



Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia



Arpa Lazio



Arpa Veneto



Arpa Emilia-Romagna



Arpa Campania



Arpa Liguria

# LA RETE NAZIONALE DEI CPO DELLE AGENZIE PER L'AMBIENTE : STATO DELL'ARTE

*Scala Danila*

*Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali*

*Comitato per le Pari Opportunità di ARPA Toscana*

Cpo Arpa Marche

Cpo Arpa Sicilia

Cpo ISPRA

*e con la partecipazione di  
APPA Trento  
ARPA Sardegna  
ARPA Umbria  
ARPA Basilicata*



**1° Congresso delle Agenzie  
Ambientali sulle Pari Opportunità**

**Isola di Albarella Villa Ca' Tiepolo  
26 maggio 2006**



## **Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali**

**(Art. 1)**

**Il Coordinamento è formato da rappresentanti delle  
Agenzie e dai/dalle Presidenti, o loro designati,  
dei CPO, ove presenti**

**(Art. 3)**



1° Congresso delle Agenzie  
Ambientali sulle Pari Opportunità

Isola di Albarella Villa Ca' Tiepolo  
26 maggio 2006



## Art. 2 – Scopi

Il Coordinamento si propone di costruire una

**collaborazione**, uno **scambio** di informazioni ed un **confronto**  
sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse  
esperienze in tema di pari opportunità.

Il Coordinamento lavoraper individuare le **politiche comuni**  
e le loro modalità di attuazione, per costruire **azioni positive** e  
progetti integrati di rete da realizzare a livello nazionale.

Il Coordinamento promuove

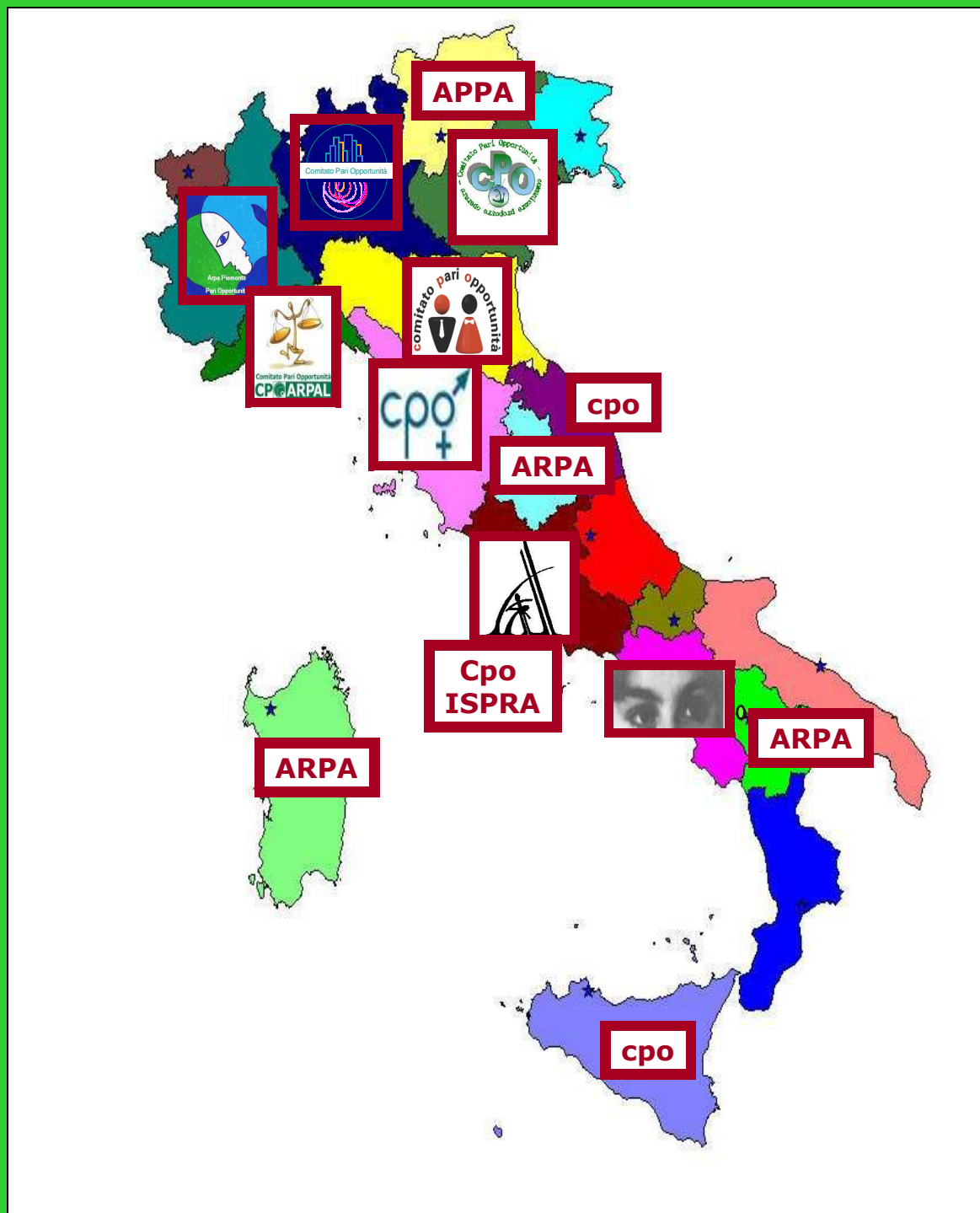
il **collegamento** tra le diverse Agenzie ambientali e I loro CPO,  
i Ministeri e gli Organismi di promozione della parità,  
nazionali ed europei.

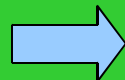
# Pagine web del Coordinamento nazionale

The screenshot shows a web browser window displaying the ARPAT website. The browser's address bar shows the URL <http://www.arp.at.toscana.it/collaborazioni>. The website header includes the ARPAT logo (Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana) and the Regione Toscana logo (Dritti Valori Innovazione Sostenibilità). A navigation menu at the top lists: [Le nostre sedi](#) | [Info-urp](#) | [Consulta](#) | [Aree tematiche](#) | [Attività](#) | [Monitoraggio e controllo](#) | [Utilità](#). A search bar with the text 'cerca' is also present. Below the navigation, a breadcrumb trail reads 'sei in: homepage → collaborazioni'. The main content area is titled 'COLLABORAZIONI' and features a sidebar with utility buttons: 'Spedisci questa pagina', 'Stampa', and 'Aggiungi ai preferiti'. The sidebar also contains a 'COLLABORAZIONI' menu with links to 'Associazioni ambientaliste', 'Cooperazione', 'Sistema delle agenzie', 'Rete CPO', and 'Centri tematici nazionali (CTN)'. The main content area lists five categories with corresponding images: 'Associazioni ambientaliste', 'Cooperazione', 'Il sistema delle agenzie', 'Rete Comitati pari opportunità', and 'Centri tematici nazionali (CTN)'. At the bottom of the page, contact information is provided: 'Via Porpora, 22 - 50144 Firenze - tel. 055 32061 fax 055 3206324 C.F e P. IVA 04686190481'. The browser's taskbar at the bottom shows an 'Intranet locale' icon.

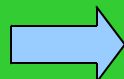


**15 Agenzie**  
aderiscono  
al Coordinamento  
**11 dotate di CPO**

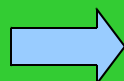




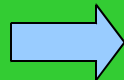
da 4 a 12 a.....22



attuare e valorizzare le funzioni dei CPO



facilitare Congressi e riunioni



produrre materiali e progetti condivisi



# Programma 2009

Promuovere la costituzione dei CPO attivando AssoArpa e i colleghi referenti nella Rete

Attivare buone prassi per la formazione e per i contratti decentrati attraverso AssoArpa e le singole Agenzie

Condividere gli indirizzi del documento ISPRA sulla valutazione dei rischi connessi al genere

Realizzare le azioni in corso e quelle proposte (azioni positive, telelavoro, banca ore, lunghe assenze, etc. )

Organizzare il IV Congresso nazionale nell'ambito della Conferenza nazionale, o in ARPA Piemonte

# Adozione dei piani triennali di azioni positive

**Con il termine “azione positiva” s’intende un’azione che, con interventi concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto, che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.**

**Le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art.48 Dlgs 198/2006 e d.lgs 165/2001)**

**La sanzione: divieto di assumere nuovo personale (anche delle categorie protette) e impossibilità ad accedere ai finanziamenti della legge 125/91**

*Direttiva Presidenza del Consiglio 2007* <http://www.dirittiepariopportunita.it/defaultdesktop.aspx?doc=1373>



## Piano delle azioni positive

### Riguarda solo le donne? No

La legge tutela e favorisce tutti i lavoratori quando indica fra le finalità delle azioni positive una migliore ripartizione fra i sessi delle responsabilità familiari e professionali, ricercate tramite una diversa organizzazione del lavoro, delle sue condizioni e tempi

# Le azioni positive in materia di pari opportunità



Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia

In:  
ARPA Toscana  
ARPA Piemonte

ARPA Lazio  
ARPA Liguria

ARPA Veneto  
ARPA Sicilia

ARPA Lombardia  
ARPA Emilia Romagna



Arpa Veneto



Arpa Lazio



Arpa Emilia-Romagna

# Le azioni positive in materia di pari opportunità

Dal 2006 le Agenzie elaborano Piani delle azioni positive:

