

INAIL

L'integrazione della valutazione dei rischi in ottica di genere

*Dott.ssa Chiara Breschi
Contarp Toscana*

Firenze, 4 ottobre 2018

Indice dell'intervento

1. Sesso e genere nella SSL
2. La valutazione del rischio in ottica di genere
3. Gli infortuni in itinere
4. La valutazione dello SLC
5. Strumenti di conciliazione

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 81/2008, il genere,

assieme all'età, alla provenienza geografica e alla tipologia contrattuale, diventa una dimensione rilevante da prendere in considerazione per garantire

Diventa anche un importante elemento della valutazione del rischio lavorativo

«l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ... attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali» (art.1 co.1)

La valutazione di cui all'articolo 17 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 quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere (art. 28 co 1)

Tra i compiti della Commissione Consultiva permanente vi sono anche quelli di.....

"promuovere le considerazioni della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione delle misure di prevenzione" (art. 6, comma 8, lett. l)

"valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente" (art. 6, comma 8, lett. h)

E' necessario un esplicito quadro teorico

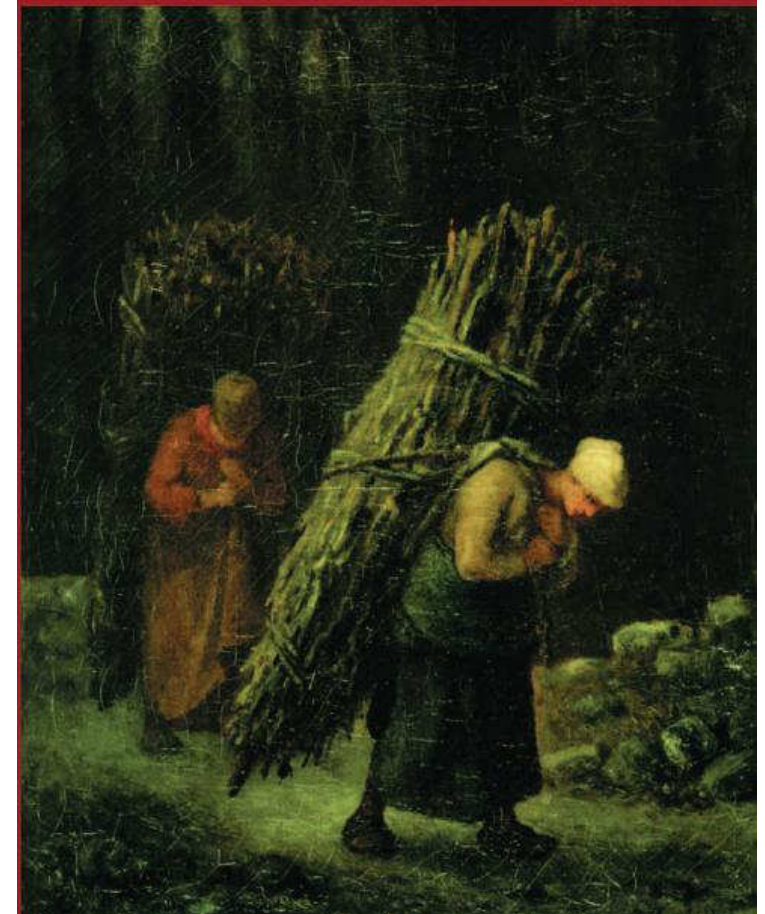
che deve essere poi declinato, nel suo percorso attuativo, in metodologie e strumenti atti a favorire l'adeguamento degli attuali SGSL alle nuove indicazioni normative.

Il D.lgs 81/08 non ha in realtà introdotto "nuovi rischi" da valutare, ma ha soltanto ribadito ed evidenziato in modo particolare alcuni fattori, legati a specificità e/o condizioni che molto spesso venivano "dimenticati" dai datori di lavoro nell'ambito della propria valutazione dei rischi.



- Gli infortuni e le malattie professionali degli uomini sono stati studiati per primi
- I settori e le attività tradizionalmente “maschili” presentano pericoli più evidenti
- I maschi risultano effettivamente più colpiti da infortuni gravi e più esposti a fattori di rischio quali rumore e vibrazioni, sostanze chimiche, condizioni micro-climatiche estreme, ecc.

- Storicamente il lavoro femminile è considerato meno rischioso di quello maschile.
- I limiti di esposizione a rischi lavorativi sono stabiliti sulla base di un astratto "lavoratore medio" di sesso maschile.
- Sono quindi esclusi i lavoratori "differenti", cioè quelli giovani o vecchi, le donne, quelli di taglia piccola o grande e, specialmente, i soggetti più suscettibili.



