

Testo dell'intervento

Tutto parte dalla richiesta di presentare durante il convegno “il senso della sicurezza” un intervento dal titolo “Donna e Linguaggio”. Tra gli stimoli che l'organizzatore ha fornito c'è la foto di una rosa.



Il Senso della Sicurezza



Donna e linguaggio

28 aprile 2016

Monica Cicci

ROSA

Proprio di lì parte la relazione che ho (Monica Cicci ha) svolto.

E si avvia con una domanda provocatoria ad alcuni presenti.
Che cosa il sema (o semantema) “rosa” le evoca? A quali significati lo associa.

Le risposte sono prevedibili “fiore”, “colore” “nome di donna”

Ma anche in questo caso è opportuno chiedersi: ho pensato proprio a tutto?



Certo. Fiore, colore, nome.

Ma con l'oziorinco come la mettiamo? La nostra foglia è stata *rosa* ... dall'oziorinco o dagli afidi.

In questo caso il sostantivo diventa predicato verbale e assume un significato completamente diverso.

Il significante assume significato in ragione del contesto.

Ogni comunicazione è inserita in un contesto e il linguaggio è uno degli strumenti della comunicazione.



Il linguaggio (*language*) è una potenzialità universale di sviluppare un sistema di segni.

La *langue*, intesa come un sistema di segni che formano il codice di un idioma, va distinta dalla *parole*, cioè dall'atto linguistico del parlante, che è "individuale" e "irripetibile".

Ferdinand de Saussure

Il linguaggio, come definito da Ferdinand De Saussure, il padre della linguistica, morto all'inizio dello scorso secolo, è riportato nella slide. Il segno linguistico è un'entità costituita da una unione "arbitraria" di un concetto ("significato") e della sua immagine acustica ("significante").

Chiamo questi concetti nel contesto specifico: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e differenze di genere.

Nel merito, che comunicazione ci è stata fornita dal legislatore?

Facciamo riferimento alla normativa vigente, al decreto 81/08; anzi, per essere un po' più precisi, ci riferiamo alla legge 123 che ha delegato il Governo a emanare uno o più decreti per il riassetto e la riforma delle normative in materia di salute e sicurezza.



Legge 3 agosto 2007, n. 123 Art. 1, comma 1

Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro ... garantendo **l'uniformità della tutela 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** e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

L'Italia era stata sanzionata dalla Comunità Europea in quanto la vecchia 626 imponeva l'obbligo di valutare i rischi eludendo la parola "tutti" (i rischi). Nella legge 123 il legislatore ha indirizzato l'attenzione verso le differenze di genere. L'importanza che si vuole dare al tema è evidenziato dalla posizione dell'indicazione, posta nell'art. 1 comma 1 del breve testo.



D.Lgs. 81/08 Articolo 1

Finalità

Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione ... 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.

Il decreto 81 ha ampliato questi concetti ha valorizzato la questione inserendola nelle finalità della norma, all'art. 1.



D.Lgs. 81/08

Art. 6 Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

Comma 2

Ai lavori della Commissione possono altresì partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, **con particolare riferimento a quelle relative alle differenze di genere** e a quelle relative alla materia dell'istruzione per le problematiche di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c).

Comma 8

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:

l) **promuovere la considerazione della differenza di genere** in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;

Art. 8 Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

6. I contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

...

b) **il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;**

Con gli artt. 6 e 8 viene dato preciso incarico alle parti sociali. Alla Commissione Consultiva viene richiesto di far partecipare ai lavori esperti in specifiche tematiche, fra le quali le differenze di genere. Fino al 2015 con il Jobs Act sono state inserite, all'art. 6, precisazioni che danno il senso

dell'importanza dell'argomento: "con particolare riferimento a quelle relative alle differenze di genere". Inoltre, da notare l'espressione con cui alla lettera l) dell'art. 8 il legislatore utilizza i termini "promuovere la considerazione" della differenza di genere. Ancora al Sistema informativo nazionale si richiede di inserire tra flussi informativi dati relativi ai rischi anche in u ottica di genere.



D.Lgs. 81/08

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione ...deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori... **nonché quelli connessi alle differenze di genere, ...**

Articolo 40 - Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale

1. 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

Ancora una volta l'art. 28, al fine di precisare gli elementi della valutazione dei rischi, e l'art. 40, relativo alla trasmissione dei dati della sorveglianza sanitaria da parte del medico Competente, richiamano l'attenzione sulle differenze di genere.

