

Un'esperienza di formazione: corso di aggiornamento per professionisti sulla valutazione dei rischi da diversità

Carlo Bisio

INTRODUZIONE

Vi sono gruppi di lavoratori che sono esposti in modo diverso al rischio. L'esperienza ha insegnato che le problematiche più significative sono quelle legate al genere, alla provenienza da diversi paesi, quelle dei lavoratori più giovani, dei lavoratori anziani, dei diversamente abili, e quelle legate alle forme contrattuali. Anche l'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro ha pubblicato un documento che fa il punto sulle buone prassi riguardo alla gestione di questi rischi da diversità. Il nostro quadro normativo ne fa esplicita menzione nel D. Lgs. 81/08. Ciononostante le competenze nella valutazione e gestione di questi rischi – che rientrano nella categoria dei rischi psicosociali – non sono molto diffuse, e non sono molte le aziende che adottano prassi efficaci in tal senso. Ciò può avere ripercussioni sul fenomeno infortunistico e sulle malattie professionali, sulle performance aziendali di produttività e qualità, oltre che implicazioni etiche.

Da qui la necessità di un corso di formazione sulla valutazione dei rischi da diversità sul lavoro, dedicato ai responsabili del personale, a RSPP ed altre figure con responsabilità in azienda.

Il corso, organizzato in una giornata unica, ha voluto quindi fornire un quadro concettuale ed operativo sui principi del rischio derivante da diversità, con un approccio ergonomico, proponendo momenti attivi e pratici tramite analisi di casi, test e questionari.

PREPARAZIONE DEL CORSO

Per la realizzazione del corso si è pensato di ripercorrere la letteratura e i documenti più rilevanti degli ultimi dieci anni, soprattutto perché è in questo ultimo decennio che gli interventi a favore della salute e del benessere si sono resi sensibili agli aspetti psicosociali e alle diversità.

Per la realizzazione dei materiali del corso sono stati utilizzati diverse fonti fra cui:

- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) – “Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered” (2007)
- Canadian Institute of Chartered Accountants (CICA) – “Diversity Briefing. Questions for Directors to ask” (2010)

- Health and Safety Executive (HSE) – “Protecting migrant workers (2010)”
- Commission européenne, « Gérer la diversité au travail. Les chartes de la diversité en Europe ; comprendre les avantages pour l’entreprise », (2012)

nonché alcuni articoli apparsi su riviste scientifiche specializzate

Dopo un’attenta analisi dei materiali elencati, si è deciso di creare alcune presentazioni (con aspetti teorici e analisi di casi aziendali) e diverse esercitazioni attive.

Un’organizzazione della didattica che alternasse momenti più teorici a momenti di laboratorio è stata pensata in coerenza alle migliori prassi della formazione degli adulti, al fine di non appesantire l’esperienza di formazione e di mantenere un alto interesse.

Le presentazioni sono state realizzate con l’intento di affrontare i seguenti argomenti:

- le principali forme di diversità
- l’impatto che queste hanno sul luogo di lavoro
- le migliori pratiche per la gestione della diversità nei contesti organizzativi
- casi reali dove lo studio dei problemi legati alla diversità ha permesso di ottenere soluzioni efficaci
- i fattori che permettono l’analisi e la progettazione ergonomica delle condizioni di lavoro.

La progettazione di massima degli argomenti della giornata è riportata nel box 1, e gli obiettivi didattici nel box 2.

Box 1 – Progettazione di massima della giornata

Rischio e diversità sul luogo di lavoro

Valutare e gestire i rischi delle diversità sul luogo di lavoro

Mattino

Le diversità sui luoghi di lavoro

Presentazioni, questionario di produzione di episodi, elaborazione

Introduzione al concetto di rischio psicosociale e all’ergonomia come analisi dell’attività

Quali sono le principali categorie: differenze di età, di genere, di provenienza, di tipologia contrattuale, di abilità

Quali sono i fattori che rendono alcune categorie di lavoratori esposti a rischi in modo differente

