitaria

D.Lgs.81/08 modificato e integrato dal D.Lgs.106/2009

Art.40 comma 1 D.Lgs.81/08 (Rapporti del medico competente con il SSN)

«Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B.»

Criticità e Prospettive

Relazione della Commissione d'inchiesta del Senato 2013

«Un altro tema, legato sempre alla **necessità di una maggiore e specifica attenzione alle caratteristiche personali dei lavoratori**, è quello delle **malattie professionali**: ad esempio, come la Commissione ha segnalato nella relazione sul terzo anno di attività e nelle relative risoluzioni approvate dall'Assemblea del Senato, **esistono alcune malattie «di genere»**, ossia patologie professionali (legate alle condizioni lavorative di determinati settori) che **colpiscono in modo diverso uomini e donne e danneggiano la loro stessa capacità riproduttiva.**»

Criticità e Prospettive

Relazione della Commissione d'inchiesta del Senato 2013

«Un aspetto **particolarmente importante ma talvolta, per così dire, sottovalutato** della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è quello relativo alla distinzione di genere [...]

Si tratta di profili che attengono in modo particolare - anche se non esclusivo - **ai rischi di malattie professionali**, tenendo conto della diversa esposizione che i lavoratori e le lavoratrici possono avere in determinate circostanze, in ragione delle differenti mansioni eventualmente svolte e soprattutto della loro **diversa fisiologia.**»

Criticità e Prospettive

Relazione della Commissione d'inchiesta del Senato 2013

«Un esempio è quello dei rischi di infertilità che possono essere causati dall'esposizione a determinati agenti chimici o biologici, o ancora dei particolari rischi per la salute che le lavoratrici in stato interessante possono avere rispetto ai colleghi maschi e per la cui tutela esistono infatti precise e dettagliate prescrizioni di legge. L'esigenza di considerare anche i rischi specifici per la salute e la sicurezza ai quali possono essere esposti sul luogo di lavoro in modo differenziato uomini e donne è del resto espressamente sancita dalle disposizioni vigenti, in particolare dall'art.28, c.1, del Testo unico...».

Criticità e Prospettive

Relazione della Commissione d'inchiesta del Senato 2013

«Si tratta quindi di un **principio già vigente** nel nostro ordinamento, **ma che, nella pratica, viene spesso trascurato o comunque non sufficientemente applicato, il che costituisce una grave lacuna per l'efficacia del sistema di prevenzione e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.»**

**GRAZIE
PER
L'ATTENZIONE**

anna.guardavilla@libero.it