Il legislatore dà un'indicazione precisa. Ci aspettavamo, come con altri rischi, che nelle norme secondarie (Accordi stato regioni, DPR, linee guida, circolari, ecc.) si potessero trovare le istruzioni d'uso... in altri termini il Decreto 81 ci indica dei contenuti, ci parla di donne, di genere, ci comunica ciò ritiene importante per la prevenzione e, allo stesso tempo metacomunica. Se le differenze di età, di provenienza e in particolare le differenze di genere sono ritenute così importanti ed essenziali, come del resto ci dice anche l'OMS, per garantire la salute di migliaia di ragazze e ragazzi, per quale ragione, non ha dettagliato come procedere? Perché non ha dettagliato modi di procedere?



NON SI PUO' NON COMUNICARE

Paul Watzlawick

Paul Watzlawick, uno dei maggiori esponenti della scuola di Palo Alto, intorno al 1960 elaborò i cinque assiomi della comunicazione. Il primo di questi enuncia: Non si può non comunicare. Infatti, tutto è comunicazione, il comportamento è comunicazione, le parole o il silenzio sono comunicazione.

Il decreto 81 ci comunica dei contenuti: la differenza di genere. Chiede di vedere tutti i rischi, fra questi anche quelli delle differenze di genere nella sua più ampia accezione. Quindi non la differenza tra uomo e donna, ma un concetto ben più ampio che non si limita agli aspetti biologici.



Si nasce sessuati, maschi e femmine, ma si diventa uomini e donne anche in funzione del contesto sociale in cui ci muoviamo. Come si vede dalle immagini non tutti i popoli, e non in tutti i periodi anche in occidente, e anche in Italia, alla donna sono affidati lavori “semplici e leggeri” e agli uomini “complessi/pesanti”. Il genere è un costrutto culturale attraverso il quale abbiamo stabilito che i TIR li guidano gli uomini e gli orli degli abiti li cuciono le donne. E quindi la domanda sorge spontanea: nel momento in cui valutiamo il rischio a chi facciamo riferimento?



Nel nostro documento di valutazione dei rischi il gruppo omogeneo di lavoratori che consideriamo per stabilire il rischio chi sono? Normalmente dei soggetti neutri, identificati con lavoratore di sesso maschile né troppo giovane né troppo vecchio. Certamente in presenza di donne, in funzione della tipologia di attività ci poniamo il problema. Generalmente il problema si limita agli effetti del rischio sulla maternità. In altri termini prendiamo in considerazione solo l’aspetto biologico e solo per il periodo legato a gravidanza e nascita. Consideriamo la donna quindi non nella sua complessità di genere femminile, ma esclusivamente per le sue doti di fattrice e nel nostro documento con una bella X sul rischio abbiamo risolto il problema.



Legge 19 giugno 1902, n. 242 – Legge Carcano

Nei fatti la prima norma nazionale sulla tutela delle donne è del 1902, la legge Carcano. Il Parlamento approva una nuova legge (nota come legge Carcano, dal nome del ministro presentatore) tendente a regolare in maniera unitaria il lavoro delle donne e dei fanciulli. Si giunge all'approvazione di questa legge anche grazie ai grandi industriali soprattutto cotonieri, i quali hanno capito che per sconfiggere la concorrenza dei piccoli produttori (la cui forza sta nella speculazione a danno delle donne e dei fanciulli) occorre preservare il lavoro degli operai, attraverso una regolamentazione di tutela.

La legge 19 giugno 1902, n. 242, ad imitazione di precedenti esperienze straniere, vieta alle donne di qualsiasi età i lavori sotterranei per ragioni morali e sociali; proibisce l'impiego delle donne minorenni nei lavori pericolosi e insalubri determinati con decreto reale. Per le donne minorenni è prescritto l'obbligo di un libretto e di un certificato medico, per essere ammesse al lavoro; inoltre chiunque abbia alle proprie dipendenze donne di qualsiasi età, è tenuto a farne in ogni modo regolare denuncia. Si limita a dodici ore giornaliere l'orario massimo di lavoro per la manodopera femminile, prescrivendosi altresì un intervallo di due ore alle donne di qualsiasi età. Secondo la nuova normativa, solo le donne minorenni non possono lavorare di notte.