Presentazione dal documento europeo

Esercitazione in sottogruppi

Pomeriggio

Introduzione all'analisi ergonomica del lavoro ed alla progettazione ergonomica delle condizioni di lavoro, orientate alla gestione delle diversità

Introduzione all'analisi dell'attività

Laboratorio esperienziale

Conclusioni

Le buone prassi internazionali nella gestione dei rischi da diversità

Illustrazione di buone prassi

Discussione di un caso

Questionario finale di apprendimento

Box 2 – Obiettivi didattici del corso

Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di:

- descrivere le categorie a rischio dal punto di vista delle diversità
- definire i fattori che rendono tali categorie a rischio;
- applicare tali principi ad una valutazione del rischio;
- descrivere prassi e principi per una gestione di tali rischi.

REALIZZAZIONE DEL CORSO

Il corso si è aperto con un questionario introduttivo con lo scopo di far riflettere i partecipanti sul loro significato (o sui diversi significati) di diversità sul posto di lavoro.

A tale proposito veniva richiesto di pensare ad una situazione nella propria esperienza in cui la diversità fosse stato un elemento significativo, e di descriverne:

- il contesto
- il tipo di diversità
- in che modo questa creava opportunità o vincoli
- il modo in cui si è evoluta la situazione
- nonché aspetti di rilievo e riflessioni personali.

Il questionario è stato compilato individualmente; ne è seguito un giro di tavolo in cui ciascuno ha espresso la propria esperienza della diversità sul lavoro; il debriefing del formatore ha consentito di trarre delle prime conclusioni e di lanciare la presentazione dei contenuti.

Si è proseguito col definire la diversità e come questa possa creare opportunità o vincoli, evidenziando fattori che descrivono le diverse categorie di lavoratori a rischio e le buone prassi da seguire per valutare i rischi e facilitare l'integrazione.

La prima presentazione terminava con la slide in Figura 1, in cui si proponeva un confronto fra approccio tradizionale ad un approccio moderno alla gestione delle diversità.

Alcune successive esercitazioni, proposte nel corso della giornata, sono riportate in estratto nei box 3 e 4. Nel pomeriggio un paio di esercitazioni analogiche in piccoli gruppi sono state molto utili alla discussione sull'integrazione delle diversità.

Una delle esercitazioni era la seguente:

- a gruppi di 3 persone occorre dedicarsi ad un lavoro di assemblaggio (i gruppi avevano a disposizione viti, bulloni e rondelle, e dovevano assemblarli in un certo modo dandosi un'organizzazione di gruppo, cioè non lavorando individualmente ma assieme);
- ogni gruppo aveva però una persona con una diversa abilità (una persona in un gruppo era bendata, una persona in un altro gruppo poteva usare solo un braccio, ecc.);
- veniva richiesto dopo la breve esperienza di evidenziare che cosa aveva consentito di integrare la diversità, e in che modo la collaborazione aveva portato ad una buona performance, quali rischi sarebbero potuti emergere in un contesto reale e come si sarebbero potuti valutare e controllare.

La discussione e il debriefing sono stati di estremo interesse per rinforzare alcuni dei concetti chiave del corso.

L'impatto della Diversità sul luogo di lavoro

Visione Tradizionale	Visione Contemporanea
Illegale discriminare le persone sulla base di:	Opportunità per confrontare e migliorare:
ETA'	COMUNICAZIONE
DISABILITA'	STILI DI APPRENDIMENTO
GENERE	MOBILITA' E FLESSIBILITA'
RAZZA	CONFORT
RELIGIONE	CULTURA
ORIENTAMENTO SESSUALE	BUSINESS-ORGANIZZAZIONE IN RETE

Figura 1 – Una delle slide utilizzate nella parte introduttiva, che propone una comparazione fra un approccio tradizionale ed un approccio moderno alla gestione delle diversità

Per evidenziare l'importanza della valutazione dei rischi sulla diversità sono stati presentati alcuni casi di studio descritti dall'European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA):

