



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



“La Donna, il Lavoro, la disabilità”

Verona, 9 marzo 2013

*Contributo di
Alessandra Servidori*

La fotografia che ci rendono i Rapporti (il terzo Anmil, Istat, Censis, ecc.) non è delle più rassicuranti. Partendo dal quadro statistico che fotografano l'**occupazione femminile**, gli **infortuni e le patologie che al lavoro sono correlate**, si arriva poi alle **difficoltà riscontrate dalle persone disabili ad accedere al lavoro** e alle problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro, soprattutto se donne.

In particolare, **nel nostro Paese, nonostante si possano rinvenire leggi all'avanguardia in materia di salute e sicurezza sul lavoro, non viene dato il giusto riconoscimento al binomio accessibilità - sicurezza**. La cosa assume contorni ancor più preoccupanti, se si considera il duplice ruolo del lavoro per le persone disabili, per i quali l'attività lavorativa riveste un ruolo fondamentale sia per l'inserimento sociale, sia per il raggiungimento di una propria autonomia individuale.

Pessimi sono infatti i dati che riguardano l'inserimento lavorativo dei disabili, in particolare se donne. I numeri ci dicono infatti che, se gli uomini disabili occupati si attestano su un 29%, per le donne la quota non supera l'11%.

Sul fronte della sicurezza, i dati ci dicono che negli ultimi dieci anni, a fronte di una costante crescita di donne occupate, si registra una **sostanziale stabilità degli infortuni sul lavoro** (circa 245.000 nel 2010), ma una **netta diminuzione delle morti** sullo stesso (meno 38%, con 78 casi del 2010, contro i 127 del 2001 e ora rispetto l'anno scorso meno 3,4%). **Gli studi ci danno anche informazioni sulla modalità degli incidenti: tra gli infortuni in occasione di lavoro, quelli femminili rappresentano appena il 29,2% del totale, mentre sono la maggioranza per quelli avvenuti "in itinere", vale a dire nel percorso casa-lavoro e viceversa: sui circa 89.000 infortuni in itinere del 2010, 45.000 riguardano le donne e 44.000 gli uomini.**

Significa: **per le donne è in particolare il percorso casa-lavoro a rappresentare causa di infortunio**, e la cosa, considerando le sempre molte difficoltà di conciliazione tempo di lavoro-cura familiare, non stupisce. Insomma, le donne, che devono correre per portare i figli a scuola, recarsi al lavoro, svolgere le commissioni, rischiano di incappare in incidenti a causa di incombenze di cui si fa carico.

*A fronte di questi dati si conferma la necessità di una proposta di legge che favorisca l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e annulli gli svantaggi come quello legato alla doppia discriminazione rispetto all'inserimento lavorativo (donna-disabile). I punti di forza della proposta di legge, in materia di tutela delle donne lavoratrici e con disabilità, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di iniziativa della Sen. Amati e Colli, sono rappresentati principalmente: **dal diritto a prestazioni di assistenza psicologica adeguate; dal favorire la conciliazione tra il doppio ruolo donna e lavoratrice in casa e fuori casa, al fine di evitare lo stress che è causa di infortuni in itinere e domestici; dalla previsione di risarcimenti più adeguati. Infatti, essendo legata la rendita INAIL al parametro retributivo (che l'ISTAT rileva essere inferiore rispetto agli uomini del 20% a parità di ruolo) la disabilità delle donne è economicamente penalizzata.**

***Come Consigliera nazionale di parità abbiamo partecipato e stiamo partecipando** alla programmazione delle iniziative pubbliche di prevenzione (art. 8 del Testo Unico), invitate ai lavori della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6 del Testo Unico), organo tripartito al quale sono attribuiti compiti essenziali per l'elaborazione di provvedimenti attuativi.

Più in concreto l'attività delle Consigliere di parità e dei partner istituzionali che abbiamo cercato e trovato in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro è ispirata alla declinazione del concetto di differenza di genere nella diverse fattispecie di rischio. Per esempio, quello legato allo stress lavoro-correlato. L'articolo 2 del Testo Unico riprende la definizione di salute dell'Organizzazione mondiale della Sanità; nelle direttive europee di riferimento 2000/78/Ce, nello Statuto dei lavoratori art 4 Legge 300, nella Direttiva 2006/54 pari opportunità di trattamento e nel lavoro di approfondimento in ambito di Commissione Consultiva per l'applicazione del TU 81. Come Consigliera nazionale di parità abbiamo messo in atto azioni pratiche: la costituzione di un tavolo tecnico di studio con gli ispettorati del lavoro per affrontare il tema della salute e sicurezza del lavoro con particolare riferimento al lavoro femminile; accordi di cooperazione strategica con Comitato pari opportunità della Croce rossa italiana e con il Comitato pari opportunità dell'Inail; l'adesione alla campagna informativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali SICURAMENTE NOI, uno screening per la prevenzione delle patologie oncologiche ai nostri dipendenti del Ministero del Lavoro, il grande successo dell'Opuscolo sui diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche insieme ai sindacati e alle organizzazioni di volontariato e nei rinnovi contrattuali ultimi un avanzamento significativo delle norme di tutela per i congedi e i periodi di comporto. Abbiamo condiviso una guida che ha redatto la Cisl per l'adozione di alcuni presidi sul lavoro che devono essere tarati sulle differenze di genere, soprattutto in alcuni comparti: edilizio, sanitario, ecc

Restano da approfondire alcune questioni importanti che sono attualmente in discussione nella Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6, D. Lgs. n. 81/2008) e proposte dallo staff della Consigliera Nazionale.

In particolare, con riferimento alla Strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali:

1. è stato evidenziato che effettuare attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro nel rispetto della dimensione di genere è una priorità per l'Unione Europea e si è richiamata la necessità di considerare "l'ottica di genere" in tutte le politiche e iniziative proprie e degli stati membri;
2. su specifica nostra richiesta, nella scheda illustrativa di sintesi sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali sono stati inseriti i dati con la rilevazione distinta per genere;
3. è stata inserita la Consigliera Nazionale di Parità fra i soggetti con cui l'INAIL può/deve svolgere le proprie attività coinvolgendola anche nella formazione/ prevenzione (Piano nazionale);
4. pur nella consapevolezza che richiamare spesso il concetto della " *dimensione di genere*" nel documento potrebbe significare un appesantimento lessicale, si è chiesto di inserirla compatibilmente con la struttura generale del testo; ad ogni modo è stato richiesto l'inserimento (all'inizio o in una nota a piè pagina) nel documento di una locuzione tipo: "PER LAVORATORE DEVE INTENDERSI LAVORATORE E LAVORATRICE";
5. è stato chiesto di "richiamare" e considerare la dimensione di genere (come già specificato in un precedente contributo) nella realizzazione di moduli formativi e dei loro programmi;
6. è stato chiesto di pianificare, compatibilmente con la disponibilità economica, azioni promozionali e/o campagne di comunicazione sul tema;
7. nel documento, per quanto riguarda l'attività di vigilanza ispettiva, nella parte in cui si citano "flussi di dati", abbiamo chiesto di specificare "dati distinti per genere";
8. anche su esortazione e sollecitazione del rappresentante delle regioni si è ipotizzata l'idea che la Commissione solleciti le Regioni a prevedere la partecipazione volontaria (non si può certo inserire un obbligo poiché servirebbe una modifica normativa) delle Consigliere di Parità nei Comitati regionali di cui all'art.7 del D.lgs.81/2008.

***Noi comunque come Consigliera Nazionale di Parità abbiamo sviluppato la Carta per le Pari opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro che ha al suo attivo una sottoscrizione corposa di aziende pubbliche e private a tutela e promozione del benessere lavorativo delle lavoratrici, e naturalmente anche della prevenzione e salute e sicurezza (esplicitamente indicato nei punti della carta) e l'Osservatorio sulla contrattazione e nuove prassi per implementare accordi formali e informali in ambito aziendale e quindi in un sistema consolidato di relazioni industriali che favorisca l'adozione di strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro soprattutto in ambito organizzatorio**

***La questione ancora aperta** è il progetto per l'attuazione del Polo salute e sicurezza: un percorso che prende le mosse da un piano industriale lungimirante e che - pure prefigurando strategie di attuazione molto articolate e, per certi aspetti, non agevoli - preannunciava quella *vision* dell'INAIL che oggi tutto l'Istituto, con grandi sforzi, è impegnato a realizzare **"La *vision* di un ente pubblico garante della tutela integrata del lavoratore"**. Un INAIL nuovo e moderno: un ente capace, da una parte, di tenere ben salde le tradizionali 'redini' di istituzione pubblica assicurativa solidaristica e, dall'altra, di affermarsi progressivamente come il garante della tutela integrata del lavoratore sul fronte prevenzionale. Si tratta di un obiettivo ambizioso, certamente, poiché finalizzato alla promozione di un soggetto unico nel welfare e capace di includere anche funzioni che fanno riferimento alla cura, alla riabilitazione e al reinserimento socio/lavorativo di ogni infortunato e

tecnopatico. In questo contesto gioca un ruolo strategico l'attività di ricerca che adesso - dopo l'integrazione dell'ex Ispesl - compete all'INAIL. Un autentico salto di qualità".

"La prevenzione come cultura da apprendere già dai banchi di scuola". Per tutto ciò che è informazione e sensibilizzazione nei confronti dell'opinione pubblica sui temi della sicurezza sul lavoro: a partire dalle scuole, che ritengo il primo ambito nel quale diffondere il messaggio della prevenzione, io ritengo prioritario agire anche come consigliere di parità". "Pur comprendendo la legittima indignazione che si prova davanti alle tante vittime del lavoro, non ritengo che di salute e sicurezza si parli solo in occasione dei fatti di cronaca o della ricorrenza della donna comunque e' necessario fare meglio e di più: perché sappiamo che questa battaglia può essere vinta solo attraverso la diffusione capillare della cultura della sicurezza nel tessuto sociale".

La Consigliera Nazionale di Parità
Alessandra Servidori