Nelle fabbriche in cui lavorano almeno 50 operaie è obbligatoria l'istituzione di una camera d'allattamento, e comunque deve essere consentito l'allattamento sia nella camera annessa allo stabilimento, sia permettendo alle nutrici di uscire dalla fabbrica nei modi e nelle ore stabilite dal regolamento interno.

Ma la Legge 242/1902 riveste un'importanza notevole per aver introdotto il "congedo di maternità" di un mese dopo il parto, riducibile eccezionalmente a tre settimane. Durante il periodo di riposo post - partum, però, alla lavoratrice non è assicurata alcuna retribuzione, né tanto meno è garantita la conservazione del posto di lavoro.

Questa legge, che pure nasce da un'esigenza fortissima e dal bisogno di risolvere in parte i numerosi problemi nati dall'occupazione femminile nell'industria, presenta dei difetti tali da farla apparire del tutto misera, se non addirittura ingiusta. Essa offre una scarsa tutela alle donne, in quanto non tiene conto del lungo periodo di gravidanza, in cui la madre e il bambino sono esposti a numerosi pericoli, proprio a causa del lavoro, della fatica, e delle sostanze tossiche di lavorazione.



Ma la metacomunicazione del decreto 81, ricordo, chiede alla Commissione consultiva di **promuovere la considerazione delle differenze di genere**.

È quindi necessario prendere in considerazione i due aspetti della questione, quello biologico e quello sociale.



Su quello biologico facilmente si riscontrano caratteristiche anche banali: dalla superficie cutanea più o meno estesa con effetti sull'assorbimento cutaneo delle sostanze e sulla termoregolazione; alla diversa statura in relazione ai DPI o agli arredi, alle masse muscolari e volumi polmonari, a metabolismo e assetto ormonale.

Tutti fattori che incidono sulla salute e che possono essere misurati. Il Decreto 81 ci dice solo in merito alla movimentazione manuale dei carichi come comportarci. Ma siamo certi che il TLV del benzene o di altre sostanze diano gli stessi effetti a uomini e donne? Sarebbe strano se pensiamo che la maggioranza dei parametri ematochimici sono confrontati con limiti diversi per uomini e donne.

Un altro aspetto è quello sociale:

- ✓ le donne potrebbero e vorrebbero lavorare di più, ma è molto più complicato rispetto agli uomini per le problematiche legate a gravidanza e figli,
- ✓ i lavori atipici sono svolti principalmente dalle donne;
- ✓ spesso si ricorre, per conciliare la vita familiare, a orari ridotti;
- ✓ in genere le attività precarie e mal retribuite sono svolte dalle donne;
- ✓ i posti gerarchicamente superiori sono affidati agli uomini ciò comporta un'espressione professionale ridotta.

- ✓ in genere sono le donne che si occupano in gioventù dei figli e, in età più avanzata, degli anziani; sono ancora loro che si occupano prevalentemente dei lavori domestici, fanno quindi un doppio lavoro.

Ancora a parità di mansione spesso le attività sono distribuite in modo diverso con prevalenza di un'attività rispetto ad un'altra e conseguenti effetti diversi sulla salute. Ad esempio, in un'azienda dolciaria ed in un'azienda di distribuzione di farmaci, gli addetti alla produzione, uomini e donne, hanno rischi da movimentazione manuale dei carichi e da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori. Prevalentemente gli uomini svolgono attività di MMC in quanto caricano i materiali, nel primo caso, in capienti contenitori, nel secondo negli appositi spazi destinati al prelievo dal basso. Le donne, invece, sono prevalentemente esposte al rischio da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori occupandosi, nel primo caso, delle operazioni di confezionamento e, nel secondo caso, del prelievo dei prodotti farmaceutici.

Quanto fino ad ora esposto ha effetti significativi sullo stress lavoro correlato. In particolare modo se le aziende applicano quanto previsto dalla circolare del 2010 e procediamo con la valutazione oggettiva prendendo in considerazione gruppi omogenei, non suddividendo con il criterio del genere, sicuramente si otterranno risultati ben diversi da quelli di una valutazione soggettiva, che per lo stato di salute e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, come ci dice il decreto 81, non si deve limitare all'assenza di malattia.



A complicare la situazione, al fine di procedere ad una corretta valutazione dei rischi che tenga conto anche delle differenze di genere, chiudo, con lo smart working.

L'immagine è abbastanza significativa?