- un caso dove lavoratori Belgi e Polacchi uniscono le forze per la rimozione dell'amianto nella *Brussels Finance Tower*. Le soluzioni adoperate per colmare le differenze culturali e di formazione nel campo della rimozione dell'amianto hanno permesso di completare l'attività in modo sicuro.
- Un caso di integrazione di lavoratori disabili in Ford, i quali dopo un'attenta analisi individuale, sono stati ricollocati in nuove postazioni di lavoro più adeguate ottenendo miglioramenti nella qualità della vita nonché una diminuzione dei costi all'interno dell'azienda.
- Un caso di riduzione dello stress tra le addette alle pulizie in un ospedale di Hannover in cui si evidenziava come - all'interno del gruppo delle donne - la principale preoccupazione fosse la pressione psicologica piuttosto che i rischi fisici da esposizione. Il progetto sviluppato

congiuntamente al comitato direttivo ospedaliero ha permesso: la diminuzione (quasi scomparsa) degli atteggiamenti molesti alle donne, una maggiore solidarietà tra il personale addetto alle pulizie, il miglioramento della propria autostima e del benessere sul luogo del lavoro.

Box 3 – Una delle esercitazioni proposte: gestione delle diversità e opportunità di sviluppo per l'azienda

In sottogruppi, i partecipanti venivano invitati a confrontare le prassi aziendali secondo la griglia di domande sottostante:

1. Come può una maggior diversità all'interno dell'organizzazione accrescere l'innovazione al fine di sostenere la strategia aziendale e distinguere la nostra società dalla concorrenza?
2. Come ha affrontato la Dirigenza la questione della diversità nei gruppi, sia a livello dirigenziale che di staff operativo, al fine di migliorare le capacità di problem solving?
3. Come può la cultura aziendale e l'approccio alla diversità differenziarci dalla concorrenza e renderci più appetibili ai principali partner commerciali?
4. Sono stati fissati obiettivi chiari e misurabili per le iniziative di integrazione fra le diversità?
5. E' stata assegnata chiaramente la responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di integrazione fra le diversità?
6. Come è possibile valutare e accertare i legami tra le iniziative collegate alle diversità e le performance organizzative?
7. Quali competenze o prospettive necessitiamo al fine di massimizzare l'efficacia delle azioni di integrazione delle diversità?

Box 4 – Una delle esercitazioni proposte: discussione su alcuni temi importanti legati alla gestione delle diversità (estratto)

	V	F	Non saprei
1. Siccome la diversità è un fatto naturale, porvi troppa attenzione provoca divisioni e barriere			
2. La maggioranza dei lavoratori sa come ci si deve comportare nei luoghi di lavoro per evitare discriminazioni di tipo sessuale, razziale o di altro tipo			
3. È facile comprendere quando vi sono problemi di			

comunicazione tra persone con diverso background culturale e sociale			
4. Un manager deve pianificare, organizzare e valutare il lavoro di tutti i dipendenti nello stesso modo, senza tener conto delle differenze individuali			

VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Per concludere l'esperienza di formazione è stato presentato un test a scelta multipla di verifica delle conoscenze acquisite durante il corso, composto da venti domande con 3 possibili alternative di risposta su tutti gli argomenti del corso. Nel box 5 si riportano due domande dal questionario finale.

Il questionario è stato discusso al termine della compilazione per colmare eventuali lacune.

Box 5 – Alcuni esempi di domande del questionario finale di apprendimenti

Quale di questi fa parte dei sei criteri critici per promuovere la diversità secondo Aronson?

- a. Nuovi regolamenti contro la discriminazione
- b. Definizione di parametri per monitorare i processi
- c. Misure per la riduzione dei costi derivanti dalla diversità

Le misure volte a proteggere le persone con disabilità dai rischi sul luogo di lavoro dovrebbero

- a. essere basate su una preliminare valutazione dei rischi sia dell'ambiente di lavoro, sia delle attrezzature che dell'organizzazione stessa
- b. essere uguali per tutti, indipendentemente dal tipo di disabilità
- c. tenere conto solo delle differenze comuni che esistono fra i lavoratori, per non marginalizzare i portatori di disