

Stress Lavoro Correlato e Differenze di Genere

Il quadro normativo - Il d.lgs. n° 81 del 9 aprile 2008, così come integrato dal correttivo n° 106/09 mostra che la prevenzione dei rischi professionali non può esulare dal riconoscimento delle differenze di genere.

EBC Consulting - Gestione delle risorse umane



Lavorare è più semplice.... godetevi il tempo libero

<http://www.ebcconsulting.com>

Stress Lavoro Correlato e Differenze di Genere

Il quadro normativo - Il d.lgs. n° 81 del 9 aprile 2008, così come integrato dal correttivo n°106/09 mostra che la prevenzione dei rischi professionali non può esulare dal riconoscimento delle differenze di genere.



Innanzitutto va ricordato l'articolo 1, in cui si fa riferimento alla “garanzia dell’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”.

Nell'articolo 6, in cui vengono definiti i compiti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, viene ad essa attribuito il compito di “promuovere la **considerazione della differenza di genere** in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione” (lett. L).

L'articolo 8, nell’istituire e regolamentare il funzionamento del SINP (sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro), prevede che tale sistema informativo debba coinvolgere, oltre ad organismi istituzionali e parti sociali, anche istituti di settore a carattere scientifico “ivi compresi quelli che si occupano della **salute delle donne**”; i flussi informativi devono riguardare, tra gli altri, “il quadro dei rischi anche **in un’ottica di genere** e il quadro di salute e sicurezza **dei lavoratori e delle lavoratrici**” (lett. B e C).

Infine l'articolo 28, relativo alla valutazione dei rischi, cita: *“La valutazione [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...], ivi compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi [...].”*

Il quadro normativo presentato contribuisce a sensibilizzare il Datore di Lavoro verso la tematica dello stress correlato all'attività lavorativa, ma anche al genere su cui l'azione preventiva dovrà concentrarsi.



Uomini e donne sono diversi

Un primo livello di differenza è dato da organizzazione, contesto e contenuto di lavoro, che spesso non risultano essere gli stessi tra uomini e donne. I dati Inail rilevano che le donne hanno la tendenza a godere di un salario minore di circa il 20% rispetto agli uomini con pari ruoli e competenze; oltre a ciò si rileva che hanno la tendenza a ricoprire ruoli con minore responsabilità e autonomia, ad essere più esposte a lavori monotoni e ripetitivi e meno coinvolte in attività lavorative che richiedano problem-solving e creatività.

Esse sono più esposte a lavori precari e più facilmente vittime di molestie, azioni discriminatorie e mobbing.

Bisogna poi considerare che spesso supportano in misura prevalente il carico aggiuntivo del lavoro domestico, che le porta a dover conciliare lavoro e famiglia. A questo proposito le fonti Istat rilevano che mentre gli uomini in media dedicano per l'assistenza alla famiglia circa due ore al giorno, le donne ne dedicano cinque e mezza.

Tutto ciò può avere delle serie conseguenze sia sul piano fisico (ad esempio l'aumento di patologie coronariche e del sistema endocrino), che sul piano psichico, portando a condizioni di demotivazione, frustrazione, depressione, ansia.

Va infine considerato che la maggior parte delle professioni di cura (assistenza sanitaria, sociale, scolastica) sono affidate alle donne, pertanto il rischio di esaurimento e di burn-out diventa per loro maggiore.

Per valutare i rischi di salute e sicurezza e per migliorare la programmazione delle misure di prevenzione non vanno soltanto tenute in considerazione le differenze “naturali” di sesso, ma anche le differenze “culturali e sociali” tra i generi.

Risulta evidente, infatti, che uomini e donne differiscono anche per strategie cognitive e risposte emotive, oltre che per differenze biologiche: uomini e donne affrontano i fatti della vita in modo diverso e utilizzano **differenti strategie**. Ad esempio, se la mancanza di responsabilità è vissuta dalle donne come frustrante, per gli uomini è invece stressante l'eccesso di responsabilità. Mentre gli uomini reagiscono, quando possibile, affrontando direttamente il problema, le donne tendono ad attivare strategie di contenimento e condivisione emotiva del problema. Se poi le difficoltà persistono, gli uomini tendono ad evitare il problema e le donne a vivere situazioni di auto colpevolizzazione e autocritica.

Tutto questo porta a sottolineare come **l'ambiente di lavoro** vada **reformulato in un'ottica di genere**, prendendo in considerazione le differenze “strutturali” tra uomini e donne, le loro diverse strategie adattive e necessità. Ecco che, se effettuata in quest'ottica, la prevenzione dello stress lavoro correlato assume un valore significativo ed efficace.

Rielaborazione a cura di Dott.ssa Donna Meneghello Consulente Hr in EBC Consulting

Tratto da: Quotidiano Sicurezza, Wikilabour

Per maggiori informazioni visita il link:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html>

<http://www.ebcconsulting.com/sicurezza-valutazione-dei-rischi-collegati-allo-stress-lavoro-correlato.html>

Per qualsiasi informazione aggiuntiva potete consultare il sito di EBC Consulting:

<http://www.ebcconsulting.com>

Software **H1**

Gestione Risorse Umane

Andrea Sabattini - 28 marzo 2011

<http://www.about.me/andrea.sabattini>

EBC Consulting -- Via Canova 16/20 -- 40138 Bologna -- Tel 051 5881511

EBC Consulting -- Via Palermo 36 - 35142 Padova -- Tel 049 8765132