Le tre nuove sfide in tema di SSL (Piano strategico UE 2014-2020)

- 1) Migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, rafforzando la capacità delle PMI di attuare misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti;**
- 2) Migliorare la prevenzione delle tecnopatologie affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti;**
- 3) Far fronte al cambiamento demografico**

SESSO E GENERE NELLA SSL

Sesso \neq Genere



Caratteristiche **biologiche e fisiologiche** che definiscono gli uomini e le donne

Costruzione sociale dei **ruoli**, i **comportamenti**, le attività e gli ambienti che una data società considera appropriati per uomini e donne



D.Lgs. 81/08
e ss.mm.ii.

Sesso \neq Genere



DIFFERENZE/DISUGUAGLIANZE

**DIFFERENZE SOCIALI
DISUGUAGLIANZE**
Livello socio-economico
Comportamenti
Cultura
Istruzione
Genere

DIFFERENZE BIOLOGICHE
Tossico-cinetica
Tossico-dinamica
Susceptibilita' alle infezioni
ed a fattori fisico-meccanici e
psico sociali
Organi bersaglio

Chimici
Fisici
Biologici
Ergonomici
Psico-sociali

**FATTORI DI
RISCHIO**



ESPOSIZIONE



EFFETTO

SISTEMA SESSO-GENERE



DIVERSA ESPOSIZIONE: PERCHE'?

