PuntoSicuro

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

### Anno 20 - numero 4184 di Lunedì 26 febbraio 2018

# Sicurezza inclusiva: la gestione delle differenze in azienda

***Un intervento si sofferma sulla sfida della sicurezza inclusiva in azienda e riporta alcune soluzioni per un inserimento sicuro in azienda e per l'integrazione di redditività, soddisfazione e arricchimento personale.***

Milano, 26 Feb ? È evidente che il **tema delle diversità**, una delle sfide che caratterizzano il mondo del lavoro in Europa alle prese con differenze di vario tipo ( *differenze di genere*, differenze di età, di abilità, di etnia, di cultura, di religione, di valori, ...), è un tema delicato. Un tema su cui è importante soffermarsi in modo ricorrente perché una sfida persa in questo contesto si ripercuote sul benessere organizzativo (e non) di tutta l'azienda.

E di fronte alla presenza nei luoghi di lavoro di differenze, di culture multiple e di nuovi tipi di bisogni si moltiplicano in Europa i convegni in cui si propongono specifiche buone prassi, nuovi modi di lavorare per gli operatori della sicurezza e nuove impostazioni per una formazione che ci permetta di "imparare a cambiare".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAAG08] ?#>

Tuttavia è raro che in questi convegni si senta oltre alla voce degli operatori, degli enti di promozione della tutela di salute e sicurezza e dei rappresentanti dei lavoratori, anche quella dei **datori di lavoro**, per comprendere il loro modo reale di affrontare i problemi messi in campo dalle diversità.

Per raccogliere queste importanti informazioni possiamo fare riferimento al seminario "**Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole"** che si è tenuto a Milano il 14 dicembre 2017 e che è stato organizzato dal " Centro per la Cultura della Prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita" di Milano e da varie altre realtà (Asl Milano, Inail Lombardia, Ciip, ...).



## Le diversità? Il punto di vista aziendale

Una parte del seminario è stata dedicata proprio alle **testimonianze** e ci soffermiamo oggi su uno degli interventi, dal titolo "**Il punto di vista aziendale**", a cura del Dott. Loris Beretta (Commissione Lavoro ODCEC Milano).

L'intervento ricorda che se, riguardo al rapporto con la "diversità", quando si tratta di assumere si ha spesso a che fare con stereotipi e con pregiudizi, qualcosa sta cambiando:

- il ***diversity management*** è un "principio di gestione delle risorse umane che tiene conto della diversità tra le persone presenti in un'organizzazione al fine di valorizzarle per il conseguimento degli obiettivi aziendali;

- il ***disability management*** è l'insieme di strategie che permettono il dialogo tra la persona con disabilità e l'organizzazione, finalizzato a un inserimento lavorativo di qualità".

Il relatore si sofferma sulla dimensione del fenomeno, relativo alla gestione delle differenze nelle aziende, e sono riportati dati tratti dai risultati dell'indagine condotta da AIDP e ASAG (Alta Scuola di Psicologia "Agostino Gemelli") dell'Università Cattolica di Milano, 2017. E si riportano anche i dati tratti dall'osservazione compiuta nel 2015 dal Diversity Management Lab di SDA Bocconi.

Ad esempio da questi dati risulta che:

- nell'80% del campione si risponde che nella propria organizzazione non sono presenti politiche di gestione della differenza culturale, religiosa e etnica. La maggior parte di coloro che hanno risposto in questo modo afferma che la non necessità di specifiche azioni per la gestione della differenza dipende dalla non presenza di problemi;
- il 46% delle aziende con più di mille dipendenti adotta politiche di diversity.

L'intervento, di cui vi invitiamo a leggere integralmente le slide, riporta poi i risultati di una rilevazione su 160 aziende rispondenti con più di 200 dipendenti che attuano programmi di diversity management nella Ricerca Cranet del 2015 (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management) con riferimento, ad esempio, ai programmi messi in atto per disabili, giovani, donne madri, lavoratrici, lavoratori anziani, lavoratori poco qualificati, minoranze etniche, ...

# Fare business "insieme" si può

Il relatore indica che "fare business insieme si può" e riporta, a questo proposito alcuni **casi di successo**:

- Ibm: "consentire ai disabili sensoriali e motori l'utilizzo delle proprie tecnologie assistive nei processi di comunicazione e produzione aziendale, senza però ostacolare i protocolli di qualità e sicurezza, permettendo di portare la loro esperienza di usabilità nei prodotti informatici migliorandoli adeguando l'azienda ai bisogni di un mercato nuovo migliorandolo e migliorando le persone che lo creano";
- Jobmeetoo: "la prima agenzia in Italia di inserimento lavorativo solo per disabili" dotata di reclutatori disabili al servizio dei disabili e delle aziende;
- Unicredit: l'importanza di guardare nei processi gestionali i colleghi per le loro capacità, non per la loro disabilità. Ad esempio con riferimento alla presenza di lavoratori sordi ("educatori finanziari per diffondere la cultura finanziaria di base alla comunità sorda; consulenza in agenzia in lingua dei segni") e non vedenti ed ipovedenti. Ogni iniziativa "prevede il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei colleghi con disabilità".

# Soluzioni per l'inserimento sicuro in azienda

Questi i possibili **modelli comportamentali delle piccole e medie imprese**:

- **ignore**: "si tratta di organizzazioni che semplicemente non prendono in considerazione il tema della disabilità, non reputandolo oggetto di interesse per il contesto lavorativo;
- **minimize**: le aziende che si collocano in questa dimensione, pur riconoscendo la disabilità, tendono a minimizzare l'apporto che la risorsa può offrire alla mission organizzativa;
- **eliminate**: le organizzazioni caratterizzate da questa dimensione tentano di estromettere i dipendenti con disabilità dalla vita organizzativa;
- **endorse**: le aziende 'endorsing' sono in grado di promuovere una sana e piena gestione delle diversità, inclusa la disabilità, facendone uno strumento utile per ottenere vantaggi economici, promuovendo allo stesso tempo il benessere organizzativo".

Queste, infine, sono le soluzioni per un accomodamento davvero ragionevole e un **inserimento sicuro in azienda**:

- "Formazione all'inclusione per Imprenditori e Managers;
- Aiuto normativo da cogliere come opportunità: l'Assunzione Nominativa;
- Nessun costo ma Investimento e Creazione di Valore: calcolo del ROI dell'inserimento lavorativo;
- Nessun disabile ma Persona che può fare qualcosa di utile al business sfruttando una certa Capacità > Recruiting mirato;
- Sviluppo della capacità con la Formazione o la Riqualificazione Professionale del lavoratore;
- Assegnazione di Obiettivi Specifici e Feedback continuo;
- Utilizzo della Tecnologia anche per aumentare la Capacità Relazionale".

In conclusione il risultato è "una perfetta integrazione di elevata redditività, soddisfazione e arricchimento personale".

RTM

***Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:***

" Il punto di vista aziendale", a cura del Dott. Loris Beretta (Commissione Lavoro ODCEC Milano), intervento al seminario "Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole" (formato PDF, 998 kB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura


Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

**www.puntosicuro.it**