



# IL RUOLO DEL PREPOSTO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

AVV. IRENE CORSO

UDINE, 26 FEBBRAIO 2025

# OBBLIGHI DEL PREPOSTO (ART. 19 D.LGS. N. 81/2008)

**DEVE SOVRINTENDERE E VIGILARE** SULL'OSSERVANZA DA PARTE DEI  
SINGOLI LAVORATORI:

- 1) DEI LORO OBBLIGHI DI LEGGE
- 2) DELLE DISPOSIZIONI AZIENDALI

IN MATERIA DI

A) SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

B) DI USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE COLLETTIVI E DI DISPOSITIVI DI  
PROTEZIONE INDIVIDUALI MESSI LORO A DISPOSIZIONE

# OBBLIGHI DEL PREPOSTO (ART. 19 D.LGS. N. 81/2008)

IN CASO DI RILEVAZIONE DI COMPORTAMENTI NON CONFORMI ALLE DISPOSIZIONI ED ISTRUZIONI IMPARTITE DAL DATORE DI LAVORO E DAI DIRIGENTI AI FINI DELLA PROTEZIONE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

**DEVE**

- 1) **INTERVENIRE** PER MODIFICARE IL COMPORTAMENTO NON CONFORME FORNENDO LE NECESSARIE INDICAZIONI DI SICUREZZA;
- 2) IN CASO DI MANCATA ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IMPARTITE O DI PERSISTENZA NELL'INOSSERVANZA, **INTERROMPERE** L'ATTIVITÀ DEL LAVORATORE E **INFORMARE** I SUPERIORI DIRETTI

D.LGS. N. 81/2008

## T.U. IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

FINALITÀ D.LGS. N. 81/2008 (ART. 1, C. 1) «IL RIASSETTO E LA RIFORMA DELLE NORME VIGENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO, MEDIANTE IL RIORDINO E IL COORDINAMENTO DELLE MEDESIME IN UN UNICO TESTO NORMATIVO..., GARANTENDO L'UNIFORMITÀ DELLA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI SUL TERRITORIO NAZIONALE ATTRAVERSO IL RISPETTO DEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI CONCERNENTI I DIRITTO CIVILI E SOCIALI, ANCHE CON RIGUARDO ALLE DIFFERENZE DI GENERE, DI ETÀ E ALLE CONDIZIONI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IMMIGRATI».

# OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI EX ART. 28, C. 1, D.LGS. N. 81/2008

«TUTTI I RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI»

=

NATURA GLOBALE DELLA VALUTAZIONE

## RISCHI PARTICOLARI:

- RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO (ACCORDO EUROPEO 08/10/2004)
- RISCHI RIGUARDANTI LE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA (D.LGS. N. 151/2001)
- RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE, ALL'ETÀ, ALLA PROVENIENZA DA ALTRI PAESI
- RISCHI CONNESSI ALLA SPECIFICA TIPOLOGIA CONTRATTUALE ATTRAVERSO CUI RESA PRESTAZIONE DI LAVORO



# RISCHI CONNESSI ALLO STATO DI GRAVIDANZA

D.LGS. N. 151/2001

## A) PRESCRIZIONI EX LEGE

- LAVORI VIETATI A LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E FINO A 7 MESI DI ETÀ DEL FIGLIO (ART. 7-9)
- CONGEDO DI MATERNITÀ FLESSIBILE ED ESTENDIBILE (ARTT. 16, 17 E 20)
- INTERDIZIONE DAL LAVORO SU DISPOSIZIONE DI ISPETTORATO (ARTT. 7 E 17)
- LAVORO NOTTURNO (ART. 53)

## B) VALUTAZIONE RISCHI RIMESSA AL DATORE DI LAVORO (ARTT 11 E 12)

RISPETTO A LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E FINO A 7 MESI DI ETÀ DEL FIGLIO

«CON RIFERIMENTO AI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI, IN PARTICOLARE I RISCHI DI ESPOSIZIONE AD AGENTI FISICI, CHIMICI O BIOLOGICI, PROCESSI O CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ALLEGATO C»

# I CONCETTI DI SESSO E DI GENERE

## SESSO

INSIEME DI FATTORI GENETICI, BIOLOGICI, FISICI E ANATOMICI CHE IDENTIFICANO LA DIFFERENZA TRA MASCHIO E FEMMINA

## GENERE

LE DIFFERENZE CULTURALI E SOCIALI, I COMPORTAMENTI, LE MODALITÀ DI TRATTAMENTO, LE RISPETTIVE PROFESSIONI, CONDIZIONI LAVORATIVE, I RUOLI E GLI ASSETTI DI POTERE DELLE RELAZIONI TRA UOMINI E DONNE IN UN DETERMINATO CONTESTO

=

NECESSITÀ DI COGLIERE LE DIFFERENZE BIOLOGICHE (SESSUALI) E SOCIO-AMBIENTALI (DI GENERE) PER:

- 1) VALUTARE I RISCHI CORRELATI
- 2) PREDISPORRE LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ADEGUATE

# RISCHI CONNESSI ALLA DIFFERENZA DI SESSO

1) LEGATI A **SFERA SESSUALE**: MATERNITÀ, ABORTO, ALLATTAMENTO, CICLO MESTRUALE E MENOPAUSA

2) LEGATI A **DIFFERENZE BIOLOGICHE**:

- SUPERFICIE CUTANEA ESPOSTA GENERALMENTE MENO ESTESA
- STATURA GENERALMENTE INFERIORE
- VOLUME POLMONARE INFERIORE
- DIFFERENZE NELL'ASSORBIMENTO, NEL METABOLISMO E NELL'ELIMINAZIONE DEGLI AGENTI CHIMICI CHE, A PARITÀ DI ESPOSIZIONE, POSSONO MODIFICARE LA "SOGLIA DI ESPOSIZIONE"



# IL PREPOSTO E LA GESTIONE I RISCHI CONNESSI ALLA **DIFFERENZA DI SESSO**

OBBLIGHI DI LEGGE E DISPOSIZIONI AZIENDALI SONO  
TENDENZIALMENTE **SPECIFICI**

(INDIVIDUANO UNA SPECIFICA REGOLA DI CONDOTTA)

=

**IMMEDIATEZZA** NEL RISCONTRO E NELLA GESTIONE

# RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE

## RISCHI DERIVANTI DA CONTESTO SOCIO-CULTURALE

- ESPOSIZIONE A VIOLENZE, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI, MOBBING, ABUSI VERBALI: CONTATTO CON IL PUBBLICO, VIOLENZA DOMESTICA CON SMART WORKING, LAVORO IN CERTI PAESI ESTERI, LAVORO NOTTURNO, IN SOLITARIA;
- ESPOSIZIONE A STRESS PER DIFFICOLTÀ IN CONCILIAZIONE TEMPI CASA/LAVORO
- ESPOSIZIONE A NON ASSUNZIONE/LICENZIAMENTO/LIMITI A CARRIERA COLLEGATI A MATERNITÀ (ANCHE SOLO POTENZIALE)
- ESPOSIZIONE A FORME DI COSTRIZIONE FISICA (ES. DIVISE UGUALI O SESSISTE)

# IL PREPOSTO E LA GESTIONE I RISCHI CONNESSI ALLA **DIFFERENZA DI GENERE**

OBBLIGHI DI LEGGE E DISPOSIZIONI AZIENDALI SONO  
TENDENZIALMENTE **GENERICI**

(NON INDIVIDUANO UNA SPECIFICA REGOLA DI CONDOTTA, LA  
CONDOTTA VIENE INDIVIDUATA ATTRAVERSO IL RIFERIMENTO AD  
UNO SCOPO E/O AD UN EFFETTO)

=

**NON IMMEDIATEZZA** NEL RISCONTRO E NELLA GESTIONE

# UN ESEMPIO: LE MOLESTIE

## DEFINIZIONE DI LEGGE: ART. 26 D.LGS. N. 198/2006

1. SONO CONSIDERATE COME DISCRIMINAZIONI ANCHE LE **MOLESTIE**, OVVERO QUEI COMPORTAMENTI INDESIDERATI, POSTI IN ESSERE PER RAGIONI CONNESSE AL SESSO, AVENTI LO **SCOPO** O L'**EFFETTO** DI VIOLARE LA DIGNITÀ DI UNA LAVORATRICE O DI UN LAVORATORE E DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO, OSTILE, DEGRADANTE, UMILIANTE O OFFENSIVO.

2. SONO, ALTRESÌ, CONSIDERATE COME DISCRIMINAZIONI LE **MOLESTIE SESSUALI**, OVVERO QUEI COMPORTAMENTI INDESIDERATI A CONNOTAZIONE SESSUALE, ESPRESSI IN FORMA FISICA, VERBALE O NON VERBALE, AVENTI LO **SCOPO** O L'**EFFETTO** DI VIOLARE LA DIGNITÀ DI UNA LAVORATRICE O DI UN LAVORATORE E DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO, OSTILE, DEGRADANTE, UMILIANTE O OFFENSIVO.

# UN ESEMPIO: LE MOLESTIE

## LA POSSIBILE DISCIPLINA NELL'AMBITO DI UN REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE

1. SI DEFINISCE **MOLESTIA SESSUALE** OGNI COMPORTAMENTO INDESIDERATO A CONNOTAZIONE SESSUALE O QUALSIASI ALTRO TIPO DI DISCRIMINAZIONE BASATA SUL SESSO CHE OFFENDA LA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NELL'AMBIENTE DI LAVORO, IVI INCLUSI ATTEGGIAMENTI DI TIPO FISICO, VERBALE O NON VERBALE.

2. SONO **ESEMPI** DI MOLESTIA SESSUALE:

- A) RICHIESTE IMPLICITE O ESPLICITE DI PRESTAZIONI SESSUALI OFFENSIVE O NON GRADITE;
- B) AFFISSIONE O ESPOSIZIONE DI MATERIALE PORNOGRAFICO NELL'AMBIENTE LAVORATIVO, ANCHE SOTTO FORMA ELETTRONICA;
- C) ADOZIONE DI CRITERI SESSISTI IN QUALUNQUE TIPO DI RELAZIONE INTERPERSONALE;
- D) PROMESSE, IMPLICITE O ESPLICITE, DI AGEVOLAZIONI E PRIVILEGI OPPURE DI AVANZAMENTI DI CARRIERA IN CAMBIO DI PRESTAZIONI SESSUALI;
- E) MINACCE O RITORSIONI IN SEGUITO AL RIFIUTO DI PRESTAZIONI SESSUALI;
- F) CONTATTI FISICI INDESIDERATI E INOPPORTUNI;
- G) APPREZZAMENTI VERBALI SUL CORPO OPPURE COMMENTI SU SESSUALITÀ O ORIENTAMENTO SESSUALE RITENUTI OFFENSIVI.