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE



Fra settori, entro i settori, fra mansioni
Diverse tipologie di rischio

SEGREGAZIONE VERTICALE



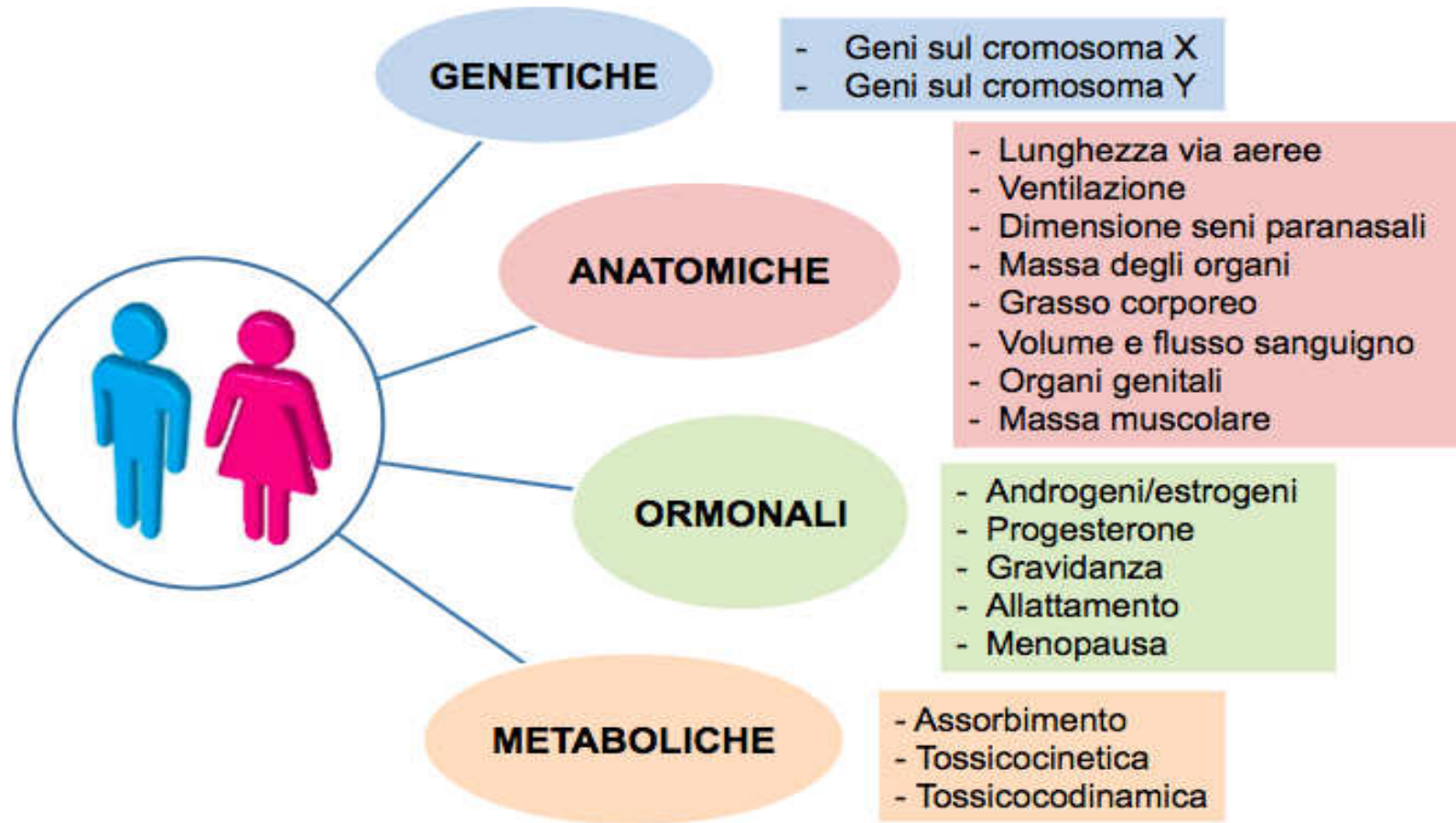
Diverse mansioni
Minore partecipazione

SEGREGAZIONE NEI LAVORI DOMESTICI



Maggiore carico di lavoro
Esposizioni domestiche

Differenze biologiche



DPI e strumenti di lavoro

- Generalmente progettati per adattarsi al lavoratore uomo medio
- ✓ Opportuna scelta di DPI che forniscano adeguata protezione e sufficiente comfort per il genere femminile
 - ✓ Inadeguato peso e comfort di scarpe antiinfortunistiche, guanti, elmetti (es. in lavoratrici con folte capigliature)
 - ✓ Inadeguati strumenti e postazioni di lavoro (posture incongrue, utensili con impugnatura inadeguata)
 - ✓ Minor protezione delle vie aeree per alcune maschere in lavoratrici (Han DH, 2000)

INADEGUATA CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO COME CAUSA DI STRESS



Lavoratori e lavoratrici sotto l'effetto di stress, causato dalla tensione tra ruolo familiare e lavorativo, rappresentano un costo per l'organizzazione

Differenze sul luogo di lavoro

1) Inserire il genere nella valutazione del rischio, anche del rischio stress lavoro correlato

Individuare rischi, e di conseguenza misure di prevenzione, che possano essere collegati al genere, come le differenze/disuguaglianze sociali che possono avere ripercussioni sulla sicurezza al lavoro

2) Adottare strumenti conciliazione e work life balance

E' il caso delle misure di "conciliazione" la cui adozione può avere ripercussioni positive nella prevenzione di infortuni o malattie professionali da stress

3) Prevenire e contrastare fenomeni di violenza di genere nel contesto lavorativo

Come gestire e valorizzare le differenze sul luogo di lavoro?

Qualche proposta



Valutazione del rischio in ottica di genere



Valutazione dello stress lavoro correlato



Valutare il fenomeno degli infortuni in itinere



Aggiornamento formativo integrato in ottica di genere



Misure di conciliazione

Riduzione del tasso del premio Inail

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN OTTICA DI GENERE



Salute e Sicurezza sul lavoro, una questione anche di Genere

Con il d.lgs. 81/2008 il *genere* diventa una variabile rilevante per garantire «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» (art.1 co.1).



Fornire ad aziende/enti pubblici e istituzioni competenti indicazioni specifiche e applicativi per la valutazione dei rischi in ottica di genere.



d.lgs. 81/2008: nuovo ruolo per INAIL in tema di sostegno alla diffusione della cultura della SSL

d.lgs. 151/2015 : ulteriori compiti in materia di SSL per INAIL, tra cui la produzione di qualificati strumenti tecnici per la riduzione del rischio



INAIL

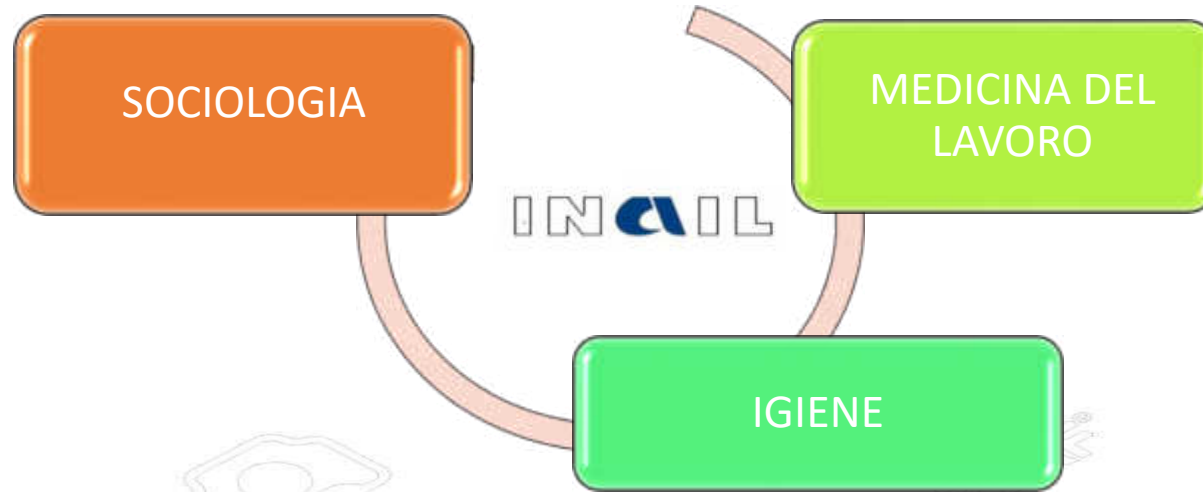
L'Istituto persegue la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, la crescita dei livelli di informazione, formazione, assistenza e consulenza in materia, nonché il costante aggiornamento professionale delle figure coinvolte, con particolare riguardo alle medie, piccole e micro imprese



