

Modello di presentazione per la validazione ai sensi dell'art. 6, comma 8, lettera d) del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

BUONA PRASSI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
TITOLO DELLA SOLUZIONE	“Sicurezza nel prendersi cura... in ottica di genere”
AZIENDA/ORGANIZZAZIONE CHE HA MESSO IN ATTO LA BUONA PRASSI	U.O.C. Prevenzione, Protezione e Sicurezza sui luoghi di lavoro (da qui U.O.C. SPP) Fondazione Policlinico Tor Vergata – Roma
NR. DI LAVORATORI	1857
Indirizzo	Viale Oxford, 81
Tel.	06/20903923
N. di fax:	06/20900057
Email	massimo.greco@ptvonline.it
Referente	Massimo M. Greco
FORNITORE DELL'INFORMAZIONE	
Indirizzo	
Tel.	
N. di fax:	
Email	
Referente	
SETTORE (cod. ATECO)	86.10.30 (Policlinico Universitario)
ATTIVITA'	L'organizzazione dei processi lavorativi, di gestione e di supporto in ambito ospedaliero.

PROBLEMATICA (pericolo/rischio/esito)

La sanità è uno dei luoghi di lavoro dove vi è un'alta percentuale di personale femminile, che raggiunge per alcune professioni valori considerevoli (ad es. circa il 75% del personale infermieristico, valori presenti anche all'interno del Policlinico Tor Vergata).

Bisogna specificare che applicare l'ottica di genere nella valutazione dei rischi non corrisponde ad occuparsi esclusivamente della *tutela della lavoratrice madre*, come potrebbe fare pensare l'evoluzione di un certo tipo di normativa, interessata alle lavoratrici specificatamente in relazione allo stato di gravidanza o al periodo successivo al parto. Vuol dire invece considerare le differenze di genere come fattori che possono incidere sul rischio professionale, con l'obiettivo di realizzare il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro, delle attrezzature e dell'organizzazione, rispetto alle caratteristiche specifiche dei due sessi.

Le differenze di genere che interessano trasversalmente la valutazione di qualsiasi rischio lavorativo sono principalmente raggruppabili in due grandi ambiti: *differenze biologiche* (le differenti risposte dell'organismo femminile e maschile agli stimoli e alle richieste ambientali intese come fattori di rischio); *differenze socio-culturali* (i differenti ruoli sociali, stili di vita attribuiti ai generi). Nello stesso tempo, anche le misure di prevenzione e protezione devono essere riferite e scelte in base alle differenze di genere.

In ambito sanitario, la problematica dell'applicazione dei principi e degli strumenti prevenzionistici in ottica di genere si presenta come un campo di studi, di ricerca e di prassi particolarmente interessante, per la natura eccezionalmente articolata e complessa delle attività lavorative e dei rischi a cui sono esposti i lavoratori e le lavoratrici: pluralità di profili e obiettivi professionali, molteplicità di attività lavorative, innovazione e cambiamento continuo di tecnologie, materiali, prodotti chimici e farmaceutici, esposizione pressoché generale delle professioni sanitarie a rischi di tipo biologico. Anche la dimensione psico-sociale, ad esempio sui temi della violenza sui luoghi di lavoro, il tema delle molestie sessuali e quindi della violenza di genere in un settore lavorativo ad alta densità femminile acquistano una dimensione strutturale.

Essendo le strutture sanitarie luoghi di lavoro ad alta complessità, la certificazione ISO 9001 fornisce una griglia metodologica per sviluppare un'attenzione e un controllo sull'appropriatezza dei processi e dei servizi. Se nel disegnare e attuare i Sistemi di Gestione sulla Sicurezza sul lavoro (ISO 9001 oppure più specificatamente UNI INAIL SGSL ed OSHAS 18001) non si tiene da subito conto dell'ottica di genere come tematica *mainstreaming* e quindi trasversale ai processi, si corre il rischio di consolidare un tipo di organizzazione che non dà spazio a questa attenzione o comunque la ritiene accessoria.

SOLUZIONE	TECNICA <input type="checkbox"/> ORGANIZZATIVA <input type="checkbox"/> PROCEDURALE <input checked="" type="checkbox"/>
<p>Il Policlinico Tor Vergata di Roma, realtà sanitaria in continuo sviluppo nata nel 2001, ha perseguito sin dai primi del suo avvio l'integrazione dell'approccio al miglioramento continuo dei prodotti e servizi offerti tramite la certificazione ISO 9001 di diverse unità operative all'interno dell'organizzazione aziendale. La prima certificazione di Unità operativa è avvenuta nel 2005. L'UOC SPP è certificata ISO 9001 dal 2006.</p> <p>Come base necessaria e come strumento di facilitazione dell'integrazione dell'ottica di genere nelle specifiche attività di gestione e sviluppo aziendale, l'UOC SPP ha inserito la tematica delle differenze di genere tra gli obiettivi della Politica aziendale per la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, previsti dalla certificazione ISO 9001. In questo modo, l'ottica di genere è stata proposta come tema di sviluppo nei processi di miglioramento continuo previsti dalla certificazione ISO 9001 dell'UOC SPP. In particolare nel documento annuale di Politica aziendale per la sicurezza sul lavoro dell'UOC SPP è stato messo a punto l'obiettivo "Gender Mainstreaming" (integrato dal 2011 con il tema del "Diversity Management"), che afferma l'impegno a «sviluppare iniziative volte ad integrare nelle attività del SPP la prospettiva di genere».</p> <p>Il "Documento di Politica" è un testo, previsto dalla certificazione ISO 9001, che annualmente viene proposto dall' UOC SPP e poi, come parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi, sottoscritto dal Direttore Generale in qualità di Datore di Lavoro. La sua valenza quindi si riflette sia nell'ambito stretto della certificazione che nell'ambito più ampio della relazione ex D.Lgs. 81/08 tra Datore di Lavoro e SPP. Definendo all'interno della Politica un preciso obiettivo aziendale sul tema dell'ottica di genere applicata alla sicurezza sul lavoro, corredandolo di indicatori e di modalità di monitoraggio, si è sostanziata l'attenzione dei vertici aziendali su questo tema e si è facilitato la sua promozione nelle interazioni tra UOC SPP e i vari soggetti aziendali coinvolti nei processi rilevanti per la sicurezza sul lavoro. Da sottolineare che la strategia scelta dall'UOC SPP non si è fondata, come spesso avviene, su una sorta di delega della tematica alle strutture aziendali incaricate della tutela delle pari opportunità presenti in azienda, anche se, ovviamente, tali strutture sono state interessate nel processo. La scelta risiede nel fatto che si è voluto sottolineare come il tema della tutela della sicurezza in ottica di genere debba essere considerato come ambito istituzionale dei Servizi dedicata alla sicurezza sul lavoro e non solo delle istituzioni volte a eliminare le discriminazioni di genere.</p>	

RISULTATI RAGGIUNTI E ATTESI	
<p>L'impegno della Direzione Generale sull'integrazione dell'ottica di genere nell'ambito della Sicurezza sul lavoro, ha permesso all'U.O.C. SPP di interloquire con autorevolezza con i vari <i>stake holder</i> interni e di collaborare alla creazione di iniziative aziendali sul tema, creando sinergie e aumentando la diffusione dell'attenzione su questi temi. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valutazione del rischio e definizione di misure preventive in ottica di genere; - integrazione dell'ottica di genere nella formazione e informazione sui rischi specifici (ad es. moduli dedicati al tema delle differenze di genere all'interno di corsi di formazione su: Radiazioni Ionizzanti (14 eventi per complessivi 345 partecipanti); Rischio Biologico (36 eventi per complessivi 944 partecipanti); Stress lavoro correlato (partecipazione del Servizio a evento organizzato da altra U.O. con 60 Partecipanti); formazione preposti ex art. 37, comma 7 del D.Lgs. 81/08 (8 eventi); - interventi ed iniziative specifiche su tematiche inerenti alle differenze di genere quali la violenza contro le donne, (3 eventi di otto ore per complessivi 113 partecipanti, formazione specifica di 35 ore per 30 partecipanti) la violenza nei luoghi di lavoro con approfondimenti sulla violenza di genere (3 eventi per complessivi 104 partecipanti). <p>Il sostegno dato dall'approvazione di vertice a questa linea di interventi e l'integrazione di questa tematica nelle attività dell'UOC SPP, per loro natura trasversali all'organizzazione di qualsiasi luogo di lavoro, ha permesso di coltivare sia nello staff del SPP sia nei soggetti titolari di obblighi una disponibilità verso la messa in discussione dei processi lavorativi in ottica di genere, vincendo una prevedibile resistenza culturale e anzi promuovendo una declinazione di questo approccio anche nello specifico professionale.</p>	
COSTI/INVESTIMENTI	<p>È di difficile quantificazione il tempo utilizzato per integrare nei documenti strategici ISO 9001 il tema dell'ottica di genere, così come la revisione del Documento di Valutazione dei Rischi.</p> <p>Sul tempo nella formazione dedicato alle tematiche di genere, si è effettuato un calcolo approssimativo della parte didattica dedicata a questo tema, escludendo invece il tempo di pianificazione e progettazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il tempo dedicato alle tematiche di genere negli eventi formativi citati è approssimativamente di 101 ore, coinvolgendo circa 950 partecipanti.
COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza: Il Documento di "Politica sulla sicurezza sul lavoro" fa parte del Documento di Valutazione dei Rischi, discusso e presentato nel corso della riunioni ex D.Lgs. 81/08. - I lavoratori e le lavoratrici sono stati coinvolti e sensibilizzati sul tema durante i corsi di formazione organizzati dall'UOC SPP, sia nel presentare la problematica dell'ottica di genere in corsi su rischi Specifici (ad es. Radiazioni Ionizzanti, Rischio Biologico) sia dedicando iniziative formative a temi importanti quali la violenza contro le donne e la violenza di genere nei luoghi di lavoro.

TRASFERIBILITA'	<p>I requisiti per adottare questa strategia, applicabile in ogni contesto di lavoro, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la presenza di processi di certificazione di qualità; - la sensibilità e disponibilità dei vertici aziendali; - lo sviluppo di competenze specifiche all'ottiche di genere, auspicabilmente all'interno dello staff del Servizio Prevenzione e Protezione.
DISPONIBILITA'	<p>La prassi riguarda un prodotto, servizio o procedura che verrà resa disponibile senza vincoli ai fini della divulgazione?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>
<p><input type="checkbox"/> OVE POSSIBILE, ALLEGARE FOTO e/o ILLUSTRAZIONI DELL'ESEMPIO DI BUONA PRASSI, per esempio fotografie di un ambiente di lavoro riprogettato, materiale illustrativo relativo alle azioni intraprese o materiale di formazione.</p> <p>Sul tema della violenza di genere, sono stati prodotti due video-clip, coinvolgendo il personale del Policlinico Tor Vergata, dall'elaborazione dell'idea iniziale all'esecuzione dei video. Vedi Allegato 1</p>	

Legenda del modulo

- **TITOLO DELLA SOLUZIONE:** una riga, in cui si descrive molto brevemente il titolo della soluzione
- **IMPRESA/ORGANIZZAZIONE CHE HA MESSO IN ATTO LA BUONA PRASSI:** l'azienda che ha adottato le misure di Buona Prassi
- **FORNITORE DELL'INFORMAZIONE:** talvolta l'organizzazione che propone il caso non coincide con l'azienda che ha adottato misure di buona prassi. In tal caso, fornire dettagli del fornitore dell'informazione.
- **SETTORE:** ove possibile, il settore dovrebbe essere indicato usando la Classificazione ATECO.
- **ATTIVITA':** descrizione del compito e del luogo di lavoro/attività/situazione che ha determinato l'insorgenza del pericolo/rischio/esito o per la quale è insorta l'esigenza di un miglioramento.
- **PROBLEMATICIA:** descrizione di come, quando ed in che forma il rischio sorge e degli effetti che produce (qualsiasi disagio lavorativo, malattia, infortunio, effetti sulla produzione e sul lavoro o problematica organizzativa ecc.).
- **SOLUZIONE:** barrare la casella corrispondente al tipo di soluzione (tecnica, organizzativa o procedurale) e inserire una chiara descrizione delle misure adottate e

della loro attuazione e dei risultati attesi. La descrizione deve essere di facile comprensione tale da fornire al lettore un quadro preciso della soluzione applicata. *

- **RISULTATI RAGGIUNTI E ATTESI:** un'indicazione dei risultati quantificabili, nonché di ogni vantaggio "non quantificabile" raggiunto o atteso, per esempio ridotta incidenza di infortuni, incidenti e malattie, miglior atmosfera di lavoro, modalità di lavoro più ergonomiche e/o economiche ecc.
- **COSTI/INVESTIMENTI:** indicazione dei costi maturati durante l'attuazione della nuova soluzione. Ciò può comprendere costi in termini umani, sociali ed economici.
- **COINVOLGIMENTO:** indicare in quale misura e come sono stati coinvolti i lavoratori e i loro rappresentanti.
- **TRASFERIBILITA':** Le informazioni possono essere usate in altre situazioni, ad es. altre aziende del settore, altri settori industriali, altri luoghi di lavoro e in quale misura?
- **DISPONIBILITA':** Verranno prese in considerazione per la validazione soltanto le prassi riguardanti prodotti, servizi o procedure che verranno rese disponibili senza vincoli ai fini della divulgazione.

* Saranno benvenute fotografie e qualsiasi altro materiale illustrato quale informazione supplementare nonché, ove possibile, ulteriori informazioni sotto forma di grafici, tabelle e diagrammi.

Allegato 1 - Due videoclip sulla violenza di genere

Dal settembre 2007 presso il Policlinico Tor Vergata di Roma, su iniziativa dell'U.O.C. Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie e dell'U.O.C. SPP, è stato avviato un gruppo infermieristico di lavoro e studio finalizzato al miglioramento dell'assistenza e dell'accoglienza delle donne vittime di violenza. All'interno di questo gruppo, nel 2008, è sorto il desiderio di comunicare le proprie motivazioni ed il proprio impegno anche con una modalità diversa dal consueto. È stato quindi elaborato un soggetto che raccontasse per immagini il concetto alla base delle finalità del corso, ossia il ruolo cruciale che il personale sanitario può avere nel riconoscere nella donna vittima di violenza i segni del disagio, anche oltre il silenzio con cui spesso queste donne interagiscono all'interno delle strutture sanitarie.

L'ispirazione per il soggetto del video **"Rispondere al Silenzio"** è nata dal quadro di Magritte *"Les Amantes"*. Come gli amanti di Magritte, durante il video infermieri e infermiere di un immaginario reparto, con il volto velato da una garza, interagiscono in momenti tipici del percorso di una donna vittima di violenza all'interno di una struttura sanitaria: l'accoglienza, l'attesa, la degenza. Resi ciechi dal velo, non riescono a riconoscere nella donna il bisogno e il disagio, né riescono ad avviare un dialogo, un ascolto che riesca a rompere il silenzio, fino a quando non saranno disposti a levarsi il velo di garza (simbolo anche di una difesa fatta di tecnicismi e di riduzione della cura alla burocratizzazione sanitaria) e guardare in faccia il problema.

Il cortometraggio **"Rispondere al Silenzio"** è stato girato in una mezza giornata da una troupe di studenti laureandi e laureati dell'Università di Tor Vergata, con il contributo di operatori ed operatrici del PTV che si sono prestati/e come attori/trici, truccatrici, scenografi. Il video è stato proiettato durante i corsi organizzati presso il Policlinico Tor Vergata e durante alcuni congressi e corsi nazionali, riscontrando un'accoglienza ed un apprezzamento notevoli.

Nel 2009, il gruppo ha voluto ripetere l'esperienza, affrontando stavolta il tema della continuità assistenziale nei percorsi sanitari rivolti alle donne vittime di violenza, ossia garantire che la donna non debba ripetere la sua storia ogni volta di fronte a specialisti diversi, ma assicurare una continuità tanto nella documentazione, quanto nei professionisti che prendono in cura la donna e nella programmazione delle visite. Il tema è stato svolto nel video **"Non Farmelo Ripetere"**, sempre sviluppato con un registro fantastico, rappresentando il frammentarsi del percorso assistenziali ed il ripetersi dei colloqui come un voler replicare la donna stessa con il suo vissuto di dolore.

"Rispondere al Silenzio" - Visibile su
<http://www.youtube.com/watch?v=RfmBXpG5j6o>

"Rispondere al Silenzio Versione sottotitolata in inglese" – Visibile su
<http://www.youtube.com/watch?v=v2QcH5coeBI&feature=related>

"Non Farmelo Ripetere"
<http://www.youtube.com/watch?feature=endscreen&v=GRAK31DDm14&NR=1>

