

**CONVEGNO DI PRESENTAZIONE
DELLO STUDIO ANMIL**

**“DIRITTI DELLE DONNE,
RISCHI INFORTUNISTICI E TUTELA DEL LAVORO”**

Senato - Roma, 3 marzo 2022

**INTERVENTO DEL DIRETTORE CENTRALE PREVENZIONE INAIL
ESTER ROTOLI**

Buongiorno a voi tutti, ringrazio Anmil per l'invito a questa iniziativa che è diventata un appuntamento annuale importante, un omaggio alle donne lavoratrici, madri, manager della famiglia

Il contesto

Le questioni di genere sono sempre state considerate un tema importante in termini di tutele negli ambienti di lavoro ad oggi ancora più emergenti.

Una moderna organizzazione del lavoro centrata sulle persone, un'economia digitale e della conoscenza che puntano a sostenibilità e competitività non possono non tener conto del ruolo centrale e attivo delle donne dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Sono essenziali quindi strumenti e azioni per la prevenzione dei rischi a cui sono esposte le donne al lavoro attraverso una valutazione e gestione che ne prenda in considerazione le differenti necessità (*Report **EU-OSHA** 2014*).

Purtroppo, mentre il mondo ha fatto progressi nella parità di genere e nell'emancipazione delle donne attraverso gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (tra cui la parità di accesso all'istruzione primaria per ragazzi e ragazze), donne e ragazze continuano a subire discriminazioni e violenze in ogni parte del mondo, nei luoghi di vita e di lavoro.

Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, non è solo un diritto umano fondamentale ma contribuisce a promuovere economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera (**Obiettivo 5 Agenda Onu 2030**).

Anche il Pilastro sociale europeo, approvato nel 2017, sollecita azioni in tale direzione, sottolineando come gli obiettivi dell'Unione sono, tra l'altro, promuovere il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, combattendo l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuovendo la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni.

A livello nazionale la **Missione 5 “Inclusione e coesione” del PNRR** ha un ruolo di grande rilievo nel perseguimento degli obiettivi, trasversali a tutto il Piano di sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere.

Nell'asse dedicato alle politiche del lavoro si evidenzia la necessità di *“favorire la creazione di imprese femminili e l'introduzione della certificazione della parità di genere. Realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più aderente ai fabbisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di*

La *Shecession* causata dalla pandemia

L'emergenza sanitaria ha avuto un impatto principalmente sul lavoro delle donne rafforzando criticità presenti in altri ambiti come la condivisione dei carichi di cura, la violenza, l'imprenditoria, la formazione e la povertà.

Sembra quasi che i progressi fatti verso la parità di genere degli ultimi anni siano stati annullati. Quest'impressione è talmente forte e condivisa che stampa, istituti di ricerca e mondo accademico hanno trovato un nome per descrivere questo fenomeno.

La parola è ***Shecession*** - dal pronome femminile inglese ***she*** e il termine che indica la recessione - ovvero una recessione con ripercussioni soprattutto sul femminile.

Il ricorso al lavoro agile ha comportato criticità riconducibili non solo all'assenza di una legislazione adeguata ma anche in termini di allungamento dei tempi di lavoro, difficoltà di conciliazione vita-lavoro; ergonomia degli spazi; isolamento e incremento dei casi di violenza cui sono correlati rischi psico-sociali e disturbi muscolo-scheletrici.

Sul fenomeno della violenza in particolare, che travalica gli ambienti di lavoro tradizionalmente intesi intercettando dinamiche anche in ambito privato e familiare, il **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023** (novembre 2021) fornisce orientamenti su quattro assi: la prevenzione, la protezione e il sostegno delle vittime, la punizione dei colpevoli e l'assistenza e promozione. Tra le novità, l'accento sul contrasto alla violenza economica con la previsione di alfabetizzazione finanziaria, tirocini retribuiti, e norme per favorire l'inserimento lavorativo al fine di realizzare l'obiettivo più generale dell'empowerment delle donne. Sul fronte dei dati sulla violenza, essenziali per conoscere il fenomeno, ma da sempre lacuna in molti Paesi e anche a livello europeo, è prevista la creazione di un sistema integrato nell'ottica del rafforzamento della collaborazione con l'Istat che già aveva caratterizzato il primo piano strategico.

Con il Protocollo tra la Ministra per la Pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, sottoscritto a novembre 2020, si è voluto sottolineare, altresì, la necessità di ottimizzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia (CUG) quali "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni pubbliche all'interno delle quali sono costituiti.

È quanto mai urgente anche che gli Accordi Stato Regioni recepiscano il bisogno formativo in tema di molestie e violenze nei luoghi di lavoro come obbligo di SSL, indirizzando azioni verso tutte le figure del sistema prevenzionale, compresi i DL.

La previsione contenuta all'art. 13 del dl n. 146/2021 (c.d. decreto fiscale), convertito dalla legge n. 215/2021, che ha apportato modifiche all'art. 37 del decreto legislativo 81/2008, relativa alla revisione degli Accordi Stato Regioni in tema di formazione obbligatoria potrà essere l'occasione per proporre il tema.

Sarebbe inoltre necessario accompagnare le azioni formative su temi di genere con campagne informative ad hoc, a cura delle diverse istituzioni sensibili al tema e coinvolgere attivamente le organizzazioni quali luoghi privilegiati per le attività di sensibilizzazione e formazione in termini di prevenzione.

Il contributo dell’Inail

Le attività a carattere prevenzionale portate avanti nell’Istituto concorrono tutte allo sviluppo della cultura della sicurezza e sono declinate in appositi programmi di informazione, formazione e assistenza. Tra queste si citano in particolare gli avvisi pubblici di informazione e formazione finalizzati alla più ampia diffusione della conoscenza e consapevolezza dei rischi tutti, tra questi i rischi psicosociali stress, molestie e violenze e le differenze di genere. I programmi in questione vedono risorse economiche complessivamente rese disponibili pari a 32 mil€.

Sul versante interno abbiamo realizzato un modulo formativo di aggiornamento per RLS e lavoratori su violenza e molestie con una previsione di esportabilità ad altre PPAA.

L’Istituto inoltre, quale focal point dell’Agenzia europea Eu-Osha, promuove e realizza fin dal 2000, campagne di comunicazione, ispirate a un modello di rete ed a principi di tripartitismo, che mirano ad entrare in contatto diretto con gli ambienti di lavoro ed i lavoratori, focalizzando tematiche prioritarie che necessitano di particolari interventi e di misure sistematiche.

Per il biennio 2021-2022 attraverso la Campagna europea EU-OSHA “*Alleggeriamo il carico*” si è operato un focus sulla prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici, che come si evince dai dati relativi al fenomeno tecnopatico, rappresentano la principale causa di insorgenza delle malattie professionali.

Conclusioni

Il 2022 è dunque un anno strategico e foriero di azioni positive, come evidenziato dal PNRR, nella direzione della valorizzazione del ruolo e dei talenti femminili e di empowerment delle donne, anche in relazione ai dati sull’occupazione registrati dall’Istat nel 2021¹.

Ma la parità di condizione tra uomini e donne è funzione dei cambiamenti culturali che necessitano anche di un processo educativo, rivolto a tutti, giovani e adulti, al fine di incidere sui comportamenti, sulla vecchia concezione dei ruoli e sugli stereotipi relativi alla figura e alle capacità femminili.

¹ Dati fonte Istat 2021

Il numero di occupati a dicembre 2021 è superiore a quello di dicembre 2020 del 2,4% (+540mila unità). Aumentano gli occupati tra le donne e l’occupazione femminile sale al 50,5%: il rialzo è di 54mila occupate (+0,6%) rispetto a novembre e di 377mila (+4,1%) rispetto a dicembre 2020.