Sfide del piano strategico UE 2014-2020

Migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, rafforzando la capacità delle PMI di attuare misure di prevenzione dei rischi; migliorare la prevenzione delle tecnopatie (rischi attuali, nuovi ed emergenti); far fronte al cambiamento demografico

CREARE LA CONSAPEVOLEZZA



E' stato fatto un percorso di sensibilizzazione in primo luogo all'interno dell'INAIL... ma anche all'esterno

SdGware

Sw

**autovalutazione
integrazione della
prospettiva di
genere nel SGSL**

**Analisi dei metodi di
valutazione dei rischi**

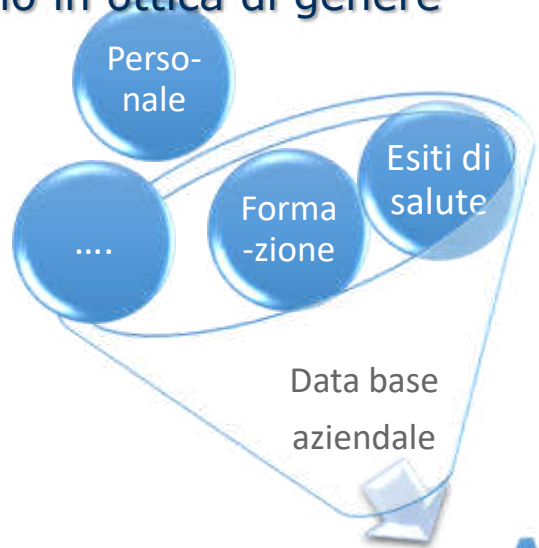
**Implementazione degli
strumenti con
collaborazione di
aziende del territorio
toscano**

**Strumento di
autovalutazione del
DVR aziendale**

**Implementazione
schede di rischio e di
mappe di comparto**





La valutazione del rischio in ottica di genere



Strumento per autovalutazione DVR



INDICE DVR	 DVR integrato: DVR-G®	STRUMENTI
PREMESSA		
1 - DATI GENERALI		
1.1 IDENTIFICAZIONE AZIENDA		
1.2 DESCRIZIONE AZIENDA		
ACQUISIZIONE DATI GENERALI AZIENDA Nome Ragione Sociale Ubicazione		
Soggetti responsabili SSL	SPECIFICARE D/U	
1.2.1 Descrizione del ciclo produttivo		
1.2.2 Schema a blocchi del processo/i		
1.2.3 Reparti e mansioni	SPECIFICARE D/U	Scheda 1 DVR
1.3 ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA		
1.3.1 Politica della Sicurezza Aziendale	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale SPECIFICARE l'integrazione della politica di SSL con la politiche aziendali, in particolare la politica di gestione e valorizzazione delle risorse umane: attenzione al genere, al diversity management, alle politiche antidiscriminatorie, ecc.	
1.3.2 Ruoli e Organizzazione del Sistema di Sicurezza Aziendale (Organigramma SSA)	SPECIFICARE D/U SPECIFICARE come avviene l'integrazione del SSA con i ruoli e i processi strategici dell'organizzazione	Scheda 2 DVR
1.3.3 Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)	SPECIFICARE D/U	
1.3.4 Comunicazione interna e riunioni	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale	
1.3.5 Sorveglianza Sanitaria	SPECIFICARE attenzione al genere, età paese di provenienza, tipologia contrattuale	Scheda 3 DVR

INDICE DVR	 DVR integrato: DVR-G®	STRUMENTI
2.2.3 Elenco mezzi di sollevamento e mezzi trasporto interno delle merci (anche non semoventi)	verifica di congruità con utilizzo da parte di donne e uomini e donne e uomini non medi	
2.2.4 Materiali pericolosi (caldi, freddi; appuntiti; taglienti.)		
2.2.5 Sostanze e preparati pericolosi (relativi all'uso delle attrezzature)		
2.2.6 Individuazione dei pericoli per la sicurezza dei lavoratori	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale	
2.2.7 Individuazione dei rischi specifici presenti in azienda impiegando la metodologia ed i criteri dichiarati	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale	
2.2.8 Espressione del giudizio di rilevanza sui rischi individuati impiegando la metodologia/descrizione delle misure di prevenzione e protezione attuate o programmate per eliminare o ridurre il livello dei rischi determinati in conseguenza della valutazione della metodologia ed i criteri dichiarati	SPECIFICARE attenzione al genere, età, paese di provenienza, tipologia contrattuale	
2.3 VALUTAZIONE DI RISCHI SPECIFICI O GIÀ NORMATI	VEDI SCHEDE DI RISCHIO	
2.3.1 Rischio rumore	VEDI SCHEDA DI RISCHIO	
2.3.2 Rischio vibrazioni	VEDI SCHEDA DI RISCHIO	
2.3.3 Rischio movimentazione manuale dei carichi	VEDI SCHEDA DI RISCHIO	

