

**LINEE GUIDA CONCERNENTE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO *ex art. 28 D.Lgs. n. 81/2008*
CHE TENGA CONTO DEI RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE**

1. Riferimenti normativi e regolamentari

Il D. Lgs. n. 81/2008 *“in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e succ. mod. int. di seguito denominato “T.U. S. L.”;*
Il D. Lgs. 26 marzo 2001 n° 151 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”;*
Direttiva 2004/113/CE in materia di disparità di trattamento tra uomini e donne definita dalla Strategia di Lisbona del 2000;
Comunicazione della Commissione Europea- *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006;*
Comunicazione della Commissione Europea- *Migliorare la qualità e la produttività nel lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul lavoro;*
Accordo Quadro europeo sullo stress da lavoro correlato 8 ottobre 2004.
Circolare M_D GSGDNA 0071200 del 25.10.2012 in materia di formazione di salute e sicurezza del lavoro.

2. Introduzione

La presente linea guida è stata predisposta su impulso del Comitato Unico di Garanzia del Ministero della Difesa ed elaborata a seguito dell'istituzione di un gruppo di lavoro *ad hoc* denominato *“Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere”*.

Il D. Lgs. n. 81/2008 *“Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e succ. mod. int. di seguito denominato “T.U.S.L.”* enuncia tra le sue finalità il *“principio di uniformità”* della tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, superando, in tal modo, il tradizionale approccio culturale alla valutazione dei rischi in cui la differenza di genere veniva presa in esame, esclusivamente, in relazione alla sussistenza di un eventuale stato di gravidanza della lavoratrice e al di fuori di tale contesto non era prevista nessuna declinazione del rischio connesso al genere. Secondo questa accezione, il concetto di lavoratore corrispondeva non già ad un soggetto *“neutro”*, bensì corrispondeva *tout court* ad un individuo *“di sesso maschile, giovane, media corporatura e di lingua italiana”*.

L'assetto normativo attuale, in materia prevenzionistica, non solo tiene in considerazione, ma anzi valorizza la differenza di genere, in quanto impone, espressamente, al datore di lavoro, una valutazione di *“tutti”* i rischi lavorativi *“..nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale..”* Per quanto attiene, inoltre, alla peculiare situazione della lavoratrice in stato di gravidanza/ allattamento, il T.U.S.L., esplicitamente, demanda tale peculiare tutela al *D. Lgs. 151/2001*.

Il documento di valutazione dei rischi attento al *“genere”* concretizza, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, le pari opportunità tra uomo e donna, in quanto valorizza la specificità di genere riferita all'intero arco della vita lavorativa, volto a perseguire, in generale, il miglioramento delle condizioni di lavoro a vantaggio di tutti i lavoratori, partendo, semplicemente, dalla considerazione del fatto che uomini e donne possono subire effetti differenti per la propria salute, derivanti sia dalle esposizioni alle varie sorgenti di rischio e sia da una serie di fattori fisici, organizzativi e sociali.

Un passo concreto verso l'attenzione alla differenza di genere, nell'attività di prevenzione, è dato dall'obbligo di un'esplicita selezione dei dati riferiti agli infortuni e alle malattie professionali, i quali, devono essere suddivisi e analizzati per genere, secondo quanto disposto *ex art. 40* dal *“T.U.S.L.”*. Appare significativo in proposito il contributo specialistico richiesto al Medico competente nel processo valutativo dei rischi, il quale nell'attuare la sorveglianza sanitaria tiene, necessariamente, conto degli aspetti sanitari relativi a specificità individuali legate anche alle

