

***Le differenze di genere.  
Metodologia per la valutazione del rischio occupazionale***

Prof. Rudy Foddis

 **FONDAZIONE  
GIUSEPPE  
LAZZARESCHI**

 **Obiettivozero**  
PROGETTO SICUREZZA

## 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.*”

## Genere e D. Lgs. 81/08

## 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.

26-7-2012

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

*Serie generale - n. 173*

**MINISTERO DELLA SALUTE**

DECRETO 9 luglio 2012.

**Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**

IL MINISTRO DELLA SALUTE

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

1	Anno di riferimento della Comunicazione				
<b>INFORMAZIONI FORNITE DAL DATORE DI LAVORO AL MEDICO COMPETENTE</b>					
<b>DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA</b>					
2	Ragione Sociale o Codice Conto (nel caso di natanti)				
3	Partita IVA della Ragione Sociale/codice fiscale				
4	Codice Fiscale della Ragione Sociale				
5	Indirizzo Sede Legale (via e numero civico)				
6	Denominazione unità produttiva o codice certificato (nel caso di natanti)				
7	Indirizzo Unità produttiva (via e numero civico)				
8	Codice attività economica (ATECO) /Codice categoria naviglio nel caso di natanti				
<b>NUMERO LAVORATORI OCCUPATI</b>					
9	N. totale lavoratori occupati al 30/6	Maschi		Femmine	
10	N. totale lavoratori occupati al 31/12				
	Media annuale lavoratori occupati(CALCOLATA IN AUTOMATICO DAL SISTEMA)				
<b>INFORMAZIONI FORNITE DAL MEDICO COMPETENTE</b>					
<b>DATI IDENTIFICATIVI DEL MEDICO COMPETENTE</b>					
11	Cognome e nome del Medico Competente				
12	luogo e data di nascita del medico competente				
13	Codice Fiscale del Medico Competente				
14	e-mail del Medico Competente				
<b>PROBABILI/POSSIBILI MALATTIE PROFESSIONALI SEGNALATE ex art. 139 DPR 1124/65</b>					
15	N. M segnalate	Maschi		Femmine	
16	Tipologia M segnalate (codifica DM 11.12.09)SCELTA MULTIPLA				
<b>DATI RELATIVI ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA</b>					
17	n. totale lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	Maschi		Femmine	
18	n. totale lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (visitati) nell'anno di riferimento				
19	n. lavoratori idonei alla mansione specifica				
20	n. lavoratori con idoneità parziali temporanee (con prescrizioni e/o limitazioni alla mansione specifica)				
21	n. lavoratori con idoneità parziali permanenti (con prescrizioni e/o limitazioni alla mansione specifica)				
22	n. lavoratori temporaneamente inidonei alla mansione specifica				
23	n. lavoratori permanentemente inidonei alla mansione specifica				
<b>ESPOSIZIONE A RISCHI LAVORATIVI DEI LAVORATORI</b>					
		lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria		lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno di riferimento	
				lavoratori visitati	
	<b>RISCHI LAVORATIVI</b>	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
24	MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI				
25	SOVRACCARICO BIOMECCANICO ARTI SUPERIORI				
26	AGENTI CHIMICI				
27	AG. CANCEROGENI E MUTAGENI				
28	AMIANTO				
29	SILICE LIBERA CRISTALLINA				
30	AGENTI BIOLOGICI				
31	VIDEOTERMINALI				
32	VIBRAZIONI CORPO INTERO				
33	VIBRAZIONI MANO BRACCIO				
34	RUMORE				
35	CAMPI ELETTROMAGNETICI				
36	RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI				
37	RADIAZIONI ULTRAVIOLETTE NATURALI				
38	MICROCLIMA SEVERO				
39	INFRASUONI				
40	ULTRASUONI				
41	ATMOSFERE IPERBARICHE				
42	LAVORO NOTTURNO (D.lgs n.66 del 2003 2 2113/2004) >80gg/anno				
43	ALTRI RISCHI EVIDENZIATI DA V.R.				
<b>Adempimenti ai sensi dell'art. 41 co 4 – D.Lgs.81/08</b>					
		n. lavoratori sottoposti alle verifiche ex art. 41 co 4 D.Lgs.81/2008 nell'anno		n. lavoratori positivi al test di screening	
		Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
44	SOSTANZE PSICOTROPE E STUPEFACENTI				
45	ALCOLDIPENDENZA			Lavoratori risultati inidonei alla mansione	
				Maschi	Femmine

## 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*

# Decreto Interministeriale 30/11/2012

## **PROCEDURE STANDARDIZZATE**

## **PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

*ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. 81/2008*

verificando che siano attuate tutte le misure tecniche, organizzative, procedurali, DPI, di informazione, formazione e addestramento, di sorveglianza sanitaria (ove prevista) necessarie a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori. Nella valutazione si terrà conto delle condizioni che possono determinare una specifica esposizione ai rischi, tra cui anche quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere (considerando le problematiche al maschile e al femminile), all'età (considerando non solo i giovani lavoratori, ma le fasce di età avanzata, quali gli over 50), alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale (art. 28, c. 1, del D.Lgs. 81/08 s.m.i.).

Manca la  
definizione!!?  
?

Unici riferimenti  
applicativi:  
Art 40 (??)  
DM 30/11/12 (!!??)



# L'enigma «Genere» nell'applicazione quotidiana del dettato normativo





# Dall'equivoco alla condivisione del linguaggio



OUTLOOK | 1 |

## RISCHI NUOVI ED EMERGENTI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO

OSSERVATORIO EUROPEO DEI RISCHI

Genere :  
cosa significa?



Introduzione	7
Età	7
Rischi chimici nelle PMI	9
Struttura occupazionale per attività	9
Esposizione al rumore e danni all'udito	11
Esposizione a radiazione ultravioletta	12
Genere	13
Mercato del lavoro: Status occupazionale	14
Nanotecnologie	15
Malattie professionali	16
Struttura occupazionale	18
Pandemie	18
Infortuni sul lavoro	20
Stress collegato al lavoro	21
Giovani lavoratori	22

OUTLOOK 1

# 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

# Razionale per una VDR in ottica di genere

Differenze neg  
sulla salute a  
eguale espos

Differenze  
esposizione

Disuguale car  
lavoro extra-lav  
(Lavori domest  
dei familia



renti pattern  
malattia,  
differenti  
malattie  
professionali



## Lo Strumento di autovalutazione

Parte anagrafica

Informazione,  
formazione,  
partecipazione

Aspetti  
tecnici/metodol  
ogici della VR in  
ottica di genere

Tematiche di  
conciliazione  
lavoro-famiglia e  
ben-essere  
organizzativo



# Applicativo web sperimentale



## Progetto di ricerca Multidisciplinare Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

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).

La Direzione Regionale INAIL Toscana ha avviato, in collaborazione con l'Università di Pisa, un percorso di ricerca multidisciplinare orientato a sostenere gli enti pubblici e le imprese nel percorso di adeguamento al testo del decreto.

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/lle 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/lle RLS è fortemente consigliato, per l'avvio di un proficuo confronto, ma non obbligatorio.



VaRiGe - Valutazione del Rischio legato alle differenze di Genere

Riferimenti normativi | Glossario | Contatti | Cookie policy

info.varige@med.unipi.it





## 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**.

Appendice normativa indipendente o con accesso tramite hyperlink

Glossario indipendente o con accesso tramite hyperlink

Trasmissione questionario compilato con l'esito finale a RLS (raccomandata ma non obbligatoria)

Comunicazione immediata del report della propria autovalutazione, attraverso l'accesso con univoche credenziali

## 35 items investigativi articolati in quattro sezioni tematiche

Punteggio assegnato alle singole aree (*Salute e Sicurezza, Informazione/formazione/partecipazione, Conciliazione*)

Ad ogni area è associato un punteggio. Al termine del percorso, il report ottenuto consentirà all'Azienda di valutarsi 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).





## Quali praticità e utilità?

Avvisi che segnalano possibili criticità e forniscono indicazioni per una corretta valutazione del rischio secondo una prospettiva di genere; oltre a migliorare il benessere lavorativo innescando processi virtuosi per la produttività aziendale

Link a

Avvisi tecnico/formativi

Moduli formativi

Questionari mirati

Schede di rischio

Mappe di comparto

DVR-G





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

File Modifica Questionario Esito dell'autovalutazione Strumenti ?

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

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

Sezione precedente  
Anagrafica aziendale

Sezione successiva  
Salute e sicurezza

- 1. Totale addetti/e, nell'anno solare 2014** M  F
- 2. Numero di addetti/e per ciascuna fascia di età** M  F 
  - Numero di addetti/e, nell'anno solare 2014, di età 15-24 anni M  F
  - Numero di addetti/e, nell'anno solare 2014, di età 25-34 anni M  F
  - Numero di addetti/e, nell'anno solare 2014, di età 35-44 anni M  F
  - Numero di addetti/e, nell'anno solare 2014, di età 45-54 anni M  F
  - Numero di addetti/e, nell'anno solare 2014, di età > 55 anni
- 3. Tipologia contrattuale del personale nell'anno solare 2014** M  F 
  - Numero di contratti a tempo indeterminato, nell'anno solare 2014 M  F
  - Numero di contratti a tempo determinato, nell'anno solare 2014 M  F
  - Numero di contratti di apprendistato, nell'anno solare 2014 M  F
  - Numero di contratti formativi, nell'anno solare 2014 M  F
  - Numero di contratti a progetto, nell'anno solare 2014 M  F
  - Numero di contratti di collaborazione esterna in regime di partita iva, nell'anno solare 2014 M  F
- 4. Orario di lavoro** M  F 
  - Totale ore lavorate annualmente nell'anno solare 2014, solo per il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato





## 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



## Salute e sicurezza

Specificare:

Rischio ergonomico: movimentazione manuale pazienti

### In che modo è valutato il rischio ergonomico di movimentazione manuale dei pazienti?

- Metodo MAPO  %
- Metodo SpoSO  %
- Altro  %

Specificare:

Movimenti ripetitivi

### 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
- 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






# Autovalutazione in ottica di genere: dettaglio su MRAS

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

File Modifica Questionario Esito dell'autovalutazione Strumenti ?

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



### Salute e sicurezza

Rischio ergonomico: movimentazione manuale pazienti

Movimenti ripetitivi

**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





## 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






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

File Modifica Questionario Esito dell'autovalutazione Strumenti ?

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



### Informazione, formazione e partecipazione

Sezione precedente: Salute e sicurezza

Sezione successiva: Conciliazione lavoro-famiglia

**24. Nell'ambito delle attività informative/formative previste per i vostri rspp, rls o preposti 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

**25. 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

**26. Indicare il numero e il sesso dei vostri ASPP e preposti**

ASPP M  F

Preposti M  F

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

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

**28. Gli 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
- Sì ma il DL non intende affrontare tali tematiche nei corsi di formazione
- No

Sezione precedente: Salute e sicurezza

Sezione successiva: Conciliazione lavoro-famiglia





## 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





Atti On line :: Project s.r.l. x Elezioni del Rettore 2016 x Home x Search x (290) Università di Pisa V x VaRiGe - Valutazione del F x VaRiGe - Valutazione del F x Varige - Strumento di aut. x Primo utente

https://varige.armil.it/app.html

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

Carica file | Esporta file | Nuovo questionario | Modifica questionario | Esito autovalutazione | Stampa esito | Glossario | Appendice normativa

### Conciliazione lavoro-famiglia

Sezione precedente  
Informazione, formazione e partecipazione

Le domande precedute da un asterisco sono obbligatorie.

**29. \* L'azienda 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

**\* A seguito delle informazioni reperite l'azienda ha adottato misure atte a rispondere ai bisogni rilevati?**

- Sì
- No, perché non sono emerse esigenze di conciliazione
- No

**30. \* Nell'organizzazione aziendale 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

**31. \* 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

**32. \* 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







- **Autovalutazione**

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

- **Finalità formativa**

*Indicazioni pratiche ed orientative per la correzione di eventuali criticità emerse nell'autovalutazione*

## 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.

All'interno 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 M/F 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).

### Informazione, formazione e partecipazione [100%]

AVVISO 4.2: Buon punteggio nell'area informazione, formazione e partecipazione.

### Conciliazione lavoro-famiglia [100%]

### 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 o perlomeno rappresentativa distribuzione di genere.



# Strumento di autovalutazione «VaRiGe»:

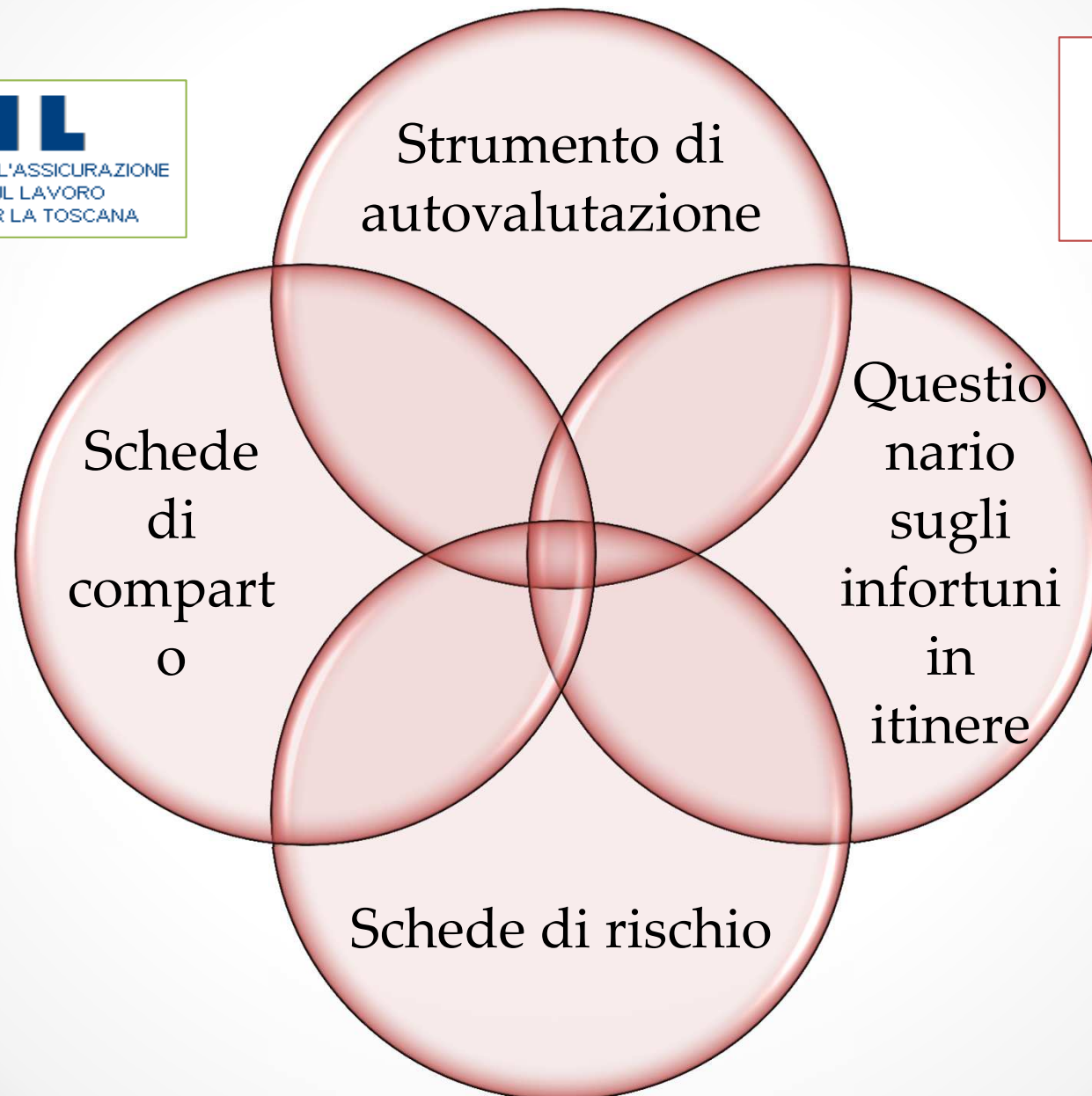
## Finalità dello strumento



# Strumenti in fase di studio

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO  
DIREZIONE REGIONALE PER LA TOSCANA





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

***rudy.foddis@med.unipi.it***

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

