

# Dare senso alla diversità di genere nel mondo del lavoro: proposta di uno strumento operativo

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE  
TOSCANA



Ordine dei Consulenti del  
Lavoro  
Consiglio Provinciale di  
Firenze.



FONDAZIONE STUDI  
CONSULENTI DEL  
LAVORO DI FIRENZE

*Invito al seminario*

***"La valutazione dei rischi in ottica di genere"***

**Giovedì 4 ottobre 2018 orario 9.00 - 13.00**

**Auditorium Cosimo Ridolfi di Banca CR Firenze - Via Carlo Magno n.7, Firenze**

Prof. Dr. Rudy Foddis  
Università di Pisa

# Sesso o Genere nel D.Lgs. 81/08?

## Art. 1 “Finalità

persegue la finalità del TU “...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.”

## Art. 6 “Commissione Consultiva Permanente”

comma 8, lett.: tra i compiti della Commissione Consultiva permanente vige anche quello di “promuovere le considerazioni della differenza di **genere** in relazione alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione delle misure di prevenzione”

## Art 8 (SINP)

Contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

Il quadro dei rischi anche in ottica di **genere**

Il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici

## Art. 40 Rapporti del medico competente con il Servizio Sanitario Nazionale

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 collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in ALLEGATO 3B

## Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

Comma 1: La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), ... 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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

Prof. Dr. Rudy Foddis Medicina del Lavoro UNIPI



# L'enigma «Genere»



# Dall'equivoco alla condivisione del linguaggio, per una corretta ricaduta operativa

- **Sesso:** Caratteristiche biologiche e fisiologiche che definiscono gli uomini e le donne
- **Genere:** Costruzione sociale dei ruoli, i comportamenti, le attività e gli ambienti che una data società considera appropriati per uomini e donne
- **Sistema sesso-genere:** intesa nella sua articolazione, multifattoriale e multilivello, per comprendere tutte le variabili e le caratteristiche sia delle differenze biologiche che di quelle inerenti alle loro costruzioni sociali e culturali



# La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vista con gli occhiali del “sistema Sesso-Genere”

- Differenze biologiche (sesso):
  - diversa suscettibilità ai fattori di rischio che può favorire la discriminazione indiretta
- Differenza di ruolo sociale (genere):
  - Deficit formativi e partecipazione attiva
  - Discriminazioni indirette come risultato di una inadeguata organizzazione lavorativa, vale a dire di una organizzazione a misura di uomo come modello neutro di riferimento
  - Discriminazioni indirette come risultato delle disparità in ordine alle aspettative di ruolo sociale nel modello di famiglia
    - Doppia presenza
    - Difficoltà di conciliazione (tempi di vita/tempi di lavoro; famiglia/lavoro)



# Tutela in ottica di genere, oltre i confini del luogo di lavoro, oltre i limiti delle responsabilità di legge del DL !?!

## D.lgs 81/08

Art 2 comma 1 lett c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

Art 15 comma1 Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro

**Art. 41 Costituzione** “l’iniziativa privata è libera. **Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale** o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”

**Responsabilità Sociale delle imprese** (CSR, Corporate Social Responsibility) si intende “l’integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate” (Libro Verde della Commissione Europea, luglio 2001; ripreso nel D.Lgs 81/08 Art. 2 comma 1 lett ff);

**Programmi WHP** sul piano aziendale, regionale o nazionale



# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, UNA QUESTIONE ANCHE DI GENERE



## **Comitato Scientifico**

Prof.ssa Rita Biancheri (UNIFI)

Prof.ssa Annalaura Carducci (UNIFI)

Prof. Rudy Foddis (UNIFI)

Avv. Antonella Ninci (INAIL)

Dott.ssa Chiara Breschi (INAIL)

Dott.ssa Emilia Vanni (INAIL)

## UNIFI:

Dott.ssa Silvia Cervia, Dott.ssa Elisa Caponi, Dott.ssa Giulia Ficini, Dott.ssa Fabiola Fontana, Dott.ssa Anna Taglioli

Prof. Dr. Rudy Foddis Medicina del Lavoro UNIFI

# Strumento di autovalutazione VaRiDiGe



35 items investigativi articolati in quattro sezioni tematiche

- Auto-valutazione Punteggio semiquantitativo con rappresentazione semantica
- Percorso educativo
  - Hyperlink e glossario termini, glossario normativo
  - Supporto tecnico per il miglioramento della performance valutativa
  - Strumenti associati e scaricabili (questionario anamnestico di genere, set diapositive formazione di base)

L'applicativo Web dà la possibilità di inserire:

- dati **direttamente on line**
  - o scaricare l'applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione **direttamente dal proprio terminale**
- Possibile la trasmissione questionario compilato con l'esito finale a RLS
  - Comunicazione immediata del report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali





# Strumento di autovalutazione

## <http://varidige.med.unipi.it>



### Progetto di ricerca Multidisciplinare

## Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

### Il progetto

Con l'entrata in vigore del 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).

L'Università di Pisa, in collaborazione con INAIL Direzione Regionale Toscana, ha elaborato uno strumento che possa permettere alle aziende di valutare, in auto-somministrazione, se e quanto le stesse siano "gender sensitive".

Il genere, inteso come costruzione sociale delle differenze biologiche, prende in considerazione non solo gli aspetti fisici legati all'appartenenza sessuale, ma anche fattori culturali, istituzionali, i ruoli e i compiti di cura attribuiti all'interno della sfera familiare.