- sentito il CPO
- su proposta iniziale del CPO
- insieme al CPO

e li sottopongono al parere di OOSS e Consigliere/i di parità



# Piani triennali di azioni positive: PAROLE CHIAVE



<i>Parole chiave - obiettivi</i>	ARPAT 2006-2009	ARPA LAZIO 2008-2010	ARPAL 2008-2010	ARPAV 2009-2012	ARPA PIEMONTE 2008-2010	ARPA SICILIA 2007-2010	ARPA LOMBARDIA 2009-2012	ARPA EMILIA R. .....
<i>Analisi di genere</i>	●	●	●			●		●
<i>Cultura genere</i>	●	●	●	●		●	●	●
<i>Formazione</i>	●	●	●	●	●		●	●
<i>Comunicazione informazione</i>	●	●	●	●	●	●	●	●
<i>Promozione del CPO</i>	●	●				●		●
<i>Conciliazione maternità/paternità</i>	●	●	●	●	●	●		●
<i>Benessere organizzativo-clima</i>		●		●				●
<i>Coordinamento inter istituzionale</i>	●	●	●	●		●	●	
<i>Coordinamento intra istituzionale</i>	●	●				●		
<i>Diritti (lavoro, molestie, mobbing, salute)</i>	●	●			●		●	●

1.2

2.2

ORGANIZZAZIONE  **Comitato per le Pari Opportunità (CPO)**

intranet &gt; Area Organizzazione &gt; Comitato per le Pari Opportunità (CPO)

- Amministrazione
- Comitato Pari Opportunità
- Concorsi e selezioni interne
- Direzione
- Formazione interna
- Forum programmazione 2008
- Modulistica
- Organizzazione dell'Agenzia e norme istitutive
- Piano di revisione organizzativa, strutturale e funzionale dell'Agenzia
- Provvedimenti (Determine)
- Relazioni sindacali
- RSU
- Servizio Prevenzione e Protezione (SePP)
- Sira
- Sistemi di Gestione
- Vecchia intranet (documenti)

Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) è un organismo autonomo che ha come referente il vertice dell'Amministrazione: le funzioni attribuitegli dalla legge sono essenzialmente consultive, propositive e di monitoraggio della condizione di lavoro degli uomini e delle donne, al fine di individuare e rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il CPO è un organismo paritetico, cioè composto di un eguale numero di membri in rappresentanza dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, i componenti designati si distinguono in effettivi e supplenti e possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Il CPO è presieduto da un presidente che designa un vice presidente.

Il CPO di ARPAT è stato costituito per la prima volta nel 2001, poi rinnovato nel 2006.

**IN EVIDENZA****Gradimento espresso sul CORSO DI FORMAZIONE sulla Direttiva 2008**

CORSO DI FORMAZIONE "Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione" emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (DIRETTIVA 23 Maggio 2007 – GU n. 173 del 27-7-2007) 12 giugno 2008 15 ottobre 2008 FIRENZE, Direzione Generale.

**Decreto Dir Generale 352 del 26 novembre 2008**

Modifica della composizione del Comitato Pari opportunità per il personale di Comparto e Dirigenza.

**Corso di formazione Direttiva parità tra uomini e donne**

Programma del corso inerente la "Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (DIRETTIVA 23 Maggio 2007 - GU n. 173 del 27-7-2007)". Prima edizione 12 giugno 2008. Nel mese di settembre, in data da definire, sarà fissata un'ulteriore edizione, con la finalità di consentire a tutti Dirigenti ed a tutti i membri del CPO di partecipare.

 ULTIME NOTIZIE

ARPATnews  
COMUNICAZIONE  
13/03/2009

Una indagine sulla percezione

## Le azioni positive in materia di pari opportunità: specificità (1)

- Utilizzo strumenti rilevazione sui diversi aspetti della vita aziendale (bisogni e problematiche percepite, competenze e potenzialità individuali, livello di conoscenza della normativa e consapevolezza dei diritti, etc (ARPAL);
- Questionario volto a sondare il livello di conoscenza, sensibilità ed esigenze relativamente al tema delle pari opportunità presso il personale (ARPAL, ARPA Sicilia, ARPA Emilia Romagna);
- Corsi di base e avanzati in materia di pari opportunità (ARPAL);
- Punto di ascolto, sportello counselling, con responsabile interno e professionista esterno, per donne e uomini, finalizzato a benessere e empowerment (ARPAV);
- Sostituzione assenti per maternità/paternità/congedi e tutoraggio (ARPAT, ARPA Sicilia, ARPA Emilia Romagna);
- Linguaggio e comunicazione donne-uomini (ARPAT, ARPA Sicilia, ARPA Lazio);
- Evento pubblico annuale, piano di comunicazione per la promozione della cultura di genere (ARPAV);

## Le azioni positive in materia di pari opportunità: specificità (2)

- Redazione progetti da realizzare in regime di “plus-orario” che consentano la partecipazione dei dipendenti, esterni al CPO, per svolgere attività rientranti nel piano delle azioni positive (ARPA Lazio);
- Revisione regolamento mobilità del personale (ARPA Lazio);
- Adesione al Dopolavoro regionale (ARPA Lazio);
- Sostegno e solidarietà - economica e/o di tempo (ARPA Lombardia);
- Corso e questionario sul benessere organizzativo (ARPA Lazio);
- Lavoro domiciliare per casi di grave disagio fisico (ARPA Piemonte);
- Servizio facilitazione “sportelli/commissioni” (ARPA Piemonte);
- Empowerment femminile (ARPA Lombardia);
- Individuazione luoghi di eccellenza esterni su pari opportunità (ARPA Lombardia);
- Telelavoro e banca ore (ARPA Emilia Romagna)
- Adozione politica di pari opportunità (ARPAT).

## Suggerimenti – Buone pratiche

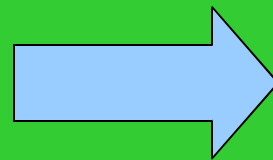
- **Principi- obiettivi di pari opportunità inseriti :**
  - **nel Programma triennale di Agenzia (ARPA EMR Programma triennale delle attività 2009 - 2011)**
  - **in una dichiarazione politica (ARPAT)**
- **Progetti e azioni pari opportunità inseriti nella programmazione annuale di Agenzia ( Arpa EMR, ARPA LAZIO).**
- **Verifica annuale e relazione sui progetti e azioni realizzati come da programma ( ARPA LAZIO).**





# PARI OPPORTUNITA'

**Da**  
adeguamento  
necessario



**A**  
vincolo essenziale  
alla buona  
amministrazione



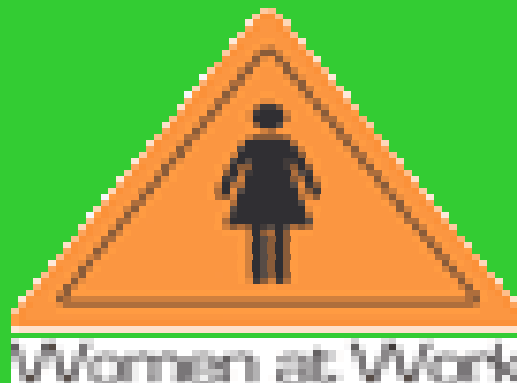
## Salute e genere

- **Arpa Campania: programma di sensibilizzazione e prevenzione dei tumori al seno e della prostata.** Obiettivo: diffondere una cultura innovativa della qualità della vita in ambito lavorativa (a partire dal 2004, visite senologiche ed ecografie effettuate presso una Unità mobile stazionata presso le varie sedi Arpa).
- **Arpa Emilia-Romagna: sezione intranet “Donne in salute”,** documenti nazionali e internazionali sulla salute in ottica di genere, normativa sulla tutela della salute, eventi. (esempio: "La mente, il cuore, le braccia e... guida alla salute delle donne" 2003, D.lgs. 81/2008 art. 28 su valutazione rischi)
- **Arpa Lombardia: incontri sulla valutazione dei rischi occupazionali di genere**
- **Arpa Veneto: proposto “sportello counselling” ed ecografia mammaria volontaria** (dipendenti oltre 30 anni)
- **Arpa Lazio: in preparazione un questionario sia sulla percezione in tema di pari opportunità, sia sui “nuovi rischi” individuati dal Dlgs 81/2008 (stress lavoro correlato ecc.)**

## Salute e genere

- **Arpa Toscana:** collaborazione con il Gruppo di lavoro del Centro interagenziale Sicurezza e salute del lavoro, coordinato da ISPRA, per l'elaborazione di linee guida sulla **valutazione dei rischi occupazionali di genere** (D. lgs. 81/2008) .

Il Coordinamento ha inserito questo tema nel programma di lavoro per il 2009, contribuendo alla raccolta di dati sul personale e condividendo un piano di azione inserito al capitolo 2.



## **IL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008**

**Impone la valutazione di tutti i rischi a cui i lavoratori sono soggetti compresi:**

- quelli collegati allo stress lavoro correlato,**
- i rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza,**
- i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.**

# L'APPROCCIO di GENERE alla SALUTE

## La strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2002 - 2006 sotto linea la necessità di integrare il genere nelle valutazioni e azioni preventive



### Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro

#### Riassunto di una relazione dell'Agazia

La salute e sicurezza delle donne e quella degli uomini si sono differenziate in modo sostanziale a causa delle differenze fondamentali che esistono nella struttura e nella funzione del corpo femminile e maschile. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali.