SCHEDE DI RISCHIO IN OTTICA DI GENERE: METODOLOGIA UTILIZZATA

RICERCA BIBLIOGRAFICA



SELEZIONE E CATALOGAZIONE DEL MATERIALE



SCELTA DELLE INFOMAZIONI



FORMULAZIONE DELLE SCHEDE DI RISCHIO

- ❑ Ricerca su: Medline/Pubmed, Google Scholar, Science Direct
- ❑ Materiale ricercato:
 - Documenti ufficiali** di enti istituzionali nazionali ed internazionali (es. INAIL, ILO, OSHA, EU-OSHA, HSE, NIOSH, IARC)
 - Articoli scientifici** internazionali su riviste *peer reviewed*
 - Algoritmi/software** esistenti
 - Letteratura "grigia" prodotta da enti ed istituzioni affidabili

- ❑ Criteri di selezione utilizzati per articoli scientifici:
 - Chiarezza e completezza metodologica
 - Appropriatezza metodologica
 - Rilevanza dei risultati
- ❑ Database ManyBook's 6.0

- ❑ Sulla base della rilevanza e della concordanza delle fonti: se necessario metanalisi

- ❑ Inserimento del materiale secondo una precisa struttura

SCHEDE DI RISCHIO IN OTTICA DI GENERE

Struttura

- Per ogni rischio, viene inserita una **descrizione generale** e **indicazioni delle norme** (comunitarie, nazionali ed eventualmente regionali) che regolamentano la salute e la sicurezza sul lavoro in relazione al rischio in esame.
- Vengono individuate le principali **fonti di pericolo** e forniti **esempi di attività/lavorazione** in cui il rischio è significativo.
- Vengono rese disponibili, dove è possibile, indicazioni su **differenze di esposizione/effetti in base al genere** del/le lavoratore/trice in relazione al rischio in esame.
- Vengono suggerite **misure di prevenzione** da attuare per la rimozione o riduzione del rischio.
- Infine, per chi desidera approfondire, vengono forniti i **referimenti bibliografici** utilizzati.

Format per Scheda di Rischio per Tipologia			
Introduzione			
Fenomeni infortunistici/tecnopatici - disaggregati per genere			Spazio per immagini
Riferimenti normativi			
Fonti di rischio (Esempi)			
Attività 1			
Attività 2			
Attività 3			
<small>N.B. nel riportare esempi e immagini viene adottato uno stile di comunicazione che evita gli stereotipi e contrasta la segregazione-discriminazione su base di genere</small>			
Effetti sulla salute			
Neutro			
Di genere	Uomo	Donna	Gravidanza/puerperio
Età			
Provenienza			
Tipologia contrattuale			
Effetti sulla salute			
Neutro			
Di genere	Uomo	Donna	Gravidanza/puerperio
Età			
Provenienza			
Tipologia contrattuale			
Azioni per il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici			
Riferimenti bibliografici			

SCHEDE DI RISCHIO IN OTTICA DI GENERE:

Situazione attuale

Schede di Rischio *in fase di costruzione*



- RISCHIO ERGONOMICO:**
 - Rischio di sovraccarico biomeccanico degli arti superiori da movimenti ripetuti e posture incongrue
 - Rischio da movimentazione manuale dei carichi
 - Rischio da movimentazione manuale dei pazienti

- RISCHIO CHIMICO:**
 - Tinture per capelli
 - Metalli (piombo, cadmio, zinco)
 - PCE/TCE

- RISCHIO AGENTI FISICI:**
 - Rumore
 - Vibrazioni

- RISCHIO BIOLOGICO:**
 - Approfondimento diversa suscettibilità infezioni virali

- RISCHIO DA ATTREZZATURE MUNITE DA VDT**

- RISCHI DA FATTORI INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**
 - Lavori a turni/notturno

GLI INFORTUNI IN ITINERE





**Infortunio in
itinere
perché**

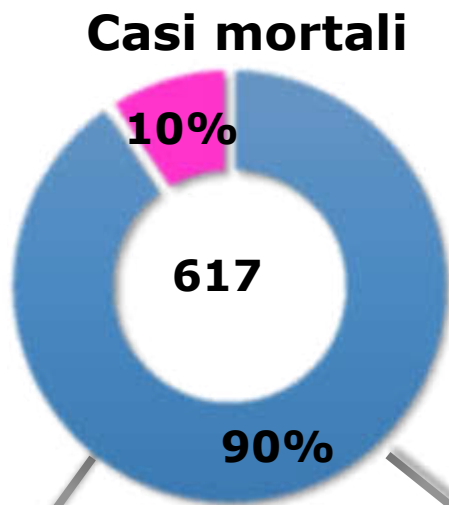
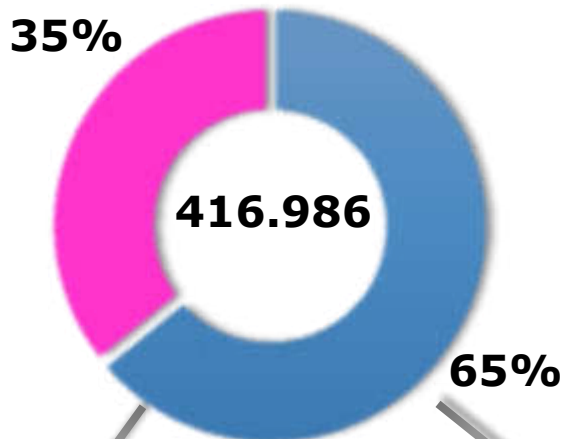
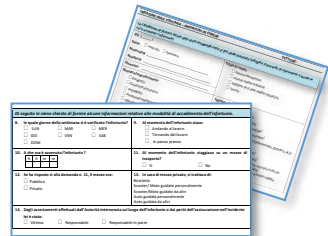
**Prima causa di morte per le
lavoratrici**