I 34 quesiti dello strumento sono articolati in quattro sezioni tematiche, a ciascuna delle quali sarà associato un punteggio. Al termine del percorso, il punteggio ottenuto consentirà all'Azienda di valutarci e di ricevere, ove sia il caso, indicazioni per permettere una efficace declinazione della categoria di genere nel processo valutativo dei rischi nei luoghi di lavoro e più in generale nella politica aziendale (art. 28, D.Lgs. 81/08).

E' possibile scaricare un applicativo, disponibile per Windows, Mac, e Linux, ed effettuare la compilazione direttamente dal proprio terminale o procedere con la compilazione on line. Il file con i dati inseriti può essere condiviso con figure specifiche quali ad esempio il medico competente, l'Ufficio del personale o l'RSPP, che possono contribuire alla compilazione di alcune sezioni di competenza.

Una volta inseriti i dati è possibile ricevere il report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali.

Lo strumento è corredato di un'appendice che comprende la sintesi dei principali riferimenti normativi e di un glossario a cui l'utente potrà riferirsi per approfondire alcuni concetti chiave utili per la compilazione del questionario.

E' possibile inviare il questionario compilato con l'esito finale ai/le propri/e RLS, che possono indicare il grado di concordanza con quanto asserito nello strumento di autovalutazione.

Successivamente al DL verrà inviato l'esito del livello di concordanza. L'invio agli/le RLS è fortemente consigliato, per l'avvio di un proficuo confronto, ma non obbligatorio.



VaRiDiGe - Valutazione del Rischio legato alle differenze di Genere

[Riferimenti normativi](#) | [Glossario](#) | [Contatti](#) | [Cookie policy](#)

[rudy.foddis@med.unipi.it](mailto:rudy.foddis@med.unipi.it)

Prof. Dr. Rudy Foddis Medicina del Lavoro UNIPI

## Aree di interesse binomio genere-lavoro

Distribuzione  
anagrafica  
(Discriminazione  
Indiretta)

Informazione,  
formazione,  
partecipazione

Aspetti  
tecnici/metodolo  
gici della VR in  
ottica di genere

Tematiche di  
conciliazione  
lavoro-famiglia



Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

# 1. Anagrafica aziendale

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie. Le sezioni successive non sono compilabili se le domande obbligatorie non ottengono risposta.

## \* Tipologia di azienda/ente

- Azienda privata
- Azienda a partecipazione pubblica (totale e mista)
- Università o ente di ricerca
- Amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (art. 1, c. 2, d.lgs. 165/2001)
- Azienda pubblica ?

## \* Totale addetti/e, nell'anno solare 2016 ?

## \* Denominazione/Ragione sociale

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL

## Stabilimento/Unità produttiva

PISA CENTRO

## Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

Distribuzione anagrafica



- Finalità di fotografare la distribuzione anagrafica con l'obiettivo di individuare asimmetrie in grado di rilevare possibili outcome di «elementi discriminatori» che facilitino o l'abbandono del lavoro o la presenza debole delle donne
  - Esempi: asimmetrica distribuzione per fasce di età (età riproduttiva), segregazione orizzontale, segregazione verticale
- Questa fotografia non è valutabile ai fini di un punteggio, ma può essere utilizzata dalle aziende per una riflessione sul proprio modello organizzativo
- Indicazioni al DL in merito ad elementi relativi a problematiche discriminatorie e meritevoli di ulteriori approfondimenti



# Estratto di parte dell'applicativo

Varige - Strumento di aut... X  
varidige.med.unipi.it/application/#/step-2

UNIVERSITÀ DI PISA

1. Anagrafica aziendale

3. Salute e sicurezza

**Totale addetti/e, nell'anno solare 2016**

M  F

**Numero di addetti/e per ciascuna fascia di età ?**

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 15-24 anni

M  F

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 25-34 anni

M  F

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 35-44 anni

M  F

Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età 45-54 anni

M  F

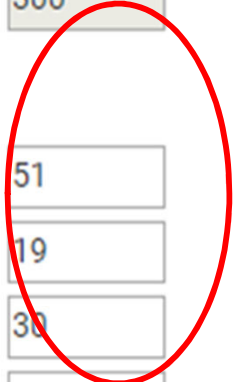
Numero di addetti/e, nell'anno solare 2016, di età > 55 anni

M  F

**Orario di lavoro**  
Totale ore lavorate annualmente nell'anno solare 2016, solo per il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato ?

M  F

**Anzianità media di servizio**



## Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

“Aspetti  
tecnici/metod.  
della VR in  
ottica di  
genere”



- Favorire metodologie valutative che tengano adeguatamente conto delle differenze inerenti al sistema sesso-genere
- Esiti di valutazione disaggregati per genere
- Adozione di obiettivi di contenimento espositivo sulla base delle caratteristiche sessuali

# Estratto di parte dell'applicativo

Varidige - Valutazione di ... Varige - Strumento di au ...

varidige.med.unipi.it/application/#/step-3

Primo utente

## Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

### 3. Salute e sicurezza

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

2. Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

4. Informazione, formazione e partecipazione

**Denunce di infortunio sul lavoro**  
 Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Operaio"

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Impiegato"

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Quadro"

Numero di denunce di infortunio sul lavoro, esclusi quelli in itinere, accolte nell'anno 2016 riguardanti addetti/e della categoria "Dirigente"

Numero di denunce di infortuni in itinere accolte nell'anno 2016

Numero di denunce di malattie professionali inoltrate all'Inail negli ultimi 5 anni

