

# **Il ruolo del Diversity Management**

*Valorizzare le differenze per prevenire i rischi.*

Il Diversity Management, inteso come la valorizzazione delle differenze individuali all'interno di un'organizzazione, si rivela essere un pilastro fondamentale per la costruzione di un ambiente lavorativo non solo performante e innovativo, ma anche più sicuro. Oltre a promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle diversità, una strategia di Diversity Management si rivela essere un potente strumento tanto per la prevenzione degli incidenti quanto per il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'eterogeneità delle esperienze, delle prospettive e dei modi di pensare che caratterizza una forza lavoro diversificata, rappresenta un patrimonio importante per l'identificazione e la mitigazione dei rischi: ogni individuo, portando con sé un bagaglio unico di conoscenze, competenze e modi di pensare e interpretare l'ambiente circostante, è in grado di individuare potenziali pericoli che potrebbero sfuggire a un'analisi più superficiale.

La diversità, inoltre, può stimolare la creatività e l'innovazione, favorendo lo sviluppo di soluzioni più efficaci e sicure all'interno del contesto lavorativo. Un gruppo di lavoro eterogeneo, composto da persone con background culturali, professionali e personali diversi, è in grado di affrontare i problemi da prospettive multiple, generando idee innovative e soluzioni originali. La pluralità di visione può portare alla scoperta di nuove soluzioni a problemi esistenti, migliorando l'efficienza dei processi e riducendo il rischio di errori.

Un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni individuo si senta valorizzato e rispettato, favorisce un maggiore coinvolgimento dei dipendenti, stimolando l'identificazione dei lavoratori con l'organizzazione e la loro conseguente propensione a seguire le procedure di sicurezza, a segnalare i rischi ai propri responsabili e a collaborare attivamente alla creazione di un ambiente lavorativo più sicuro.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0960] ?#>

Nonostante i numerosi vantaggi che la diversità può apportare ad un'Organizzazione, è fondamentale sottolineare come essa rappresenti, comunque, una sfida complessa che richiede una gestione attenta e strategica. Se non ben gestita, la diversità può infatti trasformarsi in una criticità importante, in quanto di per sé portatrice di una potenziale carica conflittuale capace di favorire la genesi di processi discriminatori, in cui la stessa potrebbe assurgere a causa di disuguaglianze e produrre un clima di

tensione e chiusura e, in ultimo, compromettere la sicurezza sul lavoro.

Gli stereotipi di genere, etnici e culturali, possono avere un impatto profondo sulla percezione dei rischi. Ad esempio, ai maschi, spesso associati a ruoli di leadership e considerati più coraggiosi e meno propensi a chiedere aiuto, viene facilmente attribuita la tendenza a sottovalutare i rischi e a prendere decisioni più impulsive delle femmine. Questi stereotipi possono portare a una distribuzione ineguale dei rischi, esponendo alcuni gruppi a rischi maggiori rispetto ad altri.

Le barriere linguistiche e culturali rappresentano un altro ostacolo significativo. La difficoltà a comprendere le istruzioni di sicurezza, a comunicare, a partecipare attivamente alle riunioni di sicurezza e la difficoltà nel coordinarsi efficacemente con i colleghi durante lo svolgimento delle attività, sono aspetti che possono aumentare il rischio di incidenti e di infortuni. Le differenze culturali, poi, possono influenzare le modalità di percezione ed interpretazione dei rischi, nonché la propensione ad assumerli, generando incomprensioni e conflitti.

L'adattamento degli strumenti di formazione e l'implementazione di misure di ragionevole accomodamento per le specifiche esigenze di alcuni gruppi di lavoratori dal punto di vista ergonomico e strumentale rappresenta un investimento importante in termini di risorse. Una cultura aziendale non inclusiva può ostacolare facilmente l'attuazione di queste misure, limitando le opportunità di partecipazione e di sviluppo professionale per alcune categorie di lavoratori.

Un'ulteriore criticità è rappresentata dalla gestione delle diversità di pensiero e di approccio al lavoro. Laddove la diversità di visione può essere intesa come una risorsa preziosa, la mancanza di apertura al confronto può, invece, produrre conflitti importanti con la conseguente riduzione dell'efficienza organizzativa. Risulta pertanto fondamentale sviluppare tra i lavoratori ed i manager, quella propensione all'ascolto e alla valorizzazione dei singoli e, allo stesso tempo, la capacità di promuovere la collaborazione e la ricerca di soluzioni condivise.

Per superare le sfide intrinseche alla gestione della diversità e trarre il massimo beneficio da questa ricchezza di prospettive, è fondamentale saper andare oltre le mere dichiarazioni di principio e adottando *best practice* incisive. Il primo luogo va prevista la conduzione di una valutazione dei rischi inclusiva, che non si limiti a considerare i fattori generici, ma che si addentri nel complesso intreccio di variabili individuali e culturali, si tratta di un primo passo fondamentale verso una gestione della sicurezza realmente efficace. Prendendo adeguatamente in considerazione fattori di diversità quali genere, età, etnia o disabilità, è possibile individuare e mitigare i rischi specifici a cui sono esposti diversi gruppi di lavoratori, garantendo così un ambiente di lavoro più sicuro per tutti.

Altrettanto cruciale, per la salvaguardia del benessere complessivo delle Organizzazione, è investire in programmi di formazione interculturale; promuovere la comprensione reciproca e la comunicazione efficace tra persone provenienti da *background* diversi, è la pietra angolare per la creazione di un clima di fiducia e collaborazione. Gli stessi programmi di formazione sulla sicurezza andrebbero ripensati e progettati tenendo conto delle specificità dei singoli "diversità" presenti in azienda.

Coinvolgere attivamente i lavoratori nella definizione delle misure di sicurezza è un altro elemento fondamentale per il successo di qualsiasi iniziativa di *Diversity Management*. Raccogliendo i feedback dei dipendenti, è possibile identificare le loro esigenze specifiche e adattare le misure di sicurezza di conseguenza. Un approccio partecipativo favorisce inoltre un senso di *ownership* e responsabilizzazione, aumentando l'efficacia delle misure adottate.

Infine, è fondamentale monitorare e valutare costantemente i risultati delle iniziative di *Diversity Management*. Attraverso l'analisi dei dati e l'implementazione di indicatori di performance, è possibile misurare l'impatto di queste iniziative sulla sicurezza sul lavoro, sulla soddisfazione dei dipendenti e sulle performance aziendali. I risultati ottenuti devono essere utilizzati per apportare le necessarie modifiche alle politiche e alle pratiche aziendali, garantendo così un continuo miglioramento.

## **Massimo Servadio**

*Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni, Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa e Psicologia della Sicurezza Lavorativa*



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)