34 su 63 casi accertati nel 2017

Infortuni accertati in Italia nel 2017

infortuni in itinere
 3,6 x 1000 lavoratori
 5,3 x 1000 lavoratrici

Il 54% dei casi mortali al femminile è un infortunio in itinere

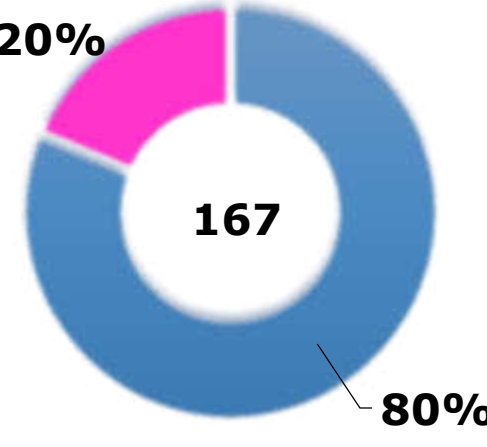
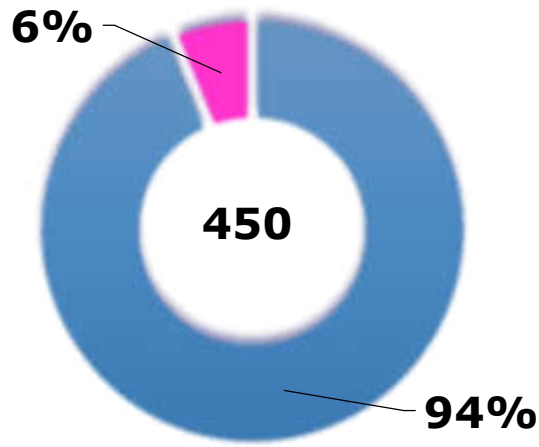
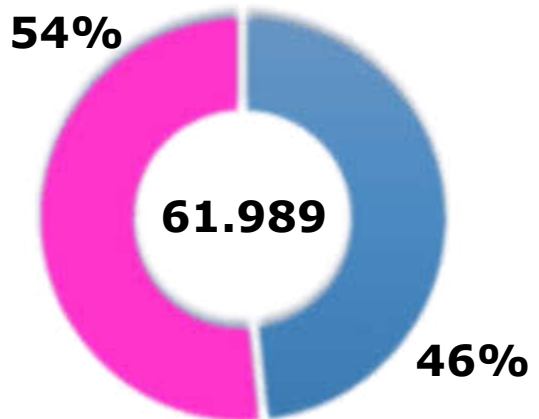
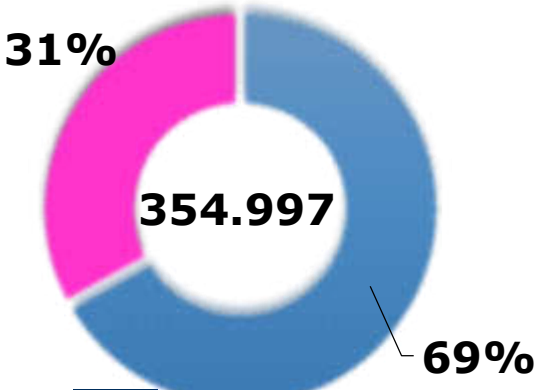


In occasione di lavoro

In itinere

In occasione di lavoro

In itinere



Fonte INAIL: Open data al 30/04/2018



Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

Aspetti approfonditi

Modalità di accadimento, ma non solo.....

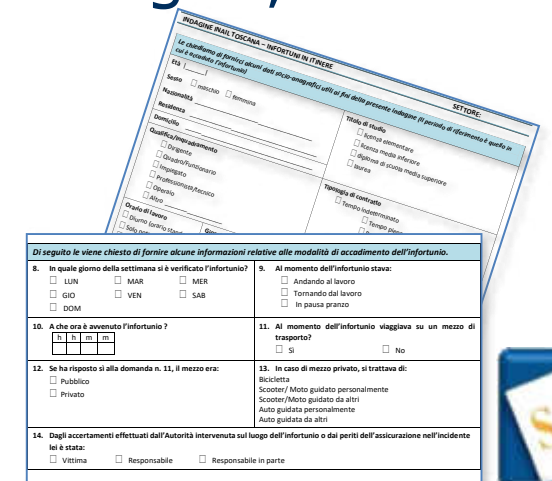
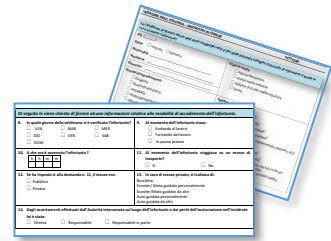
Sfera lavorativa: relazioni, grado di autonomia, monotonia

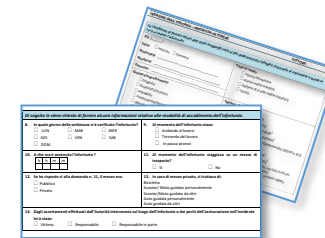


Conciliazione lavoro-vita privata: forme di sostegno, flessibilità, politiche aziendali

Strategia comunicativa particolarmente curata

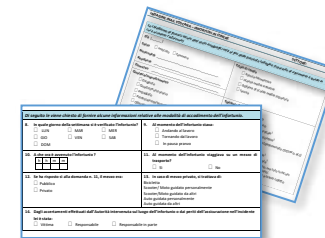
<https://www.inail.it/cs/internet/istituto/contrasto-discriminazioni-e-benessere-lavorativo/genere/salute-e-sicurezza-sul-lavoro.html>





Questionario per l'analisi degli infortuni in itinere

- Validato con la collaborazione dei colleghi Inail toscani
- Sottoposto a due aziende private (settore alimentare e cartotecnico)
- Adattato al settore ospedaliero
- Richieste da parte di altre tipologie di aziende
- In fase di informatizzazione



Dall'analisi delle risposte possibili proposte....

Impostare azioni pratiche di prevenzione, quali ad esempio:

- Modifiche nell'organizzazione delle attività dell'Ufficio
- Flessibilità in entrata e in uscita
- Richieste di modifiche di orari/corse dei mezzi pubblici
- Studi di fattibilità per la realizzazione di un nido aziendale o di convenzioni con nidi nelle vicinanze della Sede, ecc..
- Lavoro agile
- Telelavoro

Armonizzare vita lavorativa e vita privata:

combinazione tra flessibilità protezione sociale e sicurezza occupazionale uniti al potenziamento della dimensione culturale



LA VALUTAZIONE DELLO SLC



La valutazione e la gestione del rischio SLC: il Manuale INAIL



Integra la proposta metodologica del Network e del Comitato Tecnico Interregionale con il modello Management Standards adattandoli alle indicazioni della Commissione consultiva

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione.html>

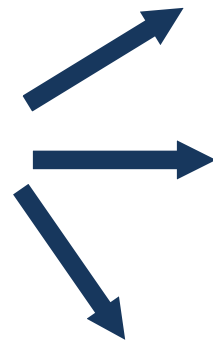
Dalle indicazioni minime alla proposta INAIL

FASE PROPEDEUTICA

Valutazione preliminare
(necessaria)

Valutazione approfondita
(eventuale)

**PIANIFICAZIONE
INTERVENTI SUCCESSIVI**



Costituzione del **Gruppo di Gestione della Valutazione**

Sviluppo di una **strategia comunicativa e di coinvolgimento** del personale

Sviluppo del **piano di valutazione del rischio**



Tabella 2 La struttura della Lista di controllo		
I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortunati	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

STRUMENTI DI CONCILIAZIONE



Come gestire e valorizzare le differenze sul luogo di lavoro?

Occorre migliorare ed estendere le tutela e la prevenzione individuando gli elementi di differenza e sfavore e superandoli, senza creare ostacoli all'inserimento e alla permanenza delle donne nel mondo del lavoro



La conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro

La **conciliazione** è stata inizialmente considerata in una prospettiva prevalentemente femminile e solo recentemente la tematica ha assunto un significato diverso, orientato alla ridefinizione dei ruoli di genere e alla condivisione dei compiti di cura in ambito familiare



Conciliazione: quali misure?



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- **Tempi di lavoro:** Part time, Flessibilità oraria
- **Luoghi di lavoro:** Telelavoro, Assegnazione temporanea, Smart working



STRUMENTI DI SUPPORTO ECONOMICO

- **Benefici assistenziali e sociali:** Contributi per lo studio, benefici estivi...
- **Polizza sanitaria**
- **Prestiti personali**
- **Mutui ipotecari**
- **Convenzione telefonia mobile**



SERVIZI DI CURA

- **Asilo nido aziendale**



CULTURA AZIENDALE

- **Formazione**
- **Comunicazione e divulgazione:** Progetto SdG, rete



CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI INAIL

Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit
Sfide e cambiamenti per la salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale
Firenze, 23-25 ottobre 2018



INAIL

Workplace Health Promotion in Inail: fattori di successo nella sua attuazione presso la Direzione territoriale di Lucca-Massa Carrara

C. Breschi*, M. Mameli*, L. Gambacciani*, D. Gilioni*, L. Neri** G. Lorenzini***

*Inail - Direzione regionale Toscana, Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione

**Inail - Direzione regionale Toscana, Consulenza tecnica per l'edilizia

***Inail - Responsabile Direzione territoriale Inail di Lucca e Massa Carrara



Oscillazione del tasso per prevenzione

per la riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (d.m. 12/12/2000 e s.m.i.) dopo il primo biennio di attività

<i>Lavoratori-Anno</i>	<i>Riduzione</i>
Fino a 10	28 %
Da 11 a 50	18 %
Da 51 a 200	10 %
Oltre 200	5 %



Nel Modello OT24 gli interventi si presentano articolati nelle seguenti quattro sezioni:

- A Interventi di carattere generale
- B Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale
- C Interventi trasversali
- D Interventi settoriali generali
- E Interventi settoriali.

A Interventi di carattere generale

A-10	<p>L'azienda in attuazione dell'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007 ha elaborato la relativa dichiarazione ed ha conseguentemente attuato specifiche procedure che prevedono:</p> <ol style="list-style-type: none">1. l'attuazione, nell'anno di riferimento, di progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro2. la gestione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro3. l'assistenza, psicologica e legale a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.	40 <input type="checkbox"/>	TG
-------------	---	-----------------------------	-----------

B Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale

<p>B-5 L'azienda ha implementato o mantenuto principi, temi fondamentali, aspetti specifici di responsabilità sociale, propri della UNI ISO 26000:2010, ed ha conseguentemente adottato misure per ridurre i livelli di rischio seguendo forme di prevenzione in ottica di genere, attraverso le seguenti attività:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. segnalazioni di quasi infortuni e/o mancati incidenti distinti per causa, età, provenienza e genere 2. anamnesi lavorativa e accertamenti medico-sanitari differenziati 3. accertamenti medico-sanitari particolari in caso di gravidanza, allattamento, ecc. 4. formazione differenziata specifica 5. programmi di educazione alimentare dedicati 6. iniziative concordate con la Consigliera di parità regionale e/o provinciale 7. misure di welfare secondario, anche adottate in forma mutualistica mediante organismi paritetici <p>Ai fini dell'attuazione dell'intervento è richiesta l'attuazione del numero minimo di interventi indicato nelle colonne a destra.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Grandi	Medie	Piccole	Micro	TG
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		30	40	50	50	
		4	3	2	1	
<p>Note: Con welfare secondario o aziendale si intende l'insieme di agevolazioni riconosciute alle lavoratrici dalla singola azienda, quali ad esempio agevolazioni per asili nido o asili nido all'interno dell'azienda stessa, con contributi sulla retta da pagare, prestazioni sanitarie specifiche, ecc..</p> <p>Documentazione ritenuta probante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relazione descrittiva delle misure implementate nell'anno 2018 datata e firmata nel medesimo anno 2018 dal datore di lavoro • Evidenze dell'attuazione delle misure realizzate nell'anno 2018 						

B Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale

B-7	L'azienda ha implementato o mantenuto principi, temi fondamentali, aspetti specifici di responsabilità sociale, propri della UNI ISO 26000:2010, ed ha conseguentemente adottato politiche, procedure e/o piani operativi per il supporto alla gestione delle differenze e delle diversità, oltre quanto stabilito dalla legislazione di riferimento, che riguardano:		Grandi	Medie	Piccole	Micro	TG
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			40	50	60	60	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. assunzione, assegnazione di mansioni o incarichi, progressione di carriera 2. agevolazione nell'inserimento di disabili e/o minoranze in genere (linguistiche, etniche, religiose, ecc.) 3. sostegno e/o assistenza in casi di disabilità di parenti e/o affini 4. sostegno nel reinserimento lavorativo di disabili 5. formazione e addestramento specifici 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3	2	1	1	
	Ai fini dell'attuazione dell'intervento è richiesta l'attuazione del numero minimo di interventi indicato nelle colonne a destra.						
Documentazione ritenuta probante: <ul style="list-style-type: none"> • Relazione descrittiva delle misure realizzate nell'anno nell'anno 2018, datata e firmata dal datore di lavoro nel medesimo anno 2018, da cui si evincano i principi, temi fondamentali, aspetti specifici di responsabilità sociale, propri della UNI ISO 26000:2010 • Evidenze dell'attuazione delle misure realizzate nell'anno 2018 • Elenco, datato e firmato nel 2018 dal datore di lavoro, dei lavoratori beneficiari delle attività previste a sostegno e numero dei lavoratori beneficiari rispetto al numero di lavoratori totali presenti 							

Seminario
La valutazione dei rischi in ottica di genere



INAIL

*Grazie per
l'attenzione!*

*Dott.ssa Chiara Breschi
Inail, Dr Toscana – Contarp*

c.breschi@inail.it

Firenze, 4 ottobre 2018