Numero di denunce di malattie professionali respinte negli ultimi 5 anni

Numero di denunce per **mobbing** negli ultimi 5 anni

Numero di denunce per **mobbing** respinte negli ultimi 5 anni

Numero di denunce per **molestie** negli ultimi 5 anni

Per ciascun rischio presente nell'azienda/ente, vi preghiamo di specificare

Rischio	Numero di addetti/e esposti/e		Numero di idonei/e con prescrizioni o limitazioni (temporanee o permanenti)		Numero di addetti/e con inidoneità (temporanee o permanenti)	
	M	F	M	F	M	F
Rumore	0	0				
Radiazioni ionizzanti	2	10				
Rischi chimici	18	293	0	9		
Rischi biologici	31	297				
Movimentazione manuale dei carichi	31	293	6	36	0	1
Movimenti ripetitivi	31	293	0	3	1	0
Lavoro notturno	0	0				
Turni						
Stress lavoro correlato						
Microclima	22	0	2			
Vibrazioni						
Posture incongrue						

# Estratto di parte dell'applicativo

VaRiDiGe - Valutazione | Varige - Strumento di autovalutazione | Primo utente

varidige.med.unipi.it/application/#1/step-3

## Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016

1  
2  
3  
4  
5  
G  
L  
N  
S  
A  
R

**In quali dei seguenti rischi sensibili al genere presenti nell'azienda/ente avete provveduto ad effettuare una specifica valutazione dei rischi?**

**Rischio ergonomico: movimentazione manuale dei carichi** **In che modo è valutato il rischio ergonomico di movimentazione manuale dei carichi?**

- Metodo NIOSH
- Metodo OWAS
- Metodo MCG
- Metodo MAC
- Altro

**Rischio ergonomico: traino e spinta** **In che modo è valutato il rischio ergonomico di traino e spinta?**

- Metodo Snook-Ciriello
- Altro

**Rischio ergonomico: movimentazione manuale pazienti** **In che modo è valutato il rischio ergonomico di movimentazione manuale dei pazienti?**

- Metodo MAPO
- Metodo SpoS0
- Altro

**Movimenti ripetitivi** **In che modo è valutato il rischio da movimenti ripetitivi?**

- OCRA index / check list (ISO 11228 parte 3)
- Metodo RULA
- Metodo OSHA
- Metodo REBA
- Metodo PLIBEL
- Metodo TLV ACGH
- Metodo QEC
- Metodo CTD
- Metodo OREGGE
- Metodo Rogers Muscle Fatigue Analysis
- Metodo Strain Index
- Metodo AAWS
- Metodo EAWS
- Altro

**Stress lavoro correlato**

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione del team di valutazione si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?**

- Sì
- No, in quanto sono presenti esclusivamente uomini/donne
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione dei/le lavoratori/trici esperti/e nella fase preliminare si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?**

- Sì
- No, in quanto i/le lavoratori/trici esperti/e appartengono ad un singolo genere
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, nella fase di approfondimento è stata prevista la somministrazione di questionari, interviste semistrutturate o focus group ad un campione equamente distribuito per genere o per lo meno rappresentativo del campione?**

- Sì
- No, in quanto tra i/le lavoratori/trici sono presenti esclusivamente uomini/donne
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, all'interno delle interviste semi-strutturate e/o dei focus group utilizzati nella fase di approfondimento si è tenuto conto di problematiche di genere?**

- Sì
- No



# Estratto di parte dell'applicativo

← → ↻ varidige.med.uniipi.it/application/#/step-3

**Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere**

Impresa servizi per aziende "TAST SERVICE" SRL 2016

IN SUPREMA DIGNITATE 1343

1  
2  
3  
4  
5  
G  
L  
N  
S  
A  
R

Ris

**In che modo è valutato il rischio da movimenti ripetitivi?** ?

OCRA index / check list (ISO 11228 parte 3)

%

- Indice calcolato in modo differenziato su lavoratori e lavoratrici
- Valutazione effettuata sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici, tenendo conto di eventuali differenze nei parametri postura e forza, là dove possibile
- Non è possibile effettuare una valutazione su un campione misto in quanto è presente un solo genere esposto a movimenti ripetitivi
- Non è stata effettuata una valutazione basata sull'osservazione di un campione misto

Metodo RULA

%

- Indice calcolato in modo differenziato su lavoratori e lavoratrici
- Valutazione effettuata sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici, là dove possibile
- Non è possibile effettuare una valutazione su un campione misto in quanto è presente un solo genere esposto a movimenti ripetitivi
- Non è stata effettuata una valutazione basata sull'osservazione di un campione misto

Metodo OSHA

Metodo REBA

Metodo PLIBEL

Metodo TLV ACGH

Metodo QEC

Metodo CTD

ibile

Metodo EAWS



# Estratto di parte dell'applicativo



## Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL 2016



Stress lavoro correlato

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione del team di valutazione si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?**

- Sì
- No, in quanto sono presenti esclusivamente uomini/donne
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, nell'individuazione dei/le lavoratori/trici esperti/e nella fase preliminare si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere?**

- Sì
- No, in quanto i/le lavoratori/trici esperti/e appartengono ad un singolo genere
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, nella fase di approfondimento è stata prevista la somministrazione di questionari, interviste semistrutturate o focus group ad un campione equamente distribuito per genere o per lo meno rappresentativo del campione?**

- Sì
- No, in quanto tra i/le lavoratori/trici sono presenti esclusivamente uomini/donne
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, all'interno delle interviste semi-strutturate e/o dei focus group utilizzati nella fase di approfondimento si è tenuto conto di problematiche di genere?**