**Principali conclusioni della relazione**

- Sono necessari sforzi continui per migliorare le condizioni di lavoro delle donne che degli uomini.
- La differenza di genere nelle condizioni di lavoro e l'organizzazione lavorativa sulla differenza di genere nella conseguenza per la salute degli uomini. Le azioni di prevenzione devono tenere conto del tipo di lavoro che fanno gli uomini e le donne e della differenza nelle condizioni di esposizione ai rischi.
- Possiamo migliorare la ricerca ed il monitoraggio tenendo conto della differenza di genere nella raccolta dei dati, nei metodi di valutazione del rischio e nella valutazione del rischio. I metodi epidemiologici devono essere valutati per cercare eventuali distorsioni di genere. Gli indicatori di rischio di monitoraggio, quali le malattie e i fattori ambientali, devono comprendere tutti i rischi professionali per le donne.
- Includere gli uomini per la sicurezza e la salute delle donne sono stati introdotti e trascurati rispetto a quelli degli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione. Questo problema deve essere affrontato nelle azioni di sensibilizzazione e di prevenzione.
- Adottare una strategia indipendente del genere per la politica e la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le donne e gli uomini sono influenzati da fattori biologici, psicologici e sociali. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali.

IT <http://agency.osha.eu.int>




### Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi

Per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne che degli uomini è necessario considerare il genere nelle valutazioni dei rischi. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali.

**Tabella 1 - Esempi di punti di rischio e di valutazione del rischio per le donne e gli uomini**

Settore di lavoro	Il ruolo del genere nel punto di rischio	Il rischio	Il rischio	Il rischio
Sanità	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Informatica	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Edilizia	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Produzione alimentare	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Costruzione ed edilizia	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Trasporti e navigazione	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Logistica	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Comunicazione	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Industria	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Assicurazione	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Università	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti
Agricoltura	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti	Malattie infettive, alcol, droghe, maltrattamenti

IT <http://agency.osha.eu.int>



### Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro

#### Stato dell'Arte

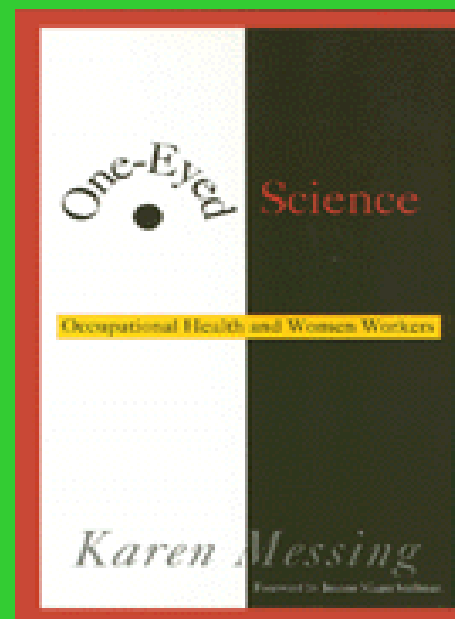
La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali. La salute e sicurezza sul lavoro delle donne e degli uomini sono influenzate da fattori biologici, psicologici e sociali.

IT <http://agency.osha.eu.int>

## MEDICINA e RICERCA DI GENERE sui rischi occupazionali

- di genere femminile per i rischi riproduttivi
- di genere maschile per gli altri rischi

Ancora oggi è più facile che un uomo attribuisca il suo stato di salute al lavoro e che il medico colleghi una condizione di salute al lavoro se il paziente è un uomo



## L'APPROCCIO di GENERE alla SALUTE

La prevenzione e la cura delle malattie riconoscono la variabile sesso, ma non le attribuiscono una reale importanza: nasce la *Medicina di genere*

**Leggenda ? Moda ? Opportunità... economica?**



**Comitato nazionale per la bioetica.  
La sperimentazione farmacologica sulle donne.  
Novembre 2008**

*“Rispetto alle condizioni di lavoro, sebbene la medicina del lavoro abbia conseguito risultati importanti per la tutela della salute sui luoghi di lavoro, sono state considerate esclusivamente le caratteristiche bio-psichiche e socio-economiche del lavoratore maschio. Delle donne si parla nel periodo della gravidanza, in rapporto esclusivamente ai rischi del nascituro. La tutela della fertilità di coppia rispetto ai possibili rischi occupazionali, sia delle donne che degli uomini, ha avuto scarsa attenzione. Anche laddove è prevalente la presenza delle donne in settori specifici, gli infortuni (che manifestano un trend in aumento) e le malattie professionali che riguardano le donne ed il loro tipo di impiego (per esempio le dermatosi, i disturbi muscoloscheletrici) non sono sufficientemente prese in considerazione dalla medicina e dall’organizzazione sanitaria. Ancora minore è l’attenzione data agli eventi patologici connessi con il lavoro domestico, in particolare gli infortuni. Scarsa è ancora l’attenzione alla diversa risposta biologica ai comuni rischi lavorativi come il lavoro pesante, il lavoro a turno, la tossicocinetica. Lo stress patologico è associato esclusivamente al lavoro produttivo, senza considerare il maggior rischio psico-sociale che colpisce le donne e che è dato dal doppio carico di lavoro. Si impone la revisione allora e l’ampliamento delle prospettive di ricerca sui fattori eziologici e di rischio di molte patologie che interessano le donne, prime fra tutte le patologie cardiovascolari e psichiche.”*

Ministero della salute. 2007. Lo stato di salute delle donne in Italia. Primo rapporto sui lavori della Commissione “salute delle donne.”



# **Linee guida per la valutazione del rischio connesso al genere nel Sistema delle Agenzie Ambientali**

- **Parte legislativa aggiornata al nuovo D.lgs. 81/08, in ottica di tutela delle differenze di genere e di attenzione allo stress lavoro-correlato (di *Cinzia Frascheri*)**
- **La differenza di genere nella salute e nel lavoro**
- **La valutazione dei rischi connessa alla differenza di genere**
- **Riferimenti bibliografici**
- **Glossario**

## IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI CONNESSI AL GENERE sulla base di DIFFERENZE

- **ESPOSIZIONE**

quando si svolgono lavori o mansioni diverse (come nelle attività di ufficio), o quando si svolge in modo diverso lo stesso lavoro (come nelle attività in esterno)

- **EFFETTI E RISULTATI**

differenze negli effetti sulla salute dovuti a specificità biologiche (come per la tossicità riproduttiva), a diverse percezioni della salute/malattia (come per il comfort termico), al contesto sociale (come per lo stress lavoro correlato in condizioni di lavoro a organizzazione “maschile”), alla scelta di indicatori (come l'uso di indicatori complessivi nei rapporti sugli infortuni o sulla sorveglianza sanitaria), ecc.

- **DIFFERENTE REGOLAMENTAZIONE** dei rischi riconducibile al genere (es. gravidanza, piombo, movimentazione manuale carichi)

Fonte: International Ergonomics Association – Technical committee on Gender and Work

## RISCHI PER LA SICUREZZA

FONTE	LABORATORIO	TERRITORIO	UFFICIO
Strutture	N	N	-
Macchine	N	V	-
Impianti	N	N	-
Incendio	V	V	V
Esplosione	N	N	-

v = possibile differenza per genere, occorre valutare il rischio in ottica di genere;

n = possibile non differenza per genere;

- = rischio non presente per entrambi i generi

## RISCHI PER LA SALUTE

<b>FONTE</b>	<b>LABORATORIO</b>	<b>TERRITORIO</b>	<b>UFFICIO</b>
<b>Rumore</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
<b>Vibrazioni</b>	<b>-</b>	<b>V</b>	<b>-</b>
<b>Radiazioni ionizzanti</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>-</b>
<b>Agenti chimici</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>-</b>
<b>Agenti biologici</b>	<b>N</b>	<b>V</b>	<b>-</b>
<b>Videoterminali</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>V</b>
<b>MMC, posture</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>
<b>Microclima</b>	<b>N</b>	<b>-</b>	<b>V</b>
<b>Servizi igienico-assistenziali</b>	<b>-</b>	<b>V</b>	<b>-</b>
<b>Condizioni meteorologiche</b>	<b>-</b>	<b>V</b>	<b>-</b>

## RISCHI EMERGENTI, TRASVERSALI E ORGANIZZATIVI

<b>FONTE</b>	<b>LABORATORIO</b>	<b>TERRITORIO</b>	<b>UFFICIO</b>
<b>Organizzazione del lavoro</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>
<b>Ergonomia</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>
<b>Fattori psicologici</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>

# Un Piano delle Agenzie

(cap.2, par.2.5)

- **adottare le Linee guida**
- **adeguare le analisi al genere**
- **adeguare e aggiornare le valutazioni**
- **coinvolgere il CPO**

# Adeguare le analisi al genere

- Elaborazione dati del personale per
  - genere
  - età
  - tipologia contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato, atipici)
- Ricognizione puntuale , almeno annuale, per genere di attività-mansioni assegnate al personale
  - attività di ufficio
  - attività di laboratorio
  - attività in esterno

# Adeguare le analisi al genere

- elaborazione per genere, per sede di lavoro, per mansione dei dati:
  - sorveglianza sanitaria
  - infortuni
  - assenze (distinte per infortuni, gravidanza, permessi parentali, malattia, etc.).



