

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4175 di Martedì 13 febbraio 2018

Le sfide della sicurezza inclusiva: come affrontare le diversità?

Alcuni interventi si soffermano sull'importanza di tener conto delle diversità, delle differenze tra i lavoratori nella gestione della salute e della sicurezza. La sicurezza inclusiva, le diversità e la possibilità di imparare dalle differenze.

Milano, 13 Feb ? La presenza nei luoghi di lavoro di lavoratori con differenze di genere, con differenze culturali e differenti capacità d'interazione con l'ambiente sociale "non pone soltanto una questione di barriere comunicative, ma pone innanzitutto un grande problema di confronto tra diversi assunti culturali impliciti". E in questo senso "la comunicazione relativa ai temi della sicurezza sul lavoro deve necessariamente aggiornare metodi e strategie all'evoluzione della sensibilità sociale e alla presenza di lavoratori provenienti da realtà diverse o con differenti capacità". E nuove tematiche e problematiche "vengono ad aggiungersi alle classiche fragilità e alle difficoltà di comunicazione. Risulta perciò di fondamentale importanza costruire nuovi modelli di comunicazione, formazione e sicurezza che tengano conto della **presenza di culture multiple e di nuovi tipi di bisogni**". Che effetto ha "il confronto tra culture e capacità diverse sull'efficacia del sistema aziendale di prevenzione"?

A fare questa domanda e a raccontare in questi termini il delicato tema delle **differenze** (differenze di genere, cultura, età, capacità, ...) tra i lavoratori e del loro impatto sul mondo del lavoro è la presentazione ufficiale di un seminario 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, lo scorso 14 dicembre 2017.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0510] ?#>

Le sfide della sicurezza inclusiva

Nel seminario "**Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole**" si è posta all'attenzione degli operatori della salute e sicurezza sul lavoro la dimensione culturale profonda della sicurezza. Sono stati illustrati i principi della **sicurezza inclusiva** e il ruolo che le "competenze non tecniche" svolgono anche per questa sfida gestionale.

Ci soffermiamo, ad esempio, brevemente sulla **presentazione del seminario**, a cura di Attilio Pagano (Presidente dell'Associazione italiana Non Technical Skill, AiNTS), che, a proposito di sicurezza inclusiva, ricorda tre importanti **insegnamenti**:

- "l'inclusione dei portatori di individualità culturali nazionali e linguistiche ci insegna a comprendere che tutte le culture si basano su assunti impliciti;
- l'inclusione dei portatori di abilità differenti e di disabilità (deficit sensoriali, deficit motori e deficit cognitivi, sociali ed emotivi) ci insegna a pensare al lavoro come attività e non come compiti;

- l'inclusione dei portatori di differenze di genere e di età ci insegna a considerare che il rischio può essere valutato basso ma non per tutti con riferimento alla stessa soglia".

Imparare dalle differenze

Veniamo invece, brevemente, ad alcuni contenuti dell'intervento "**Imparare dalle differenze**", a cura di Renata Borgato (esperta della formazione - Amblav), che ricorda ad esempio una frase di Don Milano sulle diversità: "non c'è nulla che sia ingiusto quanto far parti uguali fra disuguali".

Della presenza di differenze nel mondo del lavoro c'è la consapevolezza anche in vari aspetti normativi, con particolare riferimento al Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Ad esempio, l'art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) del Testo Unico dice che la valutazione ... deve riguardare gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

E l'art. 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente) che nell'affidare i compiti ai lavoratori ... bisogna tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza.

La relatrice ricorda che c'è poi una «**diversità**» che può essere **a livello superficiale** (osservabile) relativamente a:

- "razza;
- etnia;
- nazionalità;
- genere;
- età;
- abilità fisiche".

A cui si aggiungono:

- "tipologia di contratto di lavoro;
- anzianità di servizio".

E una diversità **a livello profondo** (non osservabili):

- "valori;
- personalità;
- atteggiamenti;
- religione;
- livello di studio;
- abilità relazionali;
- capacità di raggiungere obiettivi".

E la relatrice indica che l'ampliamento degli elementi di diversità è da ricercare "nella progressiva presa di coscienza della rilevanza della questione identitaria e nell'attenzione ai contesti e alle situazioni di lavoro in cui le persone si trovano ad agire".

Tuttavia ? continua ? "non ci interessano tanto le differenze antropologiche che rendono gli individui speciali per la loro unicità, quanto le ricadute in termini di opportunità (di sicurezza, di salute, di benessere, di inserimento nella realtà aziendale) differenti come conseguenza dell'appartenere a determinate categorie sociali".

E "l'opportunità che abbiamo nell'affrontare le diversità osservabili risiede nel fatto che le modalità apprese possono servire a guardare il nostro modo di affrontare le diversità non osservabili".

L'importanza di riconoscere le diversità

In definitiva confrontarci con le diversità "ci può **far apprendere ad apprendere i modi per agire**" che è quello che Bateson chiama "deutero apprendimento".

Infatti il riconoscimento delle diversità "ci costringe a misurarsi con un problema complesso, che ci induce a 'vedere' e ridiscutere le premesse implicite da cui partiamo. Ci aiuta a uscire dalla cornice in cui si inscrivono i nostri comportamenti. Ogni volta che ci troviamo di fronte a un problema complesso, da più punti di vista lo osserviamo più adeguata sarà la comprensione e la descrizione".

In questo senso si indica che la 'massiccia testimonianza della soggettività dell'altro' nell'incontro diretto "ci costringe a modificare gli schemi e le tipizzazioni ai quali ci affidiamo nella routine della vita quotidiana...".

E, conclude la relatrice, lo sforzo consiste nel "tramutare la tematica della diversità da semplice attività compensativa a:

- chance;
- leva strategica per le organizzazioni;
- strategia di composizione dei potenziali conflitti;
- strumento per generare benessere".

Chiaramente ciò richiede un "salto di qualità nell'approccio", ma la formazione "può costituire uno strumento per farlo (imparare a cambiare)".

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

" Presentazione del seminario" a cura di Attilio Pagano (Presidente dell'Associazione italiana Non Technical Skill, AiNTS), intervento al seminario "Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole" (formato PDF, 768 kB).

" Imparare dalle differenze", a cura di Renata Borgato (esperta della formazione - Amblav), intervento al seminario "Le sfide della sicurezza inclusiva e l'accomodamento ragionevole" (formato PDF, 321 kB).

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it