- Sì
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, è stata effettuata un'analisi dei dati disaggregati per genere nelle varie fasi previste dal metodo di valutazione (fase oggettiva, fase soggettiva)?**

- Sì
- No, in quanto nel campione è presente un unico genere
- No

**In relazione al rischio stress lavoro correlato, in caso di positività della fase di approfondimento è stato utilizzato un questionario mirato alla rilevazione di problematiche nell'interfaccia casa-lavoro, aggiuntivo a quanto previsto dal metodo di valutazione stress lavoro correlato applicato?**

- Sì
- No, perché la fase di approfondimento non era necessaria
- No, perché la fase di approfondimento non è risultata positiva
- No

Prof. Dr. Rudy Foddìs Medicina del Lavoro UNIPI

# Estratto di parte dell'applicativo

varidige.med.unipi.it/application/#!/step-3

Strumento di autovalutazione in tema di  
Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

UNIVERSITA' DI PISA 2016

**\* Il medico competente, in occasione della relazione annuale, comunica i dati disaggregati per sesso?**

Sì

No

**\* Il medico competente nella sua attività di Sorveglianza Sanitaria effettua un'anamnesi personale inerente anche gli aspetti di genere?**

Sì, attraverso uno strumento standardizzato (es. questionario mirato)

Sì

No

**\* Il medico competente nella sua attività di Sorveglianza Sanitaria effettua un'anamnesi personale inerente anche gli aspetti di genere?**

Sì, attraverso uno strumento standardizzato (es. questionario mirato)

Sì

No

2. Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

4. Informazione, formazione e partecipazione

© 2015-2017 Università degli Studi di Pisa - Credits

Glossario - Riferimento normativo



# Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

“Informazione,  
formazione,  
partecipazione”



- Analisi del livello di conoscenza dell'influenza del parametro «sesso-genero»
- Attività di formazione e contenuti informativi
- Adozione di misure per favorire una partecipazione attiva ed equa per genere:
  - agli eventi formativi
  - all'esercizio diritto elettorato attivo RLS
  - allo svolgimento della funzione di RLS
- Attenzione al rientro e al reinserimento al lavoro post-maternità



# Estratto di parte dell'applicativo

← → ↻ varidige.med.unipi.it/application/#/step-4 ☆



## 4. Informazione, formazione e partecipazione

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

### 3. Salute e sicurezza

**Indicare il numero e il sesso dei vostri ASPP e preposti/e**

ASPP

Preposti/e

\* **Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i/le vostri/e rspp, rls o preposti/e sono stati trattati argomenti inerenti le differenze di  sesso  e  genere ?**

- Sì, solo per quanto riguarda gli aspetti legati alla gravidanza
- Sì, anche per altri aspetti inerenti le differenze di sesso e genere
- No

\* **Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i lavoratori e le lavoratrici avete inserito argomenti inerenti le differenze di  sesso  e  genere ?**

- Sì, solo per quanto riguarda gli aspetti legati alla gravidanza
- Sì, anche per altri aspetti inerenti le differenze di sesso e genere
- No

\* **La programmazione della riunione per l'elezione degli/le RLS è stata concordata con i lavoratori e le lavoratrici per facilitare una equa partecipazione di tutti e tutte?**

- Sì
- No, perché gli/le RLS sono di nomina RSU, o sono esclusivamente RLS territoriali
- No

\* **Gli/le RLS hanno richiesto di affrontare tematiche di  sicurezza  e  genere ?**

- Sì e le tematiche sono state affrontate nei corsi di formazione
- Sì e sono in programma corsi di formazione inerenti tali tematiche

\* **Gli/le RLS hanno richiesto di affrontare tematiche di  sicurezza  e  genere ?**

- Sì e le tematiche sono state affrontate nei corsi di formazione
- Sì e sono in programma corsi di formazione inerenti tali tematiche

azione lavoro-famiglia

F 0

F 8

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- G
- L
- N
- S
- A
- R

## 4. Inform

Le domande preced

### 3. Salute e sicurez

Indicare il nu  
ASPP

Preposti/e

\* **Nell'ambito**

- Sì, solo pe
- Sì, anche i
- No

\* **Nell'ambito**

- Sì, solo pe
- Sì, anche i
- No

\* **La program**

- Sì
- No, perch
- No



# Modulo formativo

Modulo formativo di base sui temi di «genere e lavoro», per la formazione obbligatoria ex D.Lgs 81/08

**Differenziali**

Il sesso: caratteristiche biologiche e fisiologiche che determinano il sesso di un individuo.

Il genere: insieme di caratteristiche culturali, sociali, psicologiche, che si costruiscono nel tempo e che determinano il ruolo dell'individuo nella società.

**Diversa espressioni possibili?**

**Differenziali dell'uguaglianza: perché?**

**Il sistema socioculturale come fattore condizionante le diversità espressive e il rischio per la salute.**

**DFT e strumenti di lavoro**

**Strumenti per temi di diversità sessuale e sessuale orientamento alla differenza di genere**

**Art. 1 Titolo II**



**Art. 2 "Cambiamenti e Prospettive"**

**Art. 3 Titolo III**

**Art. 48**

**Art. 49**

**Art. 50**

# Articolazione delle aree di indagine presenti nello strumento di autovalutazione

“Tematiche  
di  
conciliazione  
dei tempi di  
vita e  
welfare  
aziendale”