# Adeguare le valutazioni

- Aggiornamento DVR
  - Verifica esposizioni capitolo 3
  - Approfondimento FR
    - attività in ufficio
    - gravidanza

# Coinvolgere il CPO

- art.15 d.lgs 81/2009 (partecipazione, misure individuali e collettive)
- Approfondimenti e studi pilota (azioni positive, etc. )
- Analisi e valutazione del rischio di genere come requisito della qualità etico - sociale delle imprese e della PA (standard SA 8000, ISO 2006);
- *Mainstreaming* di genere attraverso la formazione e la comunicazione (PAP etc..)

# LE 10 DIMENSIONI PER LA QUALITA' DEL LAVORO

Rapporto della Commissione per l'Occupazione al Consiglio (CEC 2001)

1. intrinseca qualità del lavoro (es. remunerazione e tipo di contratto)
2. competenze, apprendimento lungo tutto l'arco della vita e sviluppo di carriera
3. gender equality
4. salute e sicurezza
5. inclusione e accesso al mercato del lavoro
6. flessibilità e garanzia
7. organizzazione del lavoro e conciliazione lavoro/vita
8. dialogo sociale e coinvolgimento del lavoratore/trice
9. diversità e non discriminazione
10. produttività/performance del lavoro

Le donne non costituiscono una categoria legata a interessi particolari, ma rappresentano uno dei modi di essere del genere umano.  
(Marilisa D'Amico, 2006)

**GRAZIE**

<http://www.arpat.toscana.it/retecpo/index.html>



Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia



Arpa Lazio



Arpa Veneto



Arpa Emilia-Romagna



Arpa Campania



Arpa Liguria

## LA RETE NAZIONALE DEI CPO DELLE AGENZIE PER L'AMBIENTE : STATO DELL'ARTE

*Scala Danila*

*Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali*

*Comitato per le Pari Opportunità di ARPA Toscana*

Cpo Arpa Marche

Cpo Arpa Sicilia

Cpo ISPRA

e con la partecipazione di

APPA Trento

ARPA Sardegna

ARPA Umbria

ARPA Basilicata

1

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009



**1° Congresso delle Agenzie  
Ambientali sulle Pari Opportunità**  
Isola di Albarella Villa Ca' Tiepolo  
26 maggio 2006



## **Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali**

(Art. 1)

**Il Coordinamento è formato da rappresentanti delle  
Agenzie e dai/dalle Presidenti, o loro designati,  
dei CPO, ove presenti**

(Art. 3)



1° Congresso delle Agenzie  
Ambientali sulle Pari Opportunità

Isola di Albarella Villa Ca' Tiepolo  
26 maggio 2006



Art. 2 – Scopi

**Il Coordinamento si propone di costruire una collaborazione, uno scambio di informazioni ed un confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità.**

**Il Coordinamento lavorerà per individuare le politiche comuni e le loro modalità di attuazione, per costruire azioni positive e progetti integrati di rete da realizzare a livello nazionale.**

**Il Coordinamento promuove il collegamento tra le diverse Agenzie ambientali e i loro CPO, i Ministeri e gli Organismi di promozione della parità, nazionali ed europei.**

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009


I principali obiettivi del Coordinamento sono, da un lato, quelli di completare la costituzione dei CPO e, dall'altro, di favorire lo scambio di esperienze al fine di "sviluppare sinergie dalle differenze", in quanto pur se uguali in molto (mandato, organizzazione, contratti, etc.), le Agenzie si distinguono per priorità e modelli attuativi, come vedremo nelle relazioni che seguono.

# Pagine web del Coordinamento nazionale

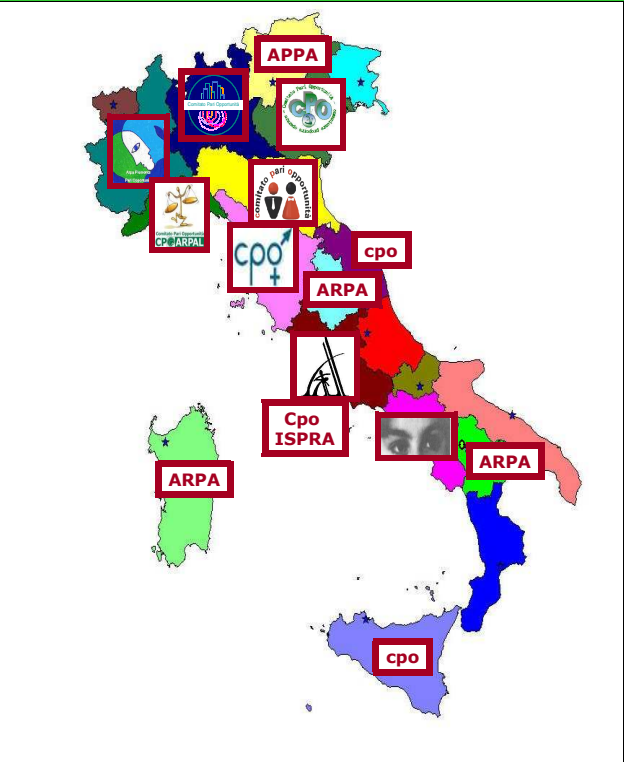
The screenshot shows a web browser window displaying the ARPAT website. The browser's address bar shows the URL <http://www.arpat.toscana.it/collaborazioni>. The website header includes the ARPAT logo (Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana) and the Regione Toscana logo. A navigation menu contains links for 'Le nostre sedi', 'Info-up', 'Consulta', 'Aree tematiche', 'Attività', 'Monitoraggio e controllo', and 'Utilità'. A search bar is located on the right. The main content area is titled 'COLLABORAZIONI' and features a sidebar with options: 'Spedisci questa pagina', 'Stampa', and 'Aggiungi ai preferiti'. The sidebar also lists categories: 'Associazioni ambientaliste', 'Cooperazione', 'Sistema delle agenzie', 'Rete CPD', and 'Centri tematici nazionali (CTN)'. The main content area lists five items with corresponding images: 'Associazioni ambientaliste', 'Cooperazione', 'Il sistema delle agenzie', 'Rete Comitati pari opportunità', and 'Centri tematici nazionali (CTN)'. A footer contains the address 'Via Porpora, 22 - 50144 Firenze - tel. 055 32061 fax 055 3206324 C.F e P. IVA 04686190481' and a small 'Intranet locale' icon.

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009



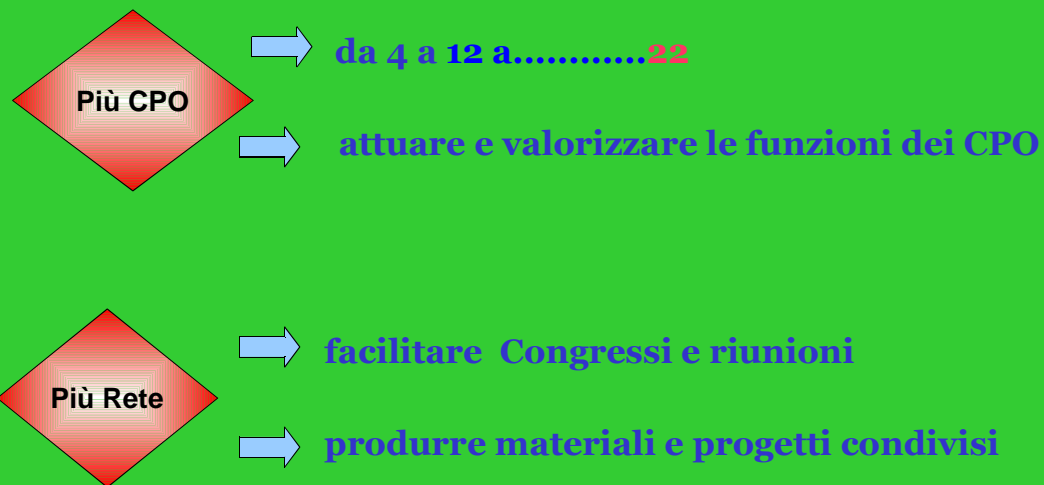


**15 Agenzie**  
aderiscono  
al Coordinamento  
**11 dotate di CPO**



IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

A oggi sono 11 i CPO e 15 le Agenzie che hanno un referente nel Coordinamento. Ci sono altri CPO, ad esempio in APPA Bolzano, che si apprestano a entrare in Rete.



Cinque nuovi CPO sono stati costituiti nel 2007, anno europeo delle pari opportunità, uno nel 2008, due nel 2009, fra cui in ISPRA (una promessa fatta al Congresso di Roma dal Sub Commissario Stefano la Porta, che ringraziamo anche per essere qui oggi). Grazie all'interessamento dei Direttori Generali e del Consiglio federale, ci auguriamo di poter accelerare questo processo, vedendo completata la costituzione dei CPO in tutte le agenzie quanto prima.



## Programma 2009

Promuovere la costituzione dei CPO attivando AssoArpa e i colleghi referenti nella Rete

Attivare buone prassi per la formazione e per i contratti decentrati attraverso AssoArpa e le singole Agenzie

Condividere gli indirizzi del documento ISPRA sulla valutazione dei rischi connessi al genere

Realizzare le azioni in corso e quelle proposte (azioni positive, telelavoro, banca ore, lunghe assenze, etc. )

Organizzare il IV Congresso nazionale nell'ambito della Conferenza nazionale, o in ARPA Piemonte

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

7

**Io affronterò ora nella relazione 2 temi inerenti il programma 2009:**

**le azioni positive**

**la valutazione dei rischi di genere.**

**Le altre relazioni della sessione illustreranno ulteriori attività realizzate**

In questo intervento affronterò due temi:

- i piani delle Azioni positive
- gli indirizzi del documento Ispra sulla valutazione dei rischi connessi al genere

## **Adozione dei piani triennali di azioni positive**

**Con il termine “azione positiva” s’intende un’azione che, con interventi concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto, che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.**

**Le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art.48 Dlgs 198/2006 e d.lgs 165/2001)**

**La sanzione: divieto di assumere nuovo personale (anche delle categorie protette) e impossibilità ad accedere ai finanziamenti della legge 125/91**

Direttiva Presidenza del Consiglio 2007 <http://www.dirittiepariopportunita.it/defaultdesktop.aspx?doc=1373>

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

### **Lo strumento della pianificazione si applica alle pari opportunità,**

I piani delle Azioni positive sono misure preferenziali volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Sono obbligatori per i datori di lavoro pubblici (Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni, Enti pubblici non economici nazionali, locali e regionali).

Secondo letture specialistiche, i piani triennali vanno considerati atti di alta amministrazione, di competenza degli organi di vertice delle PA, con il coinvolgimento diretto del Comitato di Pari opportunità (se istituito). I piani prevedono la consultazione di vari soggetti, quali le OOSS, il CPO e il/la consiglier/a/e di parità territorialmente competente (il parere non è vincolante).

Le PA che non predispongono i Piani triennali subiscono la sanzione prevista dal d.lgs. n.165 del 2001 (art. 6 comma 6), non possono cioè assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, né possono accedere ai finanziamenti della legge 125/91.

## Piano delle azioni positive

### Riguarda solo le donne? No

La legge tutela e favorisce tutti i lavoratori quando indica fra le finalità delle azioni positive una migliore ripartizione fra i sessi delle responsabilità familiari e professionali, ricercate tramite una diversa organizzazione del lavoro, delle sue condizioni e tempi

## Le azioni positive in materia di pari opportunità



Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia

In:  
 ARPA Toscana  
 ARPA Piemonte  
 ARPA Lazio  
 ARPA Liguria  
 ARPA Veneto  
 ARPA Sicilia  
 ARPA Lombardia  
 ARPA Emilia Romagna



Arpa Veneto



Arpa Lazio



Arpa Emilia-Romagna

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
 Torino, 6 ottobre 2009

10

Si tratta delle Agenzie che fanno parte del Coordinamento e che hanno segnalato le loro iniziative.

Anche APPA Bolzano, facendo parte della provincia, ha il Piano delle Azioni positive dal 2007, ma ancora non fa parte del Coordinamento..

I Piani noti sono 8, dunque, con davvero 100 azioni positive. Raggruppate in aree/progetti 7 linee...

ARPA Toscana 5 progetti 13 azioni

ARPA Piemonte 2 aree 5 azioni

ARPA Lazio 6 linee, 22 azioni

ARPA Liguria 4 obiettivi...15 azioni/obiettivi specifici

ARPA Veneto 5 linee guida 9 azioni

ARPA Sicilia 5 progetti 15 azioni

ARPA Lombardia 7 progetti /azioni complesse,

ARPA Emilia Romagna 4 aree 14 azioni

## Le azioni positive in materia di pari opportunità

Dal 2006 le Agenzie elaborano Piani delle azioni positive:


- sentito il CPO
- su proposta iniziale del CPO
- insieme al CPO

e li sottopongono al parere di OOSS e Consigliere/i di parità


**SENTITO IL CPO**, come in ARPA Liguria e Lombardia  
**su proposta del CPO** come in ARPAT, ARPA Lazio, ARPA Emilia Romagna  
**insieme al CPO** in ARPA Veneto e Piemonte

(CPO Sicilia è una azione positiva)

Danila Scala Arpa Toscana



## Piani triennali di azioni positive: PAROLE CHIAVE

Parole chiave - obiettivi	ARPAT 2006-2009	ARPA LAZIO 2008-2010	ARPAL 2008-2010	ARPAV 2009-2012	ARPA PIEMONTE 2008-2010	ARPA SICILIA 2007-2010	ARPA LOMBARDIA 2009-2012	ARPA EMILIA R. .....
<i>Analisi di genere</i>	●	●	●			●		●
<i>Cultura genere</i>	●	●	●	●		●	●	●
<i>Formazione</i>	●	●	●	●	●		●	●
<i>Comunicazione informazione</i>	●	●	●	●	●	●	●	●
<i>Promozione del CPO</i>	●	●				●		●
<i>Conciliazione maternità/paternità</i>	●	●	●	●	●	●		●
<i>Benessere organizzativo-clima</i>		●		●				●
<i>Coordinamento inter istituzionale</i>	●	●	●	●		●	●	
<i>Coordinamento intra istituzionale</i>	●	●				●		
<i>Diritti (lavoro, molestie, mobbing, salute)</i>	●	●			●		●	●

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009 12

I PIANI sono alla loro prima esperienza e che, come naturale aspettarsi, soddisfano in parte bisogni trasversali, riconducibili per comodità ad alcune parole chiave, già usate dal Coordinamento:

*Leggere l'organizzazione* (le analisi di genere);

*Ascoltare* (i questionari a tutto il personale sulla conciliazione vita/lavoro, sul benessere organizzativo, etc.);

*Informare e comunicare* (i siti intranet e internet; le mail, newsletter, i materiale informativi, etc.);

*Saper fare e saper essere* (la formazione per i componenti del Comitato pari opportunità e per il personale);

*Favorire la conciliazione e il benessere* (sostegno alla famiglia, asili nido, centri estivi, baby sitter, badanti, incentivazione uso mezzi pubblici, etc.);

*Diritti* (generali al lavoro, sulle molestie, il mobbing, la salute, etc.)intesi sia come informazioni che come tutele da attivare .

Abbiamo poi evidenziato aspetti particolari come il coordinamento intra istituzionale, inteso come quello fa uffici, necessari quanto critico nelle Agenzie!

E' possibile che alcune cose sembrano diverse o particolari perchè scritte in momenti diversi (condivisione) o con parole diverse (due piani in particolare usano obiettivi che prevedono molte azioni ARPAL e ARPA Lombardia).



## ORGANIZZAZIONE

## Comitato per le Pari Opportunità (CPO)

intranet &gt; Area Organizzazione &gt; Comitato per le Pari Opportunità (CPO)

- Amministrazione
- Comitato Pari Opportunità
- Concorsi e selezioni interne
- Direzione
- Formazione interna
- Forum programmazione 2008
- Modulistica
- Organizzazione dell'Agenzia e norme istitutive
- Piano di revisione organizzativa, strutturale e funzionale dell'Agenzia
- Provvedimenti (Determine)
- Relazioni sindacali
- RSU
- Servizio Prevenzione e Protezione (SePP)
- Sira
- Sistemi di Gestione
- Vecchia intranet (documenti)

Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) è un organismo autonomo che ha come referente il vertice dell'Amministrazione: le funzioni attribuitegli dalla legge sono essenzialmente consultive, propositive e di monitoraggio della condizione di lavoro degli uomini e delle donne, al fine di individuare e rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il CPO è un organismo paritetico, cioè composto di un eguale numero di membri in rappresentanza dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, i componenti designati si distinguono in effettivi e supplenti e possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Il CPO è presieduto da un presidente che designa un vice presidente.

Il CPO di ARPAT è stato costituito per la prima volta nel 2001, poi rinnovato nel 2006.

**IN EVIDENZA****Gradimento espresso sul CORSO DI FORMAZIONE sulla Direttiva 2008**

CORSO DI FORMAZIONE "Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione" emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (DIRETTIVA 23 Maggio 2007 - GU n. 173 del 27-7-2007) 12 giugno 2008 15 ottobre 2008 FIRENZE, Direzione Generale.

**Decreto Dir Generale 352 del 26 novembre 2008**

Modifica della composizione del Comitato Pari opportunità per il personale di Comparto e Dirigenza.

**Corso di formazione Direttiva parità tra uomini e donne**

Programma del corso inerente la "Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (DIRETTIVA 23 Maggio 2007 - GU n. 173 del 27-7-2007)". Prima edizione 12 giugno 2008. Nel mese di settembre, in data da definire, sarà fissata un'ulteriore edizione, con la finalità di consentire a tutti i Dirigenti ed a tutti i membri del CPO di partecipare.

## ULTIME NOTIZIE

ARPATnews  
COMUNICAZIONE  
13/03/2009

Una indagine sulla percezione

## Le azioni positive in materia di pari opportunità: specificità (1)

- Utilizzo strumenti rilevazione sui diversi aspetti della vita aziendale (bisogni e problematiche percepite, competenze e potenzialità individuali, livello di conoscenza della normativa e consapevolezza dei diritti, etc (ARPAL);
- Questionario volto a sondare il livello di conoscenza, sensibilità ed esigenze relativamente al tema delle pari opportunità presso il personale (ARPAL, ARPA Sicilia, ARPA Emilia Romagna);
- Corsi di base e avanzati in materia di pari opportunità (ARPAL);
- Punto di ascolto, sportello counselling, con responsabile interno e professionista esterno, per donne e uomini, finalizzato a benessere e empowerment (ARPAV);
- Sostituzione assenti per maternità/paternità/congedi e tutoraggio (ARPAT, ARPA Sicilia, ARPA Emilia Romagna);
- Linguaggio e comunicazione donne-uomini (ARPAT, ARPA Sicilia, ARPA Lazio);
- Evento pubblico annuale, piano di comunicazione per la promozione della cultura di genere (ARPAV);

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

Col progredire dello stato di applicazione dei Piani potremo capire meglio le specificità qui segnalate. Quello che interessa evidenziare è la ricchezza di interventi, i cui risultati saranno a disposizione ben presto.

Alcune Agenzie hanno pensato a rilevare i bisogni/conoscenze dei dipendenti:

- in generale (come sembra l'iniziativa di ARPAL)
- nello specifico per le p-o come per ARPAL e EMR (percezione differenze di genere e forum sulle p-o az. 1.3-1.4)

Complessivamente i Piani predisposti prevedono cento Azioni positive, a partire dal prossimo anno si potranno valutare insieme i risultati raggiunti dai Piani conclusi: lo faremo sicuramente in Toscana, invitandovi a un resoconto sul piano triennale 2006-2009, che si chiude a novembre, e a un ragionamento sulle nuove azioni positive adottate

NB rispetto all'abstract, segnalo anche le proposte del Piano di EMR anche se non approvato

## Le azioni positive in materia di pari opportunità: specificità (2)

- Redazione progetti da realizzare in regime di “plus-orario” che consentano la partecipazione dei dipendenti, esterni al CPO, per svolgere attività rientranti nel piano delle azioni positive (ARPA Lazio);
- Revisione regolamento mobilità del personale (ARPA Lazio);
- Adesione al Dopolavoro regionale (ARPA Lazio);
- Sostegno e solidarietà - economica e/o di tempo (ARPA Lombardia);
- Corso e questionario sul benessere organizzativo (ARPA Lazio);
- Lavoro domiciliare per casi di grave disagio fisico (ARPA Piemonte);
- Servizio facilitazione “sportelli/commissioni” (ARPA Piemonte);
- Empowerment femminile (ARPA Lombardia);
- Individuazione luoghi di eccellenza esterni su pari opportunità (ARPA Lombardia);
- Telelavoro e banca ore (ARPA Emilia Romagna)
- Adozione politica di pari opportunità (ARPAT).

## Suggerimenti – Buone pratiche

- **Principi- obiettivi di pari opportunità inseriti :**
  - nel Programma triennale di Agenzia (ARPA EMR Programma triennale delle attività 2009 - 2011)
  - in una dichiarazione politica (ARPAT)
- **Progetti e azioni pari opportunità inseriti nella programmazione annuale di Agenzia ( Arpa EMR, ARPA LAZIO).**
- **Verifica annuale e relazione sui progetti e azioni realizzati come da programma ( ARPA LAZIO).**



CPO e Piani triennali di azioni positive sono **impegni non prorogabili** per le Agenzie ambientali, attente al valore del capitale umano e al rispetto delle norme.

I Piani triennali sono altresì da intendersi come strumenti fondamentali di **accompagnamento ai processi di consolidamento** delle realtà più giovani o di riorganizzazione nelle realtà più mature, nonché terreno di **sperimentazione di buone pratiche**.

E' bastata l'esperienza di pochi anni a far emergere come pari opportunità si intreccino a politiche del personale, a salute e sicurezza, a responsabilità sociale e, in ultima analisi, ai sistemi di gestione che stanno alla base del buon funzionamento delle Agenzie.

Si intravede quindi la necessità e la possibilità di collocare le istanze di pari opportunità ai vertici della programmazione, per un puntuale e diffuso trasferimento nei diversi processi e responsabilità.

## PARI OPPORTUNITA'

**Da**  
adeguamento  
necessario



**A**  
vincolo essenziale  
alla buona  
amministrazione



## Salute e genere

**Arpa Campania: programma di sensibilizzazione e prevenzione dei tumori al seno e della prostata.** Obiettivo: diffondere una cultura innovativa della qualità della vita in ambito lavorativa (a partire dal 2004, visite senologiche ed ecografie effettuate presso una Unità mobile stazionata presso le varie sedi Arpa).

- **Arpa Emilia-Romagna: sezione intranet “Donne in salute”,** documenti nazionali e internazionali sulla salute in ottica di genere, normativa sulla tutela della salute, eventi. (esempio: "La mente, il cuore, le braccia e... guida alla salute delle donne" 2003, D.lgs. 81/2008 art. 28 su valutazione rischi)
- **Arpa Lombardia: incontri sulla valutazione dei rischi occupazionali di genere**
- **Arpa Veneto: proposto “sportello counselling” ed ecografia mammaria volontaria** (dipendenti oltre 30 anni)
- **Arpa Lazio: in preparazione un questionario sia sulla percezione in tema di pari opportunità, sia sui “nuovi rischi” individuati dal Dlgs 81/2008 (stress lavoro correlato ecc.)**

Come abbiamo visto al congresso a Roma l'anno scorso, diversi CPO hanno pensato a salute e genere, in vari modi.

## Salute e genere

- **Arpa Toscana:** collaborazione con il Gruppo di lavoro del Centro interagenziale Sicurezza e salute del lavoro, coordinato da ISPRA, per l'elaborazione di linee guida sulla **valutazione dei rischi occupazionali di genere** (D. lgs. 81/2008) .

Il Coordinamento ha inserito questo tema nel programma di lavoro per il 2009, contribuendo alla raccolta di dati sul personale e condividendo un piano di azione inserito al capitolo 2.



19

ARPAT da tempo- 2004 – ha avviato la riflessione su Ssl e genere, dopo essrci occupati di rischi per la gravidanza e riproduttivi.

Nel 2006 si è avviato questo gruppo di lavoro interagenziale nell'ambito del Centro interistituzionale che si occupa di SSL. Il risultato sono delle linee guida che avremmo voluto presentare qui ma ci sono stati ritardi dell'ultimo minuto. Saranno pronte per la diffusione a breve.

Anche i Cpo hanno contribuito

## **IL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008**

**Impone la valutazione di tutti i rischi a cui i lavoratori sono soggetti compresi:**

- **quelli collegati allo stress lavoro correlato,**
- **i rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza,**
- **i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.**

20

L'attenzione alla prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dei livelli di fatica fisica e mentale nonché di stress è posta in risalto anche nella direttiva del Ministero della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.



## L'APPROCCIO di GENERE alla SALUTE

La strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2002 - 2006 sottolinea la necessità di integrare il genere nelle valutazioni e azioni preventive

**FACTS** 42

Agente nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro

**Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro**

**Riassunto di una relazione dell'Agente**

La relazione è articolata in tre parti: una prima parte che affronta le problematiche generali, una seconda parte che analizza le situazioni specifiche per settore e una terza parte che propone alcune linee di intervento.

**Principali risultati della relazione**

La relazione è articolata in tre parti: una prima parte che affronta le problematiche generali, una seconda parte che analizza le situazioni specifiche per settore e una terza parte che propone alcune linee di intervento.

**Conclusioni**

La relazione è articolata in tre parti: una prima parte che affronta le problematiche generali, una seconda parte che analizza le situazioni specifiche per settore e una terza parte che propone alcune linee di intervento.

**FACTS** 43

Agente nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro

**Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi**

La relazione è articolata in tre parti: una prima parte che affronta le problematiche generali, una seconda parte che analizza le situazioni specifiche per settore e una terza parte che propone alcune linee di intervento.

**Principali risultati della relazione**

La relazione è articolata in tre parti: una prima parte che affronta le problematiche generali, una seconda parte che analizza le situazioni specifiche per settore e una terza parte che propone alcune linee di intervento.

**Conclusioni**

La relazione è articolata in tre parti: una prima parte che affronta le problematiche generali, una seconda parte che analizza le situazioni specifiche per settore e una terza parte che propone alcune linee di intervento.

Agente Nazionale per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro

**RICERCA**

**Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro**

**Stefano dell'Arte**

**ISFES**

**MEDICINA e RICERCA DI GENERE sui rischi occupazionali**

- di genere femminile per i rischi riproduttivi
- di genere maschile per gli altri rischi

Ancora oggi è più facile che un uomo attribuisca il suo stato di salute al lavoro e che il medico colleghi una condizione di salute al lavoro se il paziente è un uomo



22

LA SINDROME DEL BIKINI

OGGI SI AFFERMA LA MEDICINA DI GENERE.

## L'APPROCCIO di GENERE alla SALUTE

**La prevenzione e la cura delle malattie riconoscono la variabile sesso, ma non le attribuiscono una reale importanza: nasce la *Medicina di genere***

**Leggenda ? Moda ? Opportunità... economica?**



**Comitato nazionale per la bioetica.  
La sperimentazione farmacologica sulle donne.  
Novembre 2008**

23

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

Medicina di genere...

Si parla oggi anche oltre la SSL di "Sindrome del bikini".

Ci sono anche opportunità del momento, certo è che la conoscenza scientifica ha dato un suo contributo, insieme alla evoluzione della medicina a essere sempre più personalizzata. Molto influisce la ricerca genomica. In questo contesto sono emerse differenze fra i sessi nel metabolismo dei farmaci, nei sintomi precoci della malattia....

La Medicina di genere vuol dire anche fare riferimento ai determinanti di malattia, riconducibili non solo a fattori biologici, chimici, fisiologici, ma anche a differenti contesti culturali e sociali

*“Rispetto alle condizioni di lavoro, sebbene la medicina del lavoro abbia conseguito risultati importanti per la tutela della salute sui luoghi di lavoro, sono state considerate esclusivamente le caratteristiche bio-psichiche e socio-economiche del lavoratore maschio. Delle donne si parla nel periodo della gravidanza, in rapporto esclusivamente ai rischi del nascituro. La tutela della fertilità di coppia rispetto ai possibili rischi occupazionali, sia delle donne che degli uomini, ha avuto scarsa attenzione. Anche laddove è prevalente la presenza delle donne in settori specifici, gli infortuni (che manifestano un trend in aumento) e le malattie professionali che riguardano le donne ed il loro tipo di impiego (per esempio le dermatosi, i disturbi muscoloscheletrici) non sono sufficientemente prese in considerazione dalla medicina e dall'organizzazione sanitaria. Ancora minore è l'attenzione data agli eventi patologici connessi con il lavoro domestico, in particolare gli infortuni. Scarsa è ancora l'attenzione alla diversa risposta biologica ai comuni rischi lavorativi come il lavoro pesante, il lavoro a turno, la tossicocinetica. Lo stress patologico è associato esclusivamente al lavoro produttivo, senza considerare il maggior rischio psico-sociale che colpisce le donne e che è dato dal doppio carico di lavoro. Si impone la revisione allora e l'ampliamento delle prospettive di ricerca sui fattori eziologici e di rischio di molte patologie che interessano le donne, prime fra tutte le patologie cardiovascolari e psichiche.”*

Ministero della salute. 2007. Lo stato di salute delle donne in Italia. Primo rapporto sui lavori della Commissione<sub>24</sub> “salute delle donne.”

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

LA SINDROME DEL BIKINI di cui oggi si parla a figurare la parzialità della medicina si basa sul pregiudizio scientifico che le malattie delle donne siano a prevalente origine biologica-ormonale e quelle degli uomini a prevalente origine socio—ambientale-lavorativa.

Ci si è accorti invece che organi e apparati che presentano più differenze di genere sono ad esempio

il sistema cardiovascolare

il sistema nervoso

il sistema immunitario

## **Linee guida per la valutazione del rischio connesso al genere nel Sistema delle Agenzie Ambientali**

- **Parte legislativa aggiornata al nuovo D.lgs. 81/08, in ottica di tutela delle differenze di genere e di attenzione allo stress lavoro-correlato (di *Cinzia Frascheri*)**
- **La differenza di genere nella salute e nel lavoro**
- **La valutazione dei rischi connessa alla differenza di genere**
- **Riferimenti bibliografici**
- **Glossario**

25

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

Questa linea guida interagenziale è la terza nel campo Ssl (viene dopo quella sul rischio chimico e sulle attività in esterno).

Il sistema delle Agenzie ambientali (21 regionali e provinciali e 1 nazionale) si è costituito a partire dal 1995 e già dal 1996 le prime Agenzie operative (come Toscana, Piemonte, Emilia Romagna) hanno messo in atto i controlli e le valutazioni ai sensi del D.Lgs. 626/1994. Sul fronte delle attività svolte dalle Agenzie, a quella data, si aveva il massimo di variabilità fra le diverse realtà territoriali, fra le diverse sedi e ambienti di lavoro, da cui discendevano condizioni molto differenti di sicurezza e di idoneità del luogo di lavoro. Nel tempo questa situazione è stata corretta, oggi le condizioni di lavoro sono molto più omogenee e i rischi meglio conosciuti e controllati nelle Agenzie. Si è assistito, come in altre PA, ad un ammodernamento delle attrezzature utilizzate, a una diffusa informatizzazione del lavoro con l'introduzione massiccia delle apparecchiature elettroniche (PC, telefoni), al servizio sia delle funzioni tecniche che di quelle amministrative. Si può ritenere che prevalgano esposizioni non continuative ai vari fattori di rischio, a livelli sotto le soglie di intervento e di non facile quantificazione, per il singolo lavoratore e lavoratrice. L'esito dei controlli sanitari, clinici strumentali e di laboratorio, ha evidenziato isolati casi di patologie a genesi professionale, riscontrate generalmente nelle attività in esterno.

Dagli anni '90 il sistema delle Agenzie ambientali ha visto anche un incremento del numero dei dipendenti (passati dai 5812 del 2002 ai 7.785 del 2005, ai 9.800 del 2007, a fronte di un fabbisogno stimato pari a 11.612 addetti), un'elevata presenza di personale non strutturato con contratti atipici, una crescita del personale femminile e una riduzione di quello maschile, in genere di maggiore anzianità lavorativa e anagrafica (COME VEDREMO ANCHE DOPO NEI DATI SUL PERSONALE)

Il personale si è anche arricchito di professionalità e competenze, anche fra le donne, nuove rispetto a quelle storiche laboratoristiche e di controllo del territorio,.

## IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI CONNESSI AL GENERE sulla base di DIFFERENZE

- **ESPOSIZIONE**

quando si svolgono lavori o mansioni diverse (come nelle attività di ufficio), o quando si svolge in modo diverso lo stesso lavoro (come nelle attività in esterno)

- **EFFETTI E RISULTATI**

differenze negli effetti sulla salute dovuti a specificità biologiche (come per la tossicità riproduttiva), a diverse percezioni della salute/malattia (come per il comfort termico), al contesto sociale (come per lo stress lavoro correlato in condizioni di lavoro a organizzazione "maschile"), alla scelta di indicatori (come l'uso di indicatori complessivi nei rapporti sugli infortuni o sulla sorveglianza sanitaria), ecc.

- **DIFFERENTE REGOLAMENTAZIONE** dei rischi riconducibile al genere (es. gravidanza, piombo, movimentazione manuale carichi)

Fonte: International Ergonomics Association – Technical committee on Gender and Work

26

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

## RISCHI PER LA SICUREZZA

FONTE	LABORATORIO	TERRITORIO	UFFICIO
Strutture	N	N	-
Macchine	N	V	-
Impianti	N	N	-
Incendio	V	V	V
Esplosione	N	N	-

v = possibile differenza per genere, occorre valutare il rischio in ottica di genere;  
 n = possibile non differenza per genere;  
 - = rischio non presente per entrambi i generi

27

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
 Torino, 6 ottobre 2009

L'uso delle macchine da valutare per genere si riferisce sia alla gravidanza (colpi, vibrazioni) che agli infortuni in itinere e nei trasporti.

Sono segnalate anche inadeguatezze delle auto in dotazione...

L'incendio si riferisce non al rischio di esserne vittime in base al sesso ma alla richiesta di verifiche sulle esposizioni a sostanze emesse, allo stesso CO, in base all'età e alle altre variabili dose/risposta...

**RISCHI PER LA SALUTE**

<b>FONTE</b>	<b>LABORATORIO</b>	<b>TERRITORIO</b>	<b>UFFICIO</b>
Rumore	N	N	N
Vibrazioni	-	V	-
Radiazioni ionizzanti	V	V	-
Agenti chimici	V	V	-
Agenti biologici	N	V	-
Videoterminali	-	-	V
MMC, posture	V	V	V
Microclima	N	-	V
Servizi igienico-assistenziali	-	V	-
Condizioni meteorologiche	-	V	-

28



**RISCHI EMERGENTI, TRASVERSALI E ORGANIZZATIVI**

<b>FONTE</b>	<b>LABORATORIO</b>	<b>TERRITORIO</b>	<b>UFFICIO</b>
<b>Organizzazione del lavoro</b>	V	V	V
<b>Ergonomia</b>	V	V	V
<b>Fattori psicologici</b>	V	V	V

## Un Piano delle Agenzie

(cap.2, par.2.5)

- **adottare le Linee guida**
- **adeguare le analisi al genere**
- **adeguare e aggiornare le valutazioni**
- **coinvolgere il CPO**

30

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

Le linee guida sono in stampa da parte di ISPRA, dunque saranno presto disponibili e dovranno essere adottate dalle singole Agenzie

Il capitolo 2 contiene indicazioni su cosa fare, condivise con i CPO del Coordinamento nella riunione di aprile 2009.

Questi sono i punti salienti....

## Adeguare le analisi al genere

- Elaborazione dati del personale per
  - genere
  - età
  - tipologia contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato, atipici)
  
- Ricognizione puntuale , almeno annuale, per genere di attività-mansioni assegnate al personale
  - attività di ufficio
  - attività di laboratorio
  - attività in esterno

31

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

INOLTRE RITENIAMO UTILE FARE ....