differenze biologiche uomo-donna. Nell'ambito del quadro sin qui delineato, occorre osservare come, tuttavia, a fronte di una crescente sensibilità del legislatore alla tematica del genere, permangono, delle carenze metodologiche dovute all'assenza di strumenti tecnico scientifici finalizzati all'analisi e alla valutazione del rischio in ottica di genere. Con le presenti linee guida si intendono fornire delle indicazioni utili rivolte agli operatori della sicurezza, i quali, ne potranno tener conto, al fine di ottemperare agli obblighi normativi, perseguendo l'obiettivo di individuare e ridurre eventuali disuguaglianze di tutela della salute fra lavoratori e lavoratrici ed evitare sottovalutazioni dei rischi di genere. Tali possibili disuguaglianze possono essere eliminate con un'attenta raccolta e analisi dei dati relativi agli infortuni, con l'attuazione mirata della sorveglianza sanitaria favorendo la partecipazione di tutto il personale anche attraverso la formazione/informazione dei lavoratori e la sistematica consultazione dei loro rappresentanti.

3. CLASSIFICAZIONE DEI PRINCIPALI RISCHI

I rischi lavorativi presenti nei diversi ambienti di lavoro, connessi allo svolgimento delle attività lavorative, possono essere convenzionalmente suddivisi in tre tipologie:

Rischi per la sicurezza di natura infortunistica potenzialmente responsabili del verificarsi di infortuni di natura meccanica, chimica, elettrica *etc.*, in mancanza di adeguata manutenzione degli impianti e delle attrezzature di sicurezza o di utilizzo di procedure inadeguate a prevenire e gestire incidenti e situazioni di emergenza, connesse all'uso di strutture, impianti, macchinari e incendio.

Rischi per la salute di natura chimica, fisica e biologica potenzialmente in grado di danneggiare il lavoratore esposto a tali sorgenti di rischio e indurre malattie professionali.

- *agenti fisici* -microclima, rumore, vibrazioni, atmosfere esplosive, radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, radiazioni ottiche, campi elettromagnetici, *etc.*
- *agenti chimici*, cancerogeni e mutageni;
- *agenti biologici*;
- *videoterminali*;
- *movimentazione manuale dei carichi*;
- *fattori ergonomici. Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.*

Rischi organizzativi/trasversali relativi all'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro o comunque connessi a condizioni di lavoro stressanti (*ad. es. carico di lavoro scarso o eccessivo*) o potenzialmente generatori di malessere.

- *fattori psicologici-organizzativi* che potrebbero generare situazioni di conflittualità nell'ambiente di lavoro, *stress lavoro-correlato*;
- *condizioni di lavoro difficili (ad es. turnazione, situazioni critiche per ragioni micro-climatiche)*;

Secondo la definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL - 1985), i rischi psicosociali sono: "*quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, ed i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica*".

4. FASI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Secondo la metodologia comunemente adottata, la valutazione del rischio comprende le diverse fasi operative fra cui:

1. L'individuazione delle sorgenti di rischio;
2. L'individuazione dei potenziali soggetti esposti;
3. Misure dell'entità del rischio.

Nella fase della valutazione dei rischi vera e propria il rischio deve essere declinato in relazione al genere basandosi sui differenti effetti che lo stesso può produrre. Secondo la formula corrente:

$$R = PD$$

R = rischio

P = probabilità

D = danno

E' evidente che solo un'adeguata e mirata formazione/informazione può diminuire la probabilità del verificarsi di un danno.

Infine predisporre adeguati strumenti per monitorare il rispetto e il livello di partecipazione da parte di tutti gli operatori delle norme e delle regole interne sulla sicurezza.

5. TIPOLOGIA DEI PRINCIPALI RISCHI E CONNESSIONI CON IL GENERE

Rischi per la sicurezza

• Strutture, macchine e impianti

Le strutture, macchine e impianti di lavoro spesso presentano per il loro layout e per gli organi di comando, rischi differenziabili per genere, gli stessi potrebbero non essere adeguati alle caratteristiche antropometriche femminili, essendo tutti tarati sulle caratteristiche di un soggetto maschile di media corporatura, lo stesso vale per i dispositivi di protezione individuale. Pertanto si valutino le postazioni lavorative del singolo individuo apportando eventuali correttivi che migliorino l'interazione della persona con la macchina/attrezzatura, in relazione anche alle caratteristiche psicofisiche e alle capacità di ciascuno.

Rischi per la salute

Obbligo di valutazione specifica dei rischi per le lavoratrici in gravidanza

Il *D.Lgs. 151/2001* prescrive una serie di obblighi che devono intendersi aggiuntivi rispetto ai contenuti legislativi della normativa riguardante la salute e la sicurezza dei lavoratori, in considerazione della maggiore vulnerabilità dovuta alla gravidanza. Gli obblighi principali sono:

- il divieto di adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza al trasporto ed al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;
- il datore di lavoro che impiega lavoratrici in gravidanza/allattamento è obbligato *ex lege* ad effettuare una specifica valutazione del rischio come “*gruppo di lavoratori esposti a particolari rischi*”. Una volta effettuata la valutazione dei rischi, nel caso in cui emerga un rischio per la lavoratrice, il datore di lavoro deve adottare altre forme di tutela consentite dalla legge;
- obbligo di informare le lavoratrici in gravidanza o allattamento e i loro rappresentanti per la sicurezza, sui risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

La valutazione del rischio deve tener conto degli importanti cambiamenti psicofisici che avvengono nel periodo della gravidanza, differenziati da quelli relativi al periodo dell'allattamento, con riguardo in particolare, al rischio chimico e al rischio biologico. La valutazione del rischio deve consentire l'attuazione delle misure di protezione il più presto possibile, data la delicatezza del primo trimestre di gravidanza. Le linee guida dettate dalla Commissione Europea raccomandano l'adozione di provvedimenti temporanei di ordine pratico/organizzativo per migliorare le condizioni di lavoro, quali ad es. disponibilità di pause più frequenti, D.P.I. adeguati (in particolare indumenti di lavoro) che tengano conto dell'aumento del peso corporeo e delle misure, nonché attenzione all'adeguatezza delle postazioni di lavoro, evitare posture incongrue per lo stato di gravidanza (es. piegamenti o eccessiva permanenza in piedi) ma anche lavori che comportano colpi o vibrazioni meccaniche e/o esposizioni ad elevate temperature e sbalzi termici. Il Datore di lavoro dovrebbe consentire alla gestante la massima flessibilità oraria e adeguate pause accordando la possibilità di posticipare l'orario di ingresso nel caso di dichiarato malessere, non opporsi a pause di non esporre la gestante ad odori forti e/o nauseanti, predisporre un'adeguata ventilazione dei locali, evitare, almeno per il primo trimestre, di adibire le lavoratrici all'uso di fotocopiatrici, stampanti laser, valutare con attenzione, tenendo conto di tutte le circostanze contingenti relative al singolo caso l'opportunità di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, serale, missioni ecc. Nel documento di valutazione dei rischi dovranno essere individuati, attraverso le schede di sicurezza e

le frasi del rischio, gli agenti chimici pericolosi per la fertilità o lo sviluppo embrionale (R40, R45, R46, R49 e R60).

Rischio da agente chimico

Esistono evidenze scientifiche che affermano come il rischio derivante dall'esposizione a sostanze e preparati pericolosi, possa causare effetti diversi sulla salute degli uomini e delle donne, a parità di esposizione. Se in passato l'approccio scientifico relativo alla pericolosità delle sostanze chimiche era pressoché limitato allo studio delle sostanze dannose per la sola fertilità femminile e il feto, attualmente, una più corretta applicazione dell'ottica di genere, comporta che tale attenzione venga estesa anche ai danni arrecati alla fertilità maschile. Si noti come alcune evidenze scientifiche hanno dimostrato come l'esposizione ad alcune sostanze (*poli-clorobifenili, pesticidi, bisfenolo A, metalli tra cui il cadmio e il piombo e solventi*), arrechi gravi danni al sistema riproduttivo maschile e nel caso dell'esposizione al cadmio che viene indicato anche come causa di neoplasia alla prostata. Nel valutare l'esposizione ad agenti chimici e sostanze pericolose, in generale, si ritiene la popolazione femminile sottoposta a un aumentato fattore di rischio rispetto a quella maschile, dovuto al maggior accumulo tissutale e ai diversi processi ormonali. Alcuni studi hanno dimostrato, infatti, la capacità di alcuni preparati chimici, quali ad esempio *pesticidi, ftalati, alcuni metalli pesanti, composti alogenati persistenti, alchilfenoli* e alcuni solventi ad uso industriale, di interferire con le attività ormonali e pertanto vengono denominati "*interferenti endocrini*" con effetti e conseguenze diverse sulla popolazione maschile e femminile.

Rischio da Agenti biologici

I rischi relativi all'esposizione di agenti infettivi a organismi e microrganismi patogeni, presenti nell'ambiente di lavoro, vengono generati a seguito di trattamento e manipolazione di materiali biologici infetti come ad es. individui affetti da malattie infettive, cibi, e rifiuti. Attualmente, non risultano evidenze scientifiche relative a significative differenze di rischi da esposizioni per genere. Le statistiche, comunque, ci rappresentano una situazione globale di maggior incidenza di donne soggette, in ragione del maggior impiego in particolari settori di rischio all'esposizione (scuola, industria alimentare, lavori di pulizia e attività sanitaria) .

Agenti fisici

Rumore

Attualmente, non esistono dati certi dell'esistenza di differenze di sensibilità di genere alle varie intensità dei rumori presenti negli ambienti lavorativi. Sono stati oggetto di studio la pericolosità per il feto da esposizione a rumore elevato e inoltre la maggioranza degli esperti ritiene che superata la soglia di 90 dB vi sia un aumento del rischio di ritardo di crescita intra-uterino e rischio di parto pre-termine. L'esposizione al rumore determina effetti strettamente uditivi ed extrauditivi che devono essere presi in considerazione nei fattori di rischio da stress lavoro-correlato.

Microclima e sollecitazioni termiche:

Il microclima non rappresenta un fattore di rischio immediato ma può comportare una diversa percezione, che varia a seconda del genere e dell'età e incidere sulla sensazione di benessere e sullo stress lavoro correlato.

Vibrazioni

Le vibrazioni rappresentano un fattore di rischio ancora poco studiato per l'intera popolazione lavorativa e tali studi sono riferiti, in linea di massima, alle interazioni fra elemento vibrante e organismo umano, quali ad esempio le vibrazioni trasmesse al sistema mano - braccio, e sono stati condotti su una popolazione lavorativa prevalentemente maschile. Tali studi hanno fornito una sufficiente evidenza epidemiologica per una relazione causale tra esposizione professionale a vibrazioni e patologia del rachide lombare.

Si noti l'importanza dei fattori antropometrici, per i quali esiste una correlazione tra l'intensificazione di eventuali lesioni causate dalle vibrazioni e la minor statura/corporatura, si noti, a tal proposito come, generalmente, le donne hanno mediamente una statura più bassa rispetto agli uomini, oltre ad una minore massa muscolare, per cui necessitano di sforzi più intensi per afferrare

gli oggetti e subiscono maggiormente gli effetti delle vibrazioni. A ciò si aggiunga che gli utensili a vibrazione, spesso hanno caratteristiche ergonomiche e antropometriche tarate sulle caratteristiche maschili e di conseguenza potrebbero essere inadeguati per le donne e comportare alle stesse, maggiori rischi rispetto agli uomini, di contrarre affezioni agli arti superiori e rischi antinfortunistici. Pertanto, solo se neutralizzata l'incidenza delle diversità antropometriche non si riscontreranno differenze per quanto riguarda l'assorbimento dell'energia rilasciata dalle vibrazioni. Inoltre, disturbi del ciclo mestruale, processi infiammatori e anomalie del parto sono stati riscontrati in donne esposte a vibrazioni con frequenze tra 40 e 55 Hz.

Nella fase di valutazione dei rischi, oltre all'attenzione al genere, è necessario considerare anche il rischio legato all'età (*in relazione a rischi concomitanti, come la presenza di eventuale osteoporosi che rendono più fragile il corpo*).

Radiazioni ionizzanti: il rischio da radiazioni ionizzanti dovute a irradiazione esterna o possibile contaminazione radioattiva superficiale e/o interna per contatto, inalazione e ingestione, deve essere valutato in un'ottica di genere, essendo potenzialmente diversi gli impatti dell'esposizione a seconda del sesso, con rischi diversi per le donne e per gli uomini in età fertile. In tali casi l'Esperto Qualificato deve effettuare le opportune verifiche e valutazioni. Il Medico Autorizzato effettua la sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori classificati esposti alle radiazioni.

Campi elettromagnetici: l'esposizione ad eventuali campi elettromagnetici comporta effetti accertati rispetto al breve termine (*ad esempio riscaldamento dei tessuti corporei*) e non noti rispetto al lungo termine. Non risulta che gli effetti riscontrati a seguito di esposizione siano diversi per uomini e donne; si ravvisa, in ogni caso, anche in assenza di evidenze scientifiche a riguardo, è espressamente vietata l'esposizione delle donne in stato di gravidanza e dei portatori di attrezzature e dispositivi elettromedicali.

Movimentazione manuale dei carichi, videoterminali e fattori ergonomici, movimenti ripetitivi:

La norma ISO 11228-1 prevede espressamente che nella valutazione del rischio da movimentazione manuale dei carichi i valori di peso siano diversi a seconda del genere:

25 Kg per gli uomini e 20 Kg per le donne

La metodologia nota con la denominazione NIOSH prevede che il peso limite raccomandato deve essere calcolato tenendo conto dei diversi fattori che influenzano l'effettiva movimentazione (altezza delle mani da terra all'inizio del sollevamento, distanza orizzontale tra le mani e il punto di mezzo tra le caviglie e distanza massima raggiunta, giudizio sulla presa di carico e altri fattori) tenendo conto delle differenze fra i vari soggetti lavoratori uomini e donne, anche in relazione alla corporatura e all'altezza.

Si noti come particolare attenzione va posta anche alla postura e ai movimenti ripetitivi (*come ad esempio l'utilizzo di tastiera, mouse, etc.*), considerato che l'eccessiva sedentarietà, comporta fissità dell'apparato osteo-articolare e di quello muscolo-legamentoso e potrebbe contribuire alla diffusione di affezioni degenerative dell'apparato locomotore, in particolare del rachide.

Nel periodo della gravidanza la posizione seduta protratta per molte ore consecutive, potrebbe comportare la compressione meccanica delle vene pelviche da parte dell'utero, aumentando il rischio di trombosi o embolia.

Rischi organizzativi/trasversali

Ritmi di lavoro/Lavoro notturno

Numerosi studi hanno evidenziato che le persone impegnate nel lavoro notturno possono subire un'alterazione di melatonina e degli ormoni riproduttivi: questi due fattori congiunti sembrano aumentare il rischio di malattie correlate agli ormoni, ed in particolare dei tumori ormonodipendenti e fra questi il tumore della mammella.

Rischi psicosociali connessi alle differenze di genere

Nel nostro ordinamento assumono rilevanza in sede di valutazione del rischio *ex art 28 del T.U.* anche le condizioni psicosociali che possono di fatto influire sulle situazioni di rischio e potenzialmente causare effetti pregiudizievoli per la salute del personale, definiti come stress lavoro correlato. In questo ambito, la variabile correlata al genere si presenta di complessa

valutazione. Si noti come anche sul tema dello stress lavoro-correlato, sebbene sia intervenuto l'autorevole contributo dell'Accordo quadro europeo sullo stress da lavoro correlato dell'8 ottobre 2004, volto a chiarire ed *“offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare, prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato”*, la materia appare ancora di difficile applicazione e ancor di più nella sua declinazione per genere. Occorrerebbe partire dalla verifica della presenza di eventuali fenomeni di discriminazione che colpiscono alcune categorie di lavoratori attraverso sia un esame dei dati della sorveglianza sanitaria, sia dal confronto partecipativo dei lavoratori e dei loro rappresentanti. E' utile, allo scopo, analizzare l'esistenza di problematiche connesse ad esempio all'inadeguatezza dell'organizzazione e dei processi di lavoro (*disciplina dell'orario di lavoro e delle pause, carichi di lavoro scarsi o eccessivamente gravosi, condizioni di lavoro ed ambientali, comunicazione e rapporti intersoggettivi, presenza di tensioni emotive e sociali*); in sintesi, tutti quei fattori che potrebbero generare un problema di stress da lavoro-correlato e per i quali il datore di lavoro è tenuto a predisporre misure atte a prevenirlo, eliminarlo o perlomeno ridurlo. Ai fini dell'individuazione della presenza dei fattori di rischio sopra esposti, si evidenziano alcuni possibili indicatori differenziati per genere e relativi al numero e alla tipologia di infortuni, alla ricorrenza di frequenti assenze dal lavoro per malattia, alle richieste di *part-time*, alle assenze per congedi parentali e uso della flessibilità oraria. Attesa la difficoltà di individuare ed elaborare un elenco di specifiche fonti di rischio e considerata l'assenza di rilevazioni statistiche *ad hoc*, al fine di agevolare i Comandanti /datori di lavoro tenuti alla redazione del documento di valutazione dei rischi, si indica a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possibili fattori di rischio legati alle suddette differenze di genere, come le discriminazioni nell'attribuzione concreta di mansioni e di incarichi coinvolgimento sia nelle attività e problematiche dell'attività lavorativa attraverso la corretta informazione, e sia nei momenti di socialità, partecipazione corsi di formazione.

6. CONCLUSIONI

La valutazione dei rischi in ottica di genere favorisce una più puntuale ed efficace azione di prevenzione, e permette una crescita culturale volta alla valorizzazione delle differenze presenti nell'ambito lavorativo, migliorando, in definitiva, le prestazioni di tutte le risorse disponibili; Allo scopo di attenuare i citati fattori di rischio, appare opportuno porre in essere specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare:

- Sensibilizzare, chiunque organizza l'attività lavorativa del personale dipendente, sulle problematiche connesse al genere e analizzare i diversi effetti dovuti alle modifiche organizzative e il relativo impatto su uomini e donne;
- promuovere nei corsi di formazione per la sicurezza un approccio attento al genere;
- includere nei Sistemi Salute e Sicurezza (SSL) la prospettiva del genere;
- favorire le forme di partecipazione e coinvolgimento di tutto il personale alla costruzione del *“sistema della sicurezza”*, anche attraverso lo scambio di informazioni tra i soggetti che si occupano di prevenzione Datore di lavoro, Medico competente, RSPP e RLS.

Attesa l'assoluta significatività della prevenzione e protezione dei lavoratori in ottica di genere, viene costituito un Osservatorio presso SGD-I Reparto 4° Ufficio con lo scopo aggregare le informazioni utili a porre in evidenza eventuali significative incidenze di infortuni e malattie professionali a danno di alcune categorie di lavoratori. A tal fine i competenti organismi di F.A. faranno prevenire all'indirizzo e-mail i rischidigenere@sgd.difesa.it, referente Capo 3° sez. Coordinamento tecnico- giuridico, informazioni utili a riguardo.