- Valutazione delle esigenze di conciliazione nel personale
- Analisi delle misure attuate dall'azienda per favorire la conciliazione e welfare aziendale quali:
  - flessibilità oraria, in ingresso/uscita, organizzazione oraria che venga incontro ai tempi di pendolarismo
  - Tele-lavoro
  - Job-sharing
  - Voucher
  - Asili nido/infantili intra-aziendali, campi estivi, servizi baby-sitting, assistenza ad anziani
- Individuazione di stressors extralavorativi che si sommano a stressors lavorativi (DVR SLC)
- VR dovrebbe intercettare quelle problematiche di conciliazione dei tempi di vita che hanno riflessi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



# Estratto di parte dell'applicativo

Varige - Strumento di au... Primo utente

varidge.med.unipi.it/application/#!/step-5

## Strumento di autovalutazione in tema di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Impresa servizi per aziende "FAST SERVICE" SRL ZUT6

1 \*L'azienda\ente ha messo in atto prassi  
 Sì  
 No, pur avendo messo in atto almeno un  
 No

2  
3  
4

5 \*Nell'organizzazione dell'azienda\ente  
 Sì  
 No, perché non rispondenti alle esigenze  
 No, perché non attuabili per la specifica  
 No

G  
L  
N  
S  
A  
R

\* Specificare gli strumenti utilizzati  
 [Flessibilità oraria \(in entrata e in uscita\)](#)  
 [Telelavoro](#)  
 [Job-sharing](#)  
 Promozione della [Banca delle ore](#) tra i dipendenti  
 Altro

1 \*L'azienda\ente ha messo in atto prassi e/o procedure idonee a valutare se i/le lavoratori/trici hanno difficoltà a [conciliare il lavoro e la famiglia](#)?  
 Sì  
 No, pur avendo messo in atto almeno una delle misure di conciliazione sotto elencate  
 No

2  
3  
4

5 \*Nell'organizzazione dell'azienda\ente sono state attuate una o più misure di flessibilità (ad esempio flessibilità oraria, telelavoro, job-sharing)?  
 Sì  
 No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate  
 No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa  
 No

G  
L  
N  
S  
A  
R

\* Specificare gli strumenti utilizzati  
 [Flessibilità oraria \(in entrata e in uscita\)](#)  
 [Telelavoro](#)  
 [Job-sharing](#)  
 Promozione della [Banca delle ore](#) tra i dipendenti ([L. 53/2000](#))  
 Altro

\* Nell'assegnazione dei turni si è venuti incontro ad [esigenze di conciliazione](#)?  
 Sì  
 No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate  
 No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa  
 No

\* Nell'assegnazione del lavoro notturno si è venuti incontro ad [esigenze di conciliazione](#)?  
 Sì  
 No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate  
 No, perché non attuabili per la specifica attività lavorativa  
 No

\* L'azienda\ente ha messo a disposizione dei/le lavoratori/trici uno o più servizi/misure in risposta alle [esigenze di conciliazione](#)?  
 Sì  
 No, perché non rispondenti alle esigenze di conciliazione rilevate  
 No, perché non attuabili



# Strumento di autovalutazione VaRiDiGe: finalità dello strumento

- **Autovalutazione**

*Punteggi assegnati alle singole aree con codifica semaforica e percentuale di «appropriatezza di merito»*

- **Finalità educativa**

- *Glossario dei termini*
- *Indice della normativa*
- *Indicazioni pratiche ed orientative per la correzione di eventuali criticità emerse nell'autovalutazione*
- ***Stimolo alla riflessione sul tema da parte dell'intero management e delle altre figure chiave per la salute e sicurezza***

## Esito dell'autovalutazione per Excellence spa (2014)

### Legenda della valutazione

Verde	😊	Adeguatezza dell'area tra il sufficientemente adeguato ed ottimale. Evidenziato da una faccina sorridente.
Giallo	😬	Adeguatezza dell'area tra inferiore alla sufficienza: è necessaria un'implementazione dell'attenzione al genere. Evidenziato da una faccina perplessa.
Rosso	😡	Scarsa adeguatezza dell'area in ottica di genere. Evidenziato da una faccina triste.
Grigio		Non è possibile stabilire un'adeguatezza dell'area in ottica di genere. Non è associata nessuna faccina.

Alfabeto delle singole aree oltre ad un colore per indicare visivamente l'adeguatezza rispetto alla valutazione in ottica di genere vengono mostrati avvisi che consigliano come poter migliorare l'adeguatezza stessa nell'area.

### Anagrafica aziendale

### Distribuzione anagrafica e condizione occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori

AVVISO 2.3: Differenza moderata rapporto MF per età > 55 anni per uomini.

### Salute e sicurezza [100%] 😊

AVVISO 3.2: Buon punteggio nell'area Salute e sicurezza.

AVVISO 3.10: Differenza moderata per denunce di infortunio sul lavoro in itinere.

AVVISO 3.14: Almeno un'esposta a rischio "Rumore"

Si ricorda che, come testimoniano numerose evidenze in letteratura, diverse sostanze chimiche mostrano un differente impatto ed effetti tossici sull'organismo maschile e femminile. Tuttavia, anche se ad oggi non esistono metodi valutativi e TLV differenziati per genere, si consiglia la dove è possibile, la verifica e l'adozione di livelli di contenimento cautelativi (vedi Schede di rischio: per alcune sostanze sono già state formulate da Inail alcune schede di rischio).

### Salute e sicurezza [55%] 😞

AVVISO 3.4: Cattivo punteggio nell'area Salute e sicurezza.

Si ricorda che, come testimoniano numerose evidenze in letteratura, diverse sostanze chimiche mostrano un differente impatto ed effetti tossici sull'organismo maschile e femminile. Tuttavia, anche se ad oggi non esistono metodi valutativi e TLV differenziati per genere, si consiglia la dove è possibile, la verifica e l'adozione di livelli di contenimento cautelativi (vedi Schede di rischio: per alcune sostanze sono già state formulate da Inail alcune schede di rischio).

AVVISO 3.25: Differenza significativa per prescrizioni per rischio "Movimentazione manuale dei carichi".

AVVISO 3.27: Differenza significativa per prescrizioni per rischio "Movimenti ripetitivi".

AVVISO 3.45: Per la valutazione del "Rischio ergonomico di movimentazione manuale dei carichi" non è stato usato il metodo NIOSH con pesi limite differenziati.

AVVISO 3.46: Per la valutazione del "Rischio ergonomico di traino e spinta" non è stato usato il metodo Snook-Ciriello.

AVVISO 3.49: Per la valutazione del "Rischio movimenti ripetitivi" la valutazione del metodo non è stata effettuata basandosi sull'osservazione di una popolazione mista di lavoratori e lavoratrici.

AVVISO 3.51: Per la valutazione del "Rischio stress lavoro correlato" nell'individuazione del team di valutazione non si è tenuto conto di un criterio di genere, in aggiunta a quelli previsti dal metodo stesso, in modo da assicurare una equa e peromero rappresentativa distribuzione di genere.



# Strumento di autovalutazione «VaRiDiGe»: Finalità dello strumento



Total Worker Health and Work–Life Stress

Leslie B. Hammer, PhD and Steven Sauter, PhD

# Conciliazione e salute

## Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (Review)

Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, Bambra C

### Authors' conclusions

The findings of this review tentatively suggest that flexible working interventions that increase worker control and choice (such as self-scheduling or gradual/partial retirement) are likely to have a positive effect on health outcomes. In contrast, interventions that were motivated or dictated by organisational interests, such as fixed-term contract and involuntary part-time employment, found equivocal or no evidence for their benefits. Given the partial and methodologically limited evidence base these findings should be interpreted with caution. Moreover, there is a clear need for well-designed intervention studies to delineate the impact of flexible working conditions on health, wellbeing and health inequalities.

TABLE 1. Work–Life Stress and Health Behaviors

Citation	Exposure Versus Intervention	Work–Family Stress Variables	Health Behavior Outcome Variables
Allen and Armstrong <sup>23</sup>	Exposure	WFC	Healthy and unhealthy food consumption/choices
Allen et al <sup>30</sup>	Exposure	WFC	Family dinner frequency
Barnes et al <sup>41</sup>	Exposure	Time spent on work and family	Sleep duration
Berkman et al <sup>42</sup>	Exposure	Manager work–family balance score	Cardiovascular risk score smoking behaviors Sleep duration
Cho and Allen <sup>31</sup>	Exposure	WFC	Family dinner frequency
Crain et al <sup>43</sup>	Exposure	WFC	Sleep duration
Devine et al <sup>29</sup>	Exposure; qualitative	Negative work–family spillover	Healthy and unhealthy consumption/choices
Devine et al <sup>44</sup>	Exposure; qualitative	Negative work–family spillover	Healthy and unhealthy consumption/choices
Devine et al <sup>45</sup>	Exposure	Negative work–family spillover	Healthy and unhealthy

From

From

From

Grzy

Mi

Grzy

Mi

Lallu

Lallu

Moer

Moer

Roos

Roos

Sekine

Van Hooff

Wang

Williams

Wolff

Wolff

Wolff

Wolff

Wolff

Wolff

Wolff

Wolff

Wolff

Intervention with nonrandom assignment	Spillover	Alcohol consumption	Physical activity
Moer et al <sup>38</sup>	Positive and negative work–family spillover	Sleep duration	Exercise
Roos et al <sup>55</sup>	WFC	Health care management	Alcohol abuse/use
Roos et al <sup>56</sup>	WFC	Healthy and unhealthy food consumption/choices	Healthy and unhealthy food consumption/choices
Sekine et al <sup>57</sup>	WFC	Physical activity	Sleep quality/duration
Van Hooff et al <sup>58</sup>	Work–home interference	Sleep quality/duration	Sleep quality
Wang et al <sup>59</sup>	WFC	Daily alcohol consumption	Daily alcohol consumption
Williams et al <sup>60</sup>	Positive work–family spillover	Sleep quality/duration	Sleep quality/duration
Wolff et al <sup>61</sup>	WFC	Alcohol abuse/use	Alcohol abuse/use

Prof. Dr. Rudy Foddis Medicina del Lavoro UNIPI



Cochrane Library

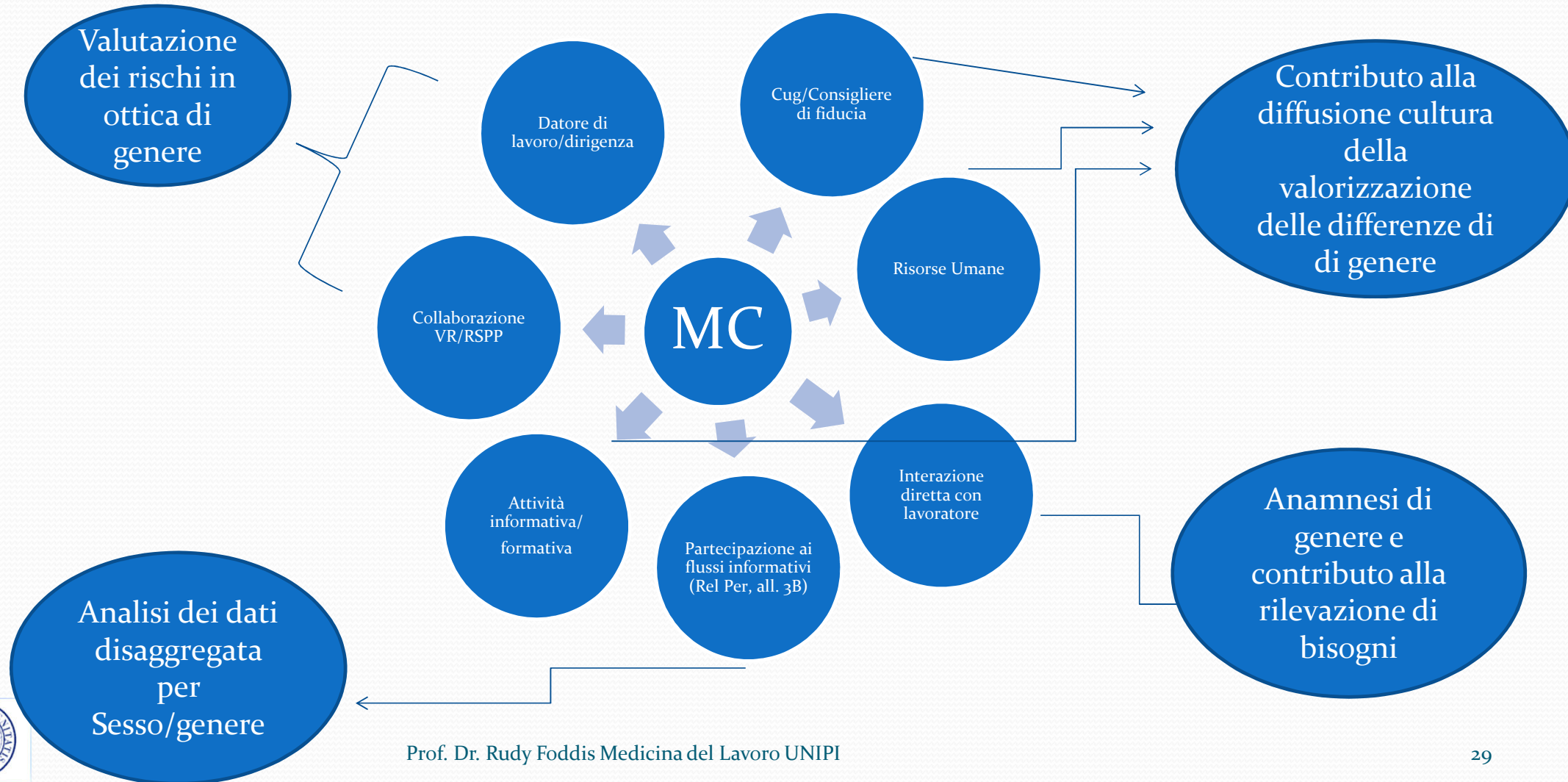
Cochrane Database of Systematic Reviews

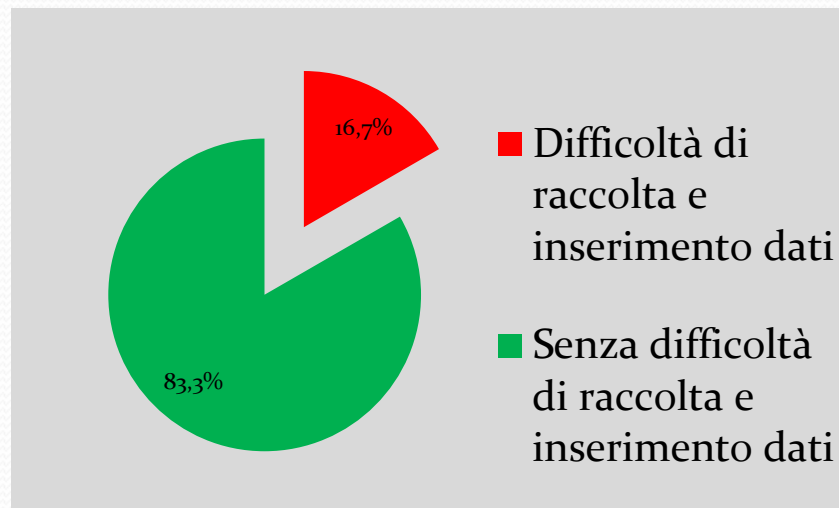
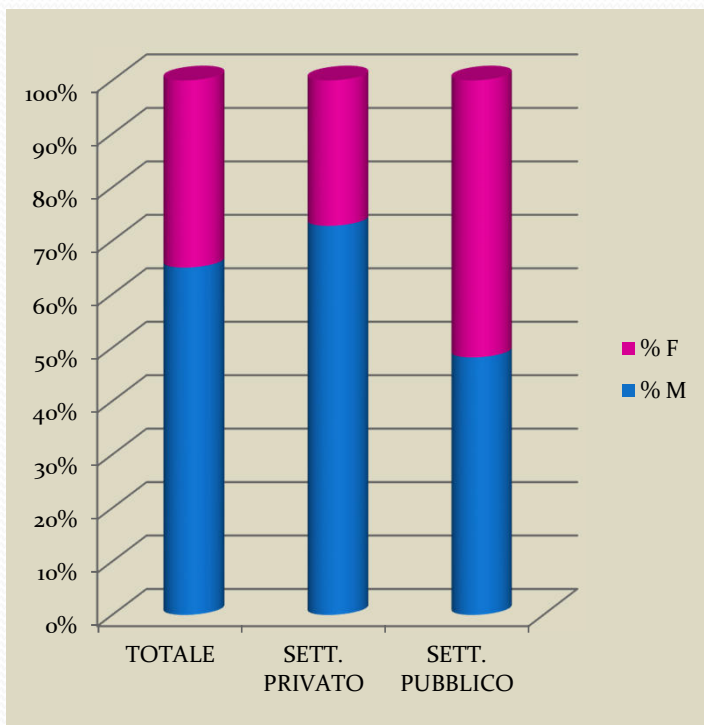
# Conciliazione lavoro-famiglia, lavoro-vita e produttività

- “Worker commitment”, soddisfazione lavorativa
  - Assenteismo
  - Richieste di cambio mansione/incarico/attività lavorative
  - Produttività individuale
  - Costi diretti ed indiretti
- *Employee commitment, job satisfaction (Allen et al., 2000; Kossek e Ozeki, 1999)*
  - *Greater sickness absence (Jansen et al, 2006)*
  - *High levels of work-family conflict linked to greater turnover intention (Allen et al., 2000; Kossek e Ozeki, 1999)*
  - *Employee performance (Allen et al., 2000; Kossek e Ozeki, 1999)*
  - *Health Canada (1999) An examination of the implications and costs of Work-Life Conflict in Canada*
  - *Health Canada (2002) The 2001 National Work-Life Conflict Study*
  - *Better Balance, Better Business, Government of Alberta, HRE; ISBN 0-7785-1606-7*



# Centralità del MC





# Distribuzione per fasce anagrafiche

**Aziende con  
asimmetria  
significativa nella  
distrib. per fasce di età**

**Medie %**

**Classi di età**

15-34	11,2	11,7	0,5
35-54	51,3	67,8	16,4
>55	12,4	20,5	8,1

**Aziende con equilibrio  
nella distrib. per fasce  
di età**

**Medie %**

**Classi di età**

15-34	6,6	20,0	13,4
35-54	69,1	60,0	-9,1
>55	24,3	20,0	-4,3

# Pattern di risultato

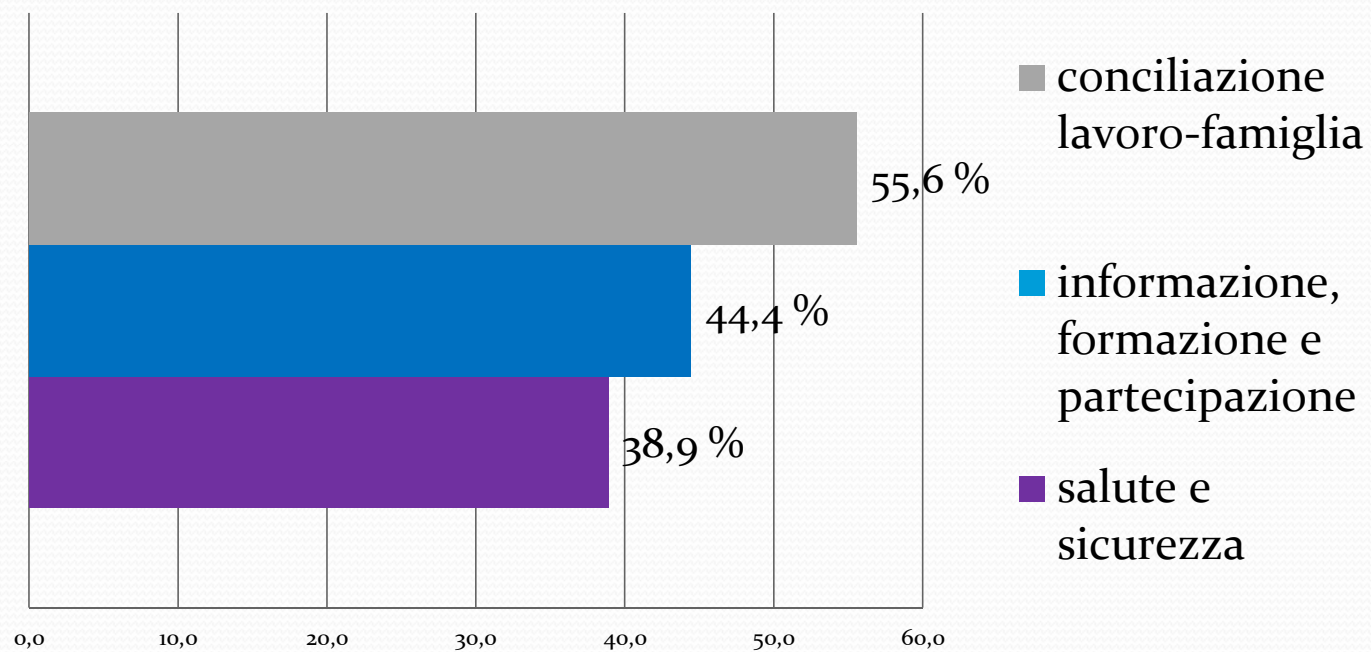
<b>Media di punteggio</b>	146
<b>Mediana di punteggio</b>	176
<b>Range di punteggio</b>	30-254

	<b>AREA 3</b> <i>Salute e Sicurezza (%)</i>	<b>AREA 4</b> <i>Informazione, formazione e partecipazione (%)</i>	<b>AREA 5</b> <i>conciliazione lavoro-famiglia(%)</i>
pattern di fascia alta	>70	100	>70

pattern di fascia media	>70	100	
	>60		>70



## Criticità individuate sul totale dei risposti ottenuti



## Aziende con criticità nell'area tematica prevenzione e sicurezza

