LAVORO E RISCHI IN OTTICA DI GENERE

DA UN DVR GENERICO A UN **DVR DI GENERE**

VADEMECUM PER RLS

LARGE è un progetto:

CGIL CISL UIL

PROGETTO LARGE

gruppo di progetto
CGIL | Daniele Ranieri
CISL | Elisabetta Falcone
UIL | Rosella Giangrazi

coordinamento
Daniele Ranieri

comitato scientifico
Lucia Attimonelli
Mariangela Benzi
Chiara Brunetti
Paola Conti
Erika Nemmo
Erica Rizziato

impaginazione
Rachele Lo Piano

soggetti attuatori per le competenze tecnico-specialistiche

ellisse s.r.l. Consulenza Formazione Ricerca

Sintagmi

CEPRI Associazione Culturale

luglio 2014

CHI LO HA PROMOSSO

Il Vademecum è il frutto del progetto LARGE, co-finanziato da Inail – Direzione Regionale Lazio, e promosso e realizzato da CGIL, CISL, UIL di Roma e del Lazio. Il progetto ha permesso di elaborare il presente vademecum e di testarne l'utilizzo su un campione di 180 RLS.

A COSA SERVE

Il Vademecum è uno strumento di supporto per la lettura del DVR in ottica di genere. È uno strumento operativo che, tramite delle domande di controllo, permette di valutare quanto e come l'ottica di genere e, più in generale, le differenze dovute a età, nazionalità, tipologia contrattuale, sono state prese in considerazione nel processo di creazione del DVR e nel sistema di salute e sicurezza aziendale/organizzativo.

A CHI È DESTINATO

Il Vademecum è stato creato principalmente per i/le RLS quali figure con funzione consultivo/propositiva rispetto al DVR. Tuttavia la struttura del documento può costituire uno spunto di riflessione per RSPP e per le aziende chiamate ad integrare l'ottica di genere nel proprio sistema di salute e sicurezza.

STRUTTURA DEL VADEMECUM

Il vademecum è strutturato su 4 macro aree realtive a sezioni specifiche, secondo un indice che rispecchia la struttura di un DVR tipo. È bene precisare che ciascun DVR aziendale è strutturato in modo diverso quindi è comunque possibile che determinate informazioni si presentino in sezioni del documento diverse da quelle indicate nell'indice qui utilizzato.

Per ciascuna sezione:

- la colonna ***Descrizione della Sezione*** indica le informazioni che per norma di legge e/o prassi consolidata un DVR dovrebbe contenere.
- la colonna ***Domande di Controllo*** contiene delle domande che mirano a verificare la presenza e la modalità di integrazione dell'ottica di genere nelle varie parti del DVR. Non tutte le sezioni del DVR sono integrabili secondo l'ottica di genere: per questo motivo possono esserci delle sezioni a cui non corrisponde alcuna domanda di controllo. Oppure, sono significative (ad esempio per quanto riguarda la valutazione dei rischi specifici) ma non esistono al momento norme tecniche o standard rilasciati dalle sedi competenti, a cui fare riferimento.
- la colonna ***L'informazione è presente nel DVR?*** permette all'RLS di appuntare, per il proprio uso personale, se e in che modo l'informazione richiesta nella domanda di controllo è presente nel documento. È possibile, quindi, per ogni domanda di controllo indicare:
  - ***sì*** se l'informazione è presente
  - ***no/in parte*** se l'informazione non è presente o lo è solo in parte
  - ***note su suggerimenti da proporre per integrare il documento*** dove si può indicare quale potrebbe essere una proposta di miglioramento, modifica, integrazione del DVR. Le proposte di integrazione possono essere relative ad attività o informazioni che l'azienda non ha preso in considerazione ma, non di meno, potrebbero riguardare iniziative che l'azienda ha messo in atto ma non sono state inserite all'interno del DVR (es: iniziative a sostegno delle Pari opportunità o per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

LA LOGICA DELLE DOMANDE DI CONTROLLO

Le domande di controllo sono state create pensando all'utilizzabilità del Vademecum a prescindere dal settore produttivo dell'organizzazione. Tuttavia è bene specificare che in base alle diverse situazioni determinate domande possono essere più pertinenti di altre.

Le domande di controllo sono di vario tipo ma in generale sono riconducibili a due tipologie:

- Domande relative alla modalità con cui i dati del personale utilizzabili a corredo di numerose aree del DVR sono presentati (numero di lavoratori, statistiche sugli infortuni, numero di lavoratori coinvolti nelle attività formative, etc.). L'esposizione a determinati rischi può avere un diverso impatto sui lavoratori, anche in virtù delle loro caratteristiche peculiari: genere, età, nazionalità, tipologia contrattuale. Le domande relative ai dati suggeriscono di presentare i dati affinché tali differenze e la loro incidenza possano emergere (es: presentando dati relativi agli infortuni disaggregati per uomini e donne è possibile rilevare se l'esposizione ad un determinato rischio ha condotto ad una percentuale di incidenza differente sui diversi gruppi di popolazione lavorativa, nella stessa mansione)
- Domande relative all'integrazione dell'ottica di genere nella politica, nel sistema di salute e sicurezza e nel processo di valutazione dei rischi. Si tratta di domande che mirano ad evidenziare se all'interno del DVR è chiarito se e come nel processo di valutazione dei rischi si tiene conto dell'ottica di genere e delle altre possibili diverse condizioni relative ad età, paese di provenienza o tipologia contrattuale esistenti nella popolazione lavorativa (es: se nei processi partecipativi consultivi per determinare le misure preventive si è fatto in modo di coinvolgere lavoratori con peculiarità diverse e portatori di condizioni e punti di vista differenti).

MACRO AREA 1 DVR
IDENTIFICAZIONE E DESCRIZIONE DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			sì	no/ in parte	note su suggerimenti per integrare il documento
1.1. **Anagrafica azienda e dati sul personale**	La sezione contiene i dati identificativi dell'azienda e riporta la data di redazione e la firma del Datore di Lavoro. La data certa di redazione può essere attestata anche con firma del r.s.p.p., del r.l.s. o r.l.s.t., e del medico competente, ove nominato. La sezione dovrebbe contenente: a) anagrafica Aziendale (Nome, Ragione Sociale, Ubicazione); b) dati identificativi dei soggetti responsabili SSL (datore di lavoro; rspp se diverso dal datore di lavoro; rls/rlst, medico competente, addetti alle emergenze; addetti al primo soccorso; dirigenti; preposti) c) Dati complessivi sul personale suddivisi per donne e uomini	I dati sul numero complessivo dei lavoratori/trici sono suddivisi per donne e uomini?			
		Nei dati sul numero complessivo di lavoratori/tric si può rilevare la composizione per età, paese di provenienza e tipologia contrattuale?			
1.2. **Organigramma e funzionigramma della SSL**	La sezione riassume con uno schema grafico, le funzioni aziendali per la sicurezza sul lavoro, con evidenza delle relative relazioni e dipendenze gerarchiche. La rappresentazione grafica dovrebbe evidenziare le posizioni nominative di: a) datore di lavoro e/o altri soggetti aventi specifiche e documentate deleghe in materia di sicurezza; b) dirigenti con le relative funzioni per la sicurezza, preposti, funzioni di staff (SPP, Medico competente, addetti alla gestione delle emergenze e addetti al primo soccorso); c) RLS.	È specificato se i diversi ruoli sono ricoperti da uomini o da donne (soprattutto in presenza di nomi stranieri)?			
1.3. **Descrizione del ciclo produttivo e dell'ambiente di lavoro**	La sezione riporta la descrizione del ciclo produttivo, delle attività svolte e degli ambienti di lavoro/reparti (interni ed esterni) utilizzati dal personale dell'azienda, allegando la pianta dell'azienda con lay-out. La sezione dovrebbe contenere: a) identificazione del processo complessivo di lavoro, con l'indicazione dei diversi cicli produttivi e, possibilmente, delle loro interdipendenze (sequenze e priorità) b) descrizione delle fasi lavorative e fasi di attività per ogni ciclo produttivo c) pianta dei luoghi di lavoro (pianta aziendale) e descrizione degli ambienti dal punto di vista della struttura, degli arredi, del microclima.				
1.4. **Reparti e mansioni**	La sezione contiene una descrizione dei Reparti e/o delle mansioni e/o dei gruppi omogeni in riferimento al ciclo di lavoro. La descrizione è relativa alle risorse umane impegnate e alle attività che svolgono, agli impianti e alle materie prime utilizzate. Per ogni ambiente/reparto la sezione riporta: a) la descrizione dell'ambiente/reparto/mansione/ gruppi omogenei b) le relative fasi di lavoro/attività	Nel descrivere la composizione dei/ delle lavoratori/trici per ciascun reparto/ mansione/gruppo omogeneo* c'è una suddivisone per sesso (U/D)?			

(segue) ▸▸

(segue) ⏩

	c) il numero e mansione degli addetti con dati suddivisi per sesso (uomini/donne) d) l'elenco di impianti, macchine e attrezzature utilizzate in ogni reparto e) imateriali utilizzati (materie prime, semilavorati – compresi sostanze e preparati pericolosi - prodotti finiti, rifiuti). f) un rimando a schede tecniche, generalmente presentate in forma di allegato, relative a: macchinari e manuali di uso e manutenzione; schede prodotto (preparati chimici, agenti contaminanti, sostanze pericolose etc.)	Nel descrivere la composizione dei/ delle lavoratori/ trici per ciascun reparto/mansione/ gruppo omogeneo* è indicata la tipologia contrattuale, l'età, la nazionalità?			
		Nell'indicare i lavoratori/trici impiegati in ciascun reparto/mansione/ gruppo omogeneo* viene considerata l'intera forza lavoro, compresi i lavoratori e le lavoratrici con contratti e orari non standard**, i tirocinanti, i dipendenti in congedo per malattia, maternità o congedo parentale?			

NOTE

** Gruppo Omogeneo: gruppo di lavoraotri/trici che si ritiene siano esposti agli stessi fattori di rischi. Possono essere definiti "gruppi omogenei" per esposizione a fattori di rischio specifici (es. rumore, stesse sostanze nocive, ecc.) o per esposizione a rischi derivanti da lavorazioni specifiche (es. falegnameria, carpenteria, saldatura, ecc.).*

*** contratti e orari non standard: contratti di lavoro atipici (ossia non a tempo indeterminato o determinato. Sono atipici, ad esempio, contratti di collaborazione occasione, a progetto, presso terzi etc..) e orari di lavoro differenti da quelli adottati dalla maggior parte dei lavoratori/trici impiegati (es: forme di part time orizzontale e/o verticale; contratti a chiamata; orari plurivariati etc.)*

fine ■

MACRO AREA 2 DVR
ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			sì	no/ in parte	note su suggerimenti per integrare il documento
2.1. **Politica della Sicurezza Aziendale e pianificazione**	La sezione contiene, in relazione alla declinazione di obiettivi strategici, i principi cui si ispira ogni azione aziendale, nell'ottica della salute e sicurezza e benessere personale ed organizzativo di tutti i partecipanti alla vita dell'organanizzazione. La sezione indica in sostanza quale "missione" si è data l'azienda in tema di SSL, esprimendo le motivazioni che stanno alla base, la ferma volontà del vertice aziendale a perseguire gli obiettivi posti, la consapevolezza dei risultati auspicati cui tendere, le responsabilità da assumere.	La politica di salute e sicurezza aziendale contiene obiettivi specifici volti a garantire l'uniformità della tutela dei lavoratrici e lavoratori anche con riguardo all'età, alla condizione di immigrato/a e alla tipologia contrattuale?			
		Ci sono riferimenti al collegamento tra la politica di salute e sicurezza e le politiche del personale volte a garantire pari opportunità e non discriminazione?			
2.2. **Riferimenti normativi relativi alla SSL e norme di comparto**	La sezione dovrebbe contenere i riferimenti normativi nazionali relativi alla Salute e Sicurezza sul lavoro ed eventuali norme specifiche di comparto con riferimento a macchinari, attrezzature e materiali utilizzati. È opportuno che siano richiamate anche le norme riferite alle pari opportunità e non discriminazione a livello nazionale ,europeo e internazionale.	Il DVR fa riferimento a leggi e normative in materia di pari opportunità e non discriminazione?			
2.3. **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**	La sezione descrive l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione. La sezione deve contenere: a) Nominativo del Datore di lavoro (Indicare se il datore di lavoro svolge anche i compiti del RSPP) b) Nominativi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, se diverso dal datore di lavoro c) Nominativi ASPP (ove nominati) d) Nominativi addetti al Servizio di Primo Soccorso, e) Nominativi addetti al Servizio di Antincendio ed Evacuazione f) Nominativo del Medico Competente (ove nominato g) Nominativo del RLS/RLST h) Evidenziazione delle figure esterne al Servizio di prevenzione e protezione (dirigenti e/o preposti ove presenti), La sezione dovrebbe allegare eventualmente l'organigramma aziendale nel quale sono indicati ruoli e mansioni specifiche.	Nell'elencare i componenti interni ed esterni del Sistema di Salute e Sicurezza è specificato se, oltre a soddisfare i requisiti di legge minimi previsti per il ruolo, hanno competenze relative all'ottica di genere?			
		Se non indicato in precedenza è specificato il sesso dei componenti del SPP (soprattutto in presenza di nomi stranieri)?			

(segue) ▸▸

(segue) ⏩

2.4. **Comunicazione interna e riunioni**	La sezione descrive le modalità e gli strumenti (anche in coerenza con la politica della sicurezza aziendale adottata cfr. punto 2.1) con cui vengono messe in comune conoscenze e informazioni, attinenti alla sicurezza sul lavoro, tra le figure del SPP, anche in riferimento alla riunione periodica obbligatoria.	È indicata la presenza di policy aziendale e/o codice di buone prassi per regolare gli orari di riunioni e incontri affinché ci possa essere la più larga partecipazione?			
2.5. **Sorveglianza Sanitaria**	All'interno della sezione viene descritto il programma di sorveglianza sanitaria (qualora per l'azienda ne risulti l'applicabilità e ne sia determinato l'obbligo) relativo a: visite mediche; visite periodiche per mansioni e rischi professionali; procedure in caso di infortunio, la valutazione di idoneità, ecc.	Nelle procedure e nei protocolli di sorveglianza sanitaria si considerano le condizioni legate a genere, età, paese di provenienza e tipologia contrattuale?			
2.6. **Monitoraggio Infortuni e malattie professionali**	La sezione contiene le statistiche relative agli infortuni e alle malattie professionali con dati suddivisi per donne e uomini e aggiornati almeno alla data di ultima revisione del documento.	Le statistiche/ informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali presentano dati suddivisi per uomini e donne? Le statistiche/ informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali riportano dati suddivisi per fascia d'età, nazionalità, tipologia contrattuale?			
2.7. **Informazione e Formazione**	La sezione descrive il programma adottato dall'azienda per l'informazione e la formazione dei lavoratori in relazione ai rischi generali dell'impresa, ai rischi specifici, alle figure preposte alla prevenzione in azienda. La sezione dovrebbe contenere: a) il piano di formazione e informazione in tema di sicurezza, in relazione alle attività di: - formazione obbligatoria, - relativi aggiornamenti, - attività aggiuntive e relative a temi trasversali che possano risultare di pertinenza e/o supporto alle strategie e politiche aziendali in tema b) Per la formazione obbligatoria e gli aggiornamenti periodici previsti, la sezione dovrebbe anche riportare (o fare riferimento a documento interno all'azienda) alla relativa mappatura dei percorsi formativi già svolti o da svolgere, contemplando nella programmazione temporale anche le naturali scadenze e deadline dettate dalla norma c) le statistiche relative alla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle attività formative e informative con dati suddivisi per donne e uomini.	È specificato se tra le tematiche trattate nelle attività di formazione e informazione vi è quella relativa alla possibile diversa vulnerabilità di alcuni gruppi di lavoratori nell'esposizione a determinati rischi (in relazione alla possibile rilevanza del sesso, dell'età, del paese di provenienza, della tipologia contrattuale)?			

(segue) ⏩

(segue) ⏩

2.8. **Gestione delle Emergenze**	La sezione descrive le misure per la prevenzione e/o riduzione dei rischi derivanti da situazioni di emergenza non prevedibili o che richiedono interventi specifici per gestire particolari eventi pericolosi (es. rischio incendio); vengono indicate le specifiche azioni di prevenzione ed intervento nel piano per la gestione delle emergenze con indicazione: a) delle azioni di prevenzione e/o riduzione del rischio; b) dei nominativi degli addetti alla gestione delle emergenze e del primo soccorso e la composizione delle squadre c) della verifica e valutazione, da parte dell'organizzazione delle condizioni psico-fisiche dei soggetti nominati addetti/membri delle squadre per la gestione delle emergenze e primo soccorso e della loro idoneità allo svolgimento della mansione/ruolo .	In relazione agli addetti alla gestione delle emergenze e del primo soccorso è specificato se siano necessarie misure e/o conoscenze specifiche in relazione a differenze (di genere, età, paese di provenienza, presenza di disabilità) che possono avere un impatto in caso di emergenza?			
2.9. **Audit interni e sistema premiante**	La sezione fa riferimento al fatto che l'azienda dovrebbe prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta: a) un'articolazione di funzioni che assicuri nel tempo, secondo tempistiche programmate, le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio; b) un sistema disciplinare ulteriore a quello sanzionatorio per norma e uno premiante, idonei rispettivamente a rafforzare quanto previsto ex lege per il mancato rispetto delle misure pianificate e a promuovere una più consapevole e motivata adozione di comportamenti e atteggiamenti sicuri per il perseguimento degli obiettivi di salute e sicurezza dichiarati.	Vengono stabiliti obiettivi di salute e sicurezza sensibili al genere e ad altre caratteristiche rilevanti (paese di provenienza, tipologia contrattuale etc.) dei/delle lavoratori/trici?			

fine ■

MACRO AREA 3 DVR
VALUTAZIONE DEI RISCHI

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			sì	no/ in parte	note su suggerimenti per integrare il documento
3.1. Criteri adottati per la valutazione dei rischi e per la compilazione del documento	La sezione sintetizza il processo e i criteri adottati per la stesura del documento. Una completa definizione dei criteri di stesura del documento contiene riferimenti a: a) Metodo di lavoro b) Acquisizione delle informazioni c) Risultati delle statistiche infortuni e malattie professionali d) Identificazione dei pericoli (rilevanti per settore, attività etc.) e criteri di valutazione dei rischi	In relazione ai criteri adottati per la valutazione e per la compilazione del DVR è chiarito se e in che modo nell'identificare i pericoli e i criteri di valutazione sono state tenute in considerazione le peculiarità dovute a genere, età, nazionalità e tipologia contrattuale?			
		In relazione ai criteri adottati per la valutazione e per la compilazione del DVR è chiarito se e come nell'acquisizione delle informazioni si è previsto un coinvolgimento diretto o indiretto di lavoratori/trici riguardo ai problemi che incontrano sul lavoro?			
		Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?			
3.2. Valutazione dei rischi di infortunio	La sezione descrive analiticamente (per tipologia di attività/mansione/gruppo omogeneo descritto analizzandone la composizione per genere) le situazioni di rischio per i lavoratori e le lavoratrici esplicitando: a) l'elenco delle strutture e degli impianti (suddivisi per reparto/area b) l'elenco delle macchine e delle attrezzature in uso fisse, mobili e portatili (suddivise per reparto/area) c) l'elenco dei mezzi di sollevamento e dei mezzi di trasporto interno delle merci (anche non semoventi) d) i materiali pericolosi (caldi, freddi; appuntiti; taglienti..)	In relazione all'elenco degli impianti, delle macchine, delle attrezzature e dei mezzi di trasporto interni è chiarito se è stata presa in considerazione la loro conformità all'utilizzo sia da parte degli uomini che delle donne nonché degli uomini e delle donne "non medi"*?			

(segue) ▸▸

(segue) ⏩

	e) le sostanze e i preparati pericolosi (relativi all'uso delle attrezzature) f) l'Individuazione dei pericoli per la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici g) l'individuazione dei rischi specifici presenti in azienda impiegando la metodologia ed i criteri dichiarati h) espressione del giudizio di rilevanza sui rischi individuati	Nell'esprimere il giudizio di rilevanza dei rischi individuati si è tenuto conto delle differenze di genere, età, provenienza geografica e tipologia contrattuale?			
		Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/ gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?			
3.3. **Valutazione dei rischi specifici già normati**	La sezione riporta, per ogni rischio specifico già normato, una scheda di rischio contenente informazioni relative alle fonti di rischio e agli effetti sulla salute, alle informazioni statistiche sull'incidenza del rischio, alla correlazione tra il rischio e gruppi omogenei I rischi che la sezione deve prendere in considerazione sono: a) Rischio rumore b) Rischio vibrazioni c) Rischio movimentazione manuale dei carichi d) Rischio movimenti ripetitivi degli arti superiori e) Rischio chimico f) Rischio Incendio g) Rischio esplosione (ATEX) h) Rischio biologico	Nell'esprimere il giudizio di rilevanza dei rischi individuati si è tenuto conto delle differenze di genere, età, provenienza geografica e tipologia contrattuale?			
		Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/ gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?			
3.4. **Valutazione dei rischi socio-organizzativi**	La sezione riporta, in relazione a macro-aggregazioni per mansioni/attività/gruppi omogenei di lavoratori, indicazione su: a) Rischi socio-organizzativi; b) Stress lavoro correlato. In relazione allo stress lavoro correlato, se esso non è trattato all'interno di un DVR specifico o in una sezione a parte del DVR medesimo, la sezione deve contenere indicazione: c) dei tipi di valutazione che sono state effettuate: Preliminare e/o approfondita; d) delle modalità di rilevazione e della valutazione del rischio in relazione a: eventi sentinella, contenuto del lavoro, contesto del lavoro.	In relazione ai rischi psico-sociali (in particolare stress lavoro correlato) nella valutazione sono stati considerati sia per gli uomini che per le donne, riportandoli in modo disaggregato (anche tenendo conto dell'età, del paese di provenienza e della tipologia contrattuale) elementi quali: - equilibrio vita-lavoro - orari di lavoro (anche lavoro notturno e a turni) -evoluzione carriera - molestie, discriminazioni, violenze - fattori di stress emotivo?			

(segue) ⏩

(segue) ⏩

		A proposito di valutazione dei rischi psico-sociali, incluso lo stress lavoro-correlato, le figure coinvolte nel processo valutativo hanno competenze relative all'ottica di genere?			
		Nel processo di valutazione dei rischi psico-sociali è indicato il coinvolgimento diretto e/o indiretto di lavoratori/trici e le sue modalità?			
3.5. **Altri rischi**	La sezione riporta, per ogni rischio specifico già normato una scheda di rischio contenente informazioni relative alle fonti di rischio e agli effetti sulla salute, alle informazioni statistiche sull'incidenza del rischio, alla correlazione tra il rischio e gruppi di mansioni/attività/gruppi omogenei dei lavoratori. La sezione dovrebbe contenere indicazioni su: a) Rischi derivanti da utilizzo dei Videoterminali b) Rischi derivanti da presenza di campi elettromagnetici c) Rischio radiazioni ottiche artificiali d) Rischi connessi all'esposizione all'amianto e) Rischi per lavoratrici in stato di gravidanza	Nell'esprimere il giudizio di rilevanza dei rischi individuati si è tenuto conto delle differenze di genere, età, provenienza geografica e tipologia contrattuale?			
		Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?			

NOTE

**Non medi: per donne e uomini di corporatura "non media" si intendono le persone che hanno caratteristiche fisiche diverse dalla media delle persone dello stesso sesso. Si possono ritenere lavoratri/trici "non medi", ad esempio, coloro che sono molto alti o, al contrario, hanno una statura bassa, coloro che hanno una misura di piede molto più grande o molto più piccola rispetto alla media, coloro che hanno una corporatura massiccia o, al contrario, molto esile etc.*

fine ■

MACRO AREA 4 DVR
MISURE DI PREVENZIONE E PROGRAMMA DI ATTUAZIONE

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			sì	no/ in parte	Note su suggerimenti per integrare il documento
4.1. **Identificazione delle misure da adottare**	La sezione indica le azioni che il datore di lavoro intende attuare per assicurare e mantenere nel tempo i livelli di prevenzione in azienda in riferimento ai rischi individuati.	Nella definizione delle misure da adottare si tiene conto delle differenze di genere, età, paese di provenienza e tipologia contrattuale?			
		Sono stati individuati modi per incoraggiare maggiormente le donne a partecipare alle attività e funzioni inerenti la sicurezza (soprattutto in relazione ad una bassa presenza femminile tra gli attori del Sistema Salute e Sicurezza)?			
		Lì dove le statistiche evidenziassero un basso coinvolgimento nelle attività formative di gruppi di lavoratori/ trici sono indicate delle misure per aumentarne il coinvolgimento?			
4.2. **Informazione e Formazione**	La sezione descrive i programmi di formazione indirizzati a tutti i lavoratori e lavoratrici nonché alle figure coinvolte nel Sistema di Salute e Sicurezza. La sezione dovrebbe contenere elementi relativi a: a) modalità dell'informazione e della formazione; b) informazione e formazione di base ai lavoratori neoassunti; c) formazione lavoratori, per cambio mansione e in caso di ogni cambiamento organizzativo; d) formazione ai Datori di Lavoro e ai Dirigenti; e) formazione ai Preposti; f) formazione addetti all'uso di carrelli elevatori e transpallet; g) formazione per addetti all'utilizzo di macchine e impianti particolari; h) Informazione e formazione per il gruppo di emergenza; i) statistiche della formazione.	Le statistiche sulla formazione si presentano con i dati suddivisi per uomini e donne?			
		Le statistiche sulla formazione danno evidenza del coinvolgimento del personale con contratti di lavoro atipici?			
4.3. **Dispositivi di protezione individuale (DPI)**	In relazione alle mansioni interne all'organizzazione e ai rischi correlati, la sezione descrive: a) i Dispositivi Prevenzione Individuale (DPI) forniti ai lavoratori e alle lavoratrici; b) le modalità di consegna dei DPI con tracciatura della stessa (date, responsabili) e sostituzione in caso di usura degli stessi.	Viene specificato se nella scelta dei DPI si tiene conto delle differenze psico-fisiche tra donne e uomini (e donne e uomini "non medi"*)?			

(segue) ▸▸

(segue) ⏩

		Viene specificato se nella scelta dei DPI si tiene conto di particolari vincoli di tipo culturale, di età, disabilità, ecc.?			
4.4. Partecipazione e coinvolgimenti dei lavoratori e delle lavoratrici	La sezione descrive le modalità con cui l'organizzazione realizza il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti in merito almeno alla consultazione preventiva relativa alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive.	Nella definizione delle misure di prevenzione da adottare è chiarito se e come i lavoratori/trici partecipano al processo di individuazione e attuazione delle soluzioni?			
		Nella definizione delle modalità di partecipazione c'è una adeguata considerazione delle peculiarità di genere, età, nazionalità e tipologia contrattuale?			
		Nei processi di partecipazione riguardanti le iniziative di prevenzione, la presenza delle lavoratrici è garantita?			
4.5. Interventi di promozione della salute	La sezione contiene tutte quelle iniziative che, al di là degli obblighi di legge, il datore di lavoro mette in atto, con il contributo del medico competente, per aiutare attivamente i lavoratori e le lavoratrici a migliorare la salute e il benessere in generale. A livello puramente indicativo tra le tematiche generalmente trattate in questa sezione: a) partecipazione dei lavoratori dipendenti al processo di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del proprio ambiente di lavoro; b) misure volte a migliorare il benessere nei luoghi di lavoro, ad esempio consentendo orari di lavoro flessibili o lavoro a domicilio; c) iniziative di informazione e incentivazione dell'alimentazione sana e dell'attività fisica; d) iniziative di informazione e trattamento per il fumo; e) promozione della salute mentale, offrendo consulenza psicologica ai lavoratori e alle lavoratrici; f) offerta di controlli medici e analisi facoltativi.				

(segue) ⏩

(segue) ⏩

4.6. **Programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione e di miglioramento.**	In relazione a tutte le misure individuate nelle sezioni precedenti per la prevenzione, la protezione e il miglioramento, viene esplicitato un programma di attuazione che contenga: a) tempi di realizzazione, individuati attraverso una priorità di rischio; b) ruoli dell'organizzazione incaricati dell'attuazione, individuati per nominativo o per ruolo ricoperto; c) modalità di realizzazione/procedure, individuate con una semplice e breve descrizione del "come" saranno realizzate; d) previsione di una verifica della realizzazione delle misure programmate e delle persone incaricate ad effettuare la verifica.	In relazione al programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione e di miglioramento si tiene conto dell'impatto sui diversi gruppi di lavoratori/trici?			

NOTE

**Non medi: per donne e uomini di corporatura "non media" si intendono le persone che hanno caratteristiche fisiche diverse dalla media delle persone dello stesso sesso. Si possono ritenere lavoratri/trici "non medi", ad esempio, coloro che sono molto alti o, al contrario, hanno una statura bassa, coloro che hanno una misura di piede molto più grande o molto più piccola rispetto alla media, coloro che hanno una corporatura massiccia o, al contrario, molto esile etc.*

fine ■

NOTE