Nel lontano 2005 ISPESL ha emanato una linea guida per la valutazione del rischio negli uffici amministrativi della PA e delle imprese. A quella data non era stato emanato il decreto per la tutela della gravidanza e neon si fa cenno a questo né alle lavoratrici in generale

Il lavoro d'ufficio è spesso a carico delle lavoratrici e assomma come abbiamo visto rischi per la salute e trasversali.

METTERE LA FORTE DI ISPESL....

Nb non si cita l'uso di auto...

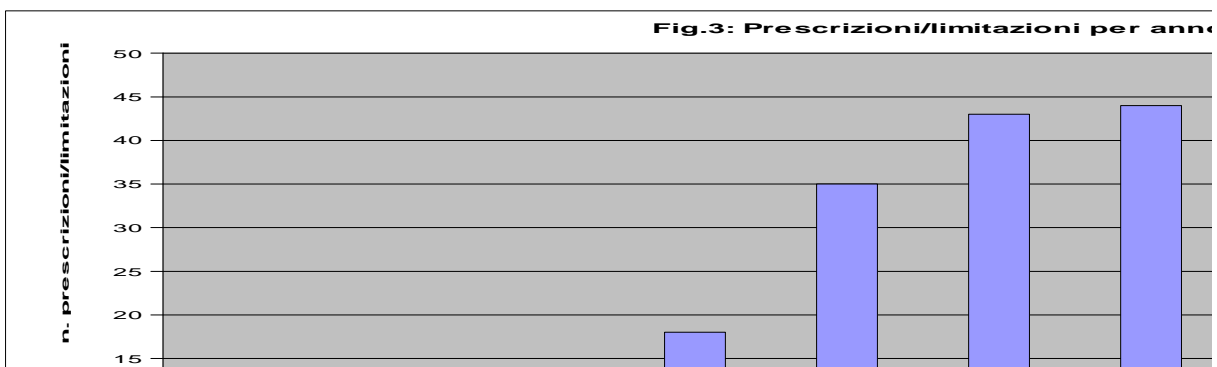
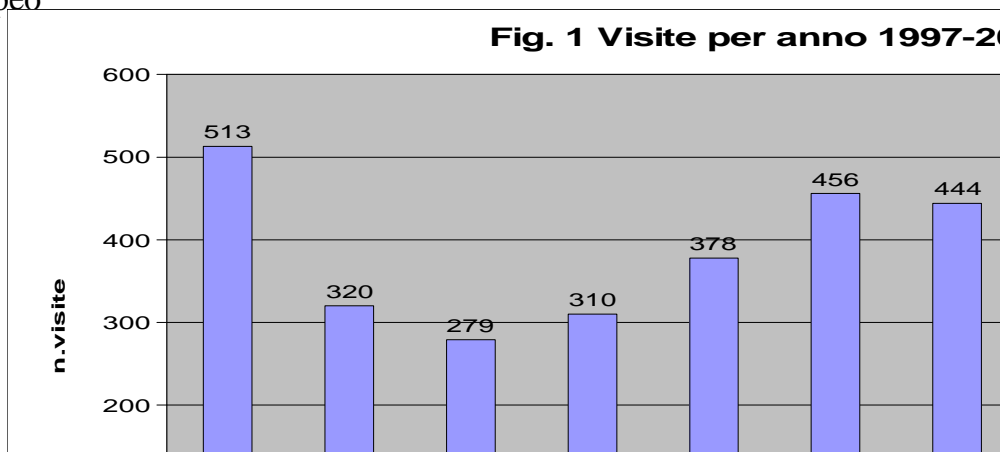
## Adeguare le analisi al genere

- elaborazione per genere, per sede di lavoro, per mansione dei dati:
  - sorveglianza sanitaria
  - infortuni
  - assenze (distinte per infortuni, gravidanza, permessi parentali, malattia, etc.).

32

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

L'importanza degli indicatori è ribadita per svolgere la valutazione dei rischi in particolare dello stress lavoro correlato (Cap. 1.....pag. 29) come indica l'Accordo europeo



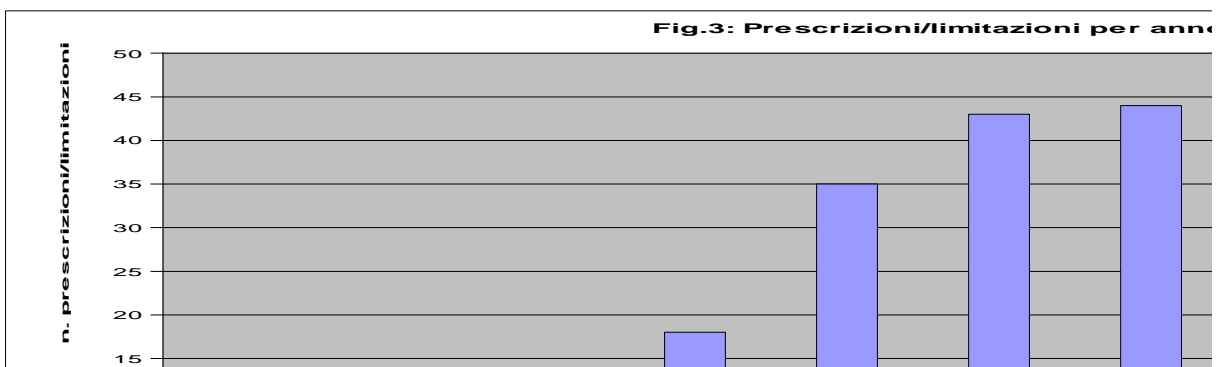
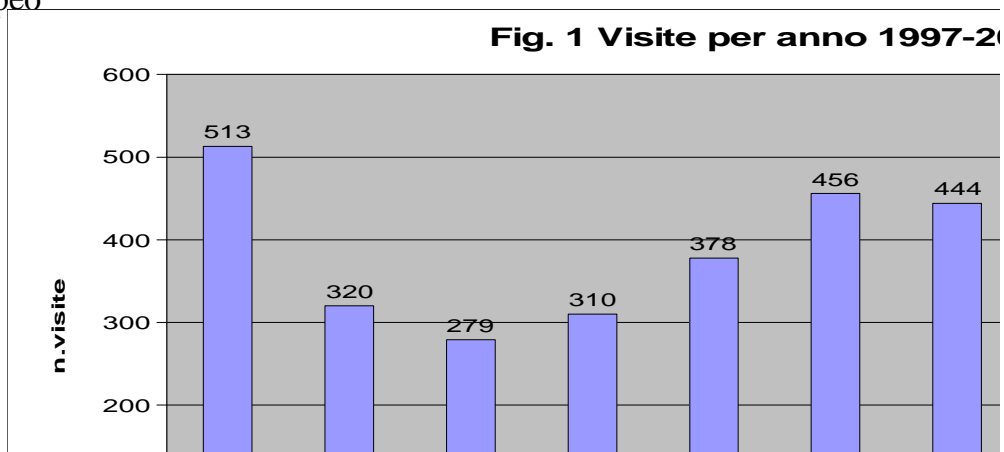
## Adeguare le valutazioni

- Aggiornamento DVR
  - Verifica esposizioni capitolo 3
  - Approfondimento FR
    - attività in ufficio
    - gravidanza

33

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

L'importanza degli indicatori è ribadita per svolgere la valutazione dei rischi in particolare dello stress lavoro correlato (Cap. 1.....pag. 29) come indica l'Accordo europeo



## Coinvolgere il CPO

- art.15 d.lgs 81/2009 (partecipazione, misure individuali e collettive)
- Approfondimenti e studi pilota (azioni positive, etc. )
- Analisi e valutazione del rischio di genere come requisito della qualità etico - sociale delle imprese e della PA (standard SA 8000, ISO 2006);
- *Mainstreaming* di genere attraverso la formazione e la comunicazione (PAP etc..)

34

IV Congresso del Coordinamento nazionale per le Pari Opportunità delle Agenzie ambientali  
Torino, 6 ottobre 2009

Sulla base dell'art. 15 del 81/08:

- misure generali di tutela, volte a ridurre gli esposti, favorire la partecipazione di lavoratori e lavoratrici
- misure collettive (esempio sull'organizzazione del lavoro)

Anche dai corsi e azioni sulle p-o emergono segnalazioni inerenti la SSL finora non espresse

Le azioni positive contengono come abbiamo visto riferimenti a gravidanza, mobbing, molestie, benessere, o possono favorire approfondimenti, anche interagenziali. Inoltre si possono attivare progetti ed esperti.

## **LE 10 DIMENSIONI PER LA QUALITA' DEL LAVORO**

**Rapporto della Commissione per l'Occupazione al Consiglio (CEC 2001)**

1. intrinseca qualità del lavoro (es. remunerazione e tipo di contratto)
2. competenze, apprendimento lungo tutto l'arco della vita e sviluppo di carriera
3. gender equality
4. salute e sicurezza
5. inclusione e accesso al mercato del lavoro
6. flessibilità e garanzia
7. organizzazione del lavoro e conciliazione lavoro/vita
8. dialogo sociale e coinvolgimento del lavoratore/trice
9. diversità e non discriminazione
10. produttività/performance del lavoro

Sull'organizzazione del lavoro vedi pag. 23-24 cap.I

Le donne non costituiscono una categoria legata a interessi particolari, ma rappresentano uno dei modi di essere del genere umano.  
(Marilisa D'Amico, 2006)

**GRAZIE**

<http://www.arpato.toscana.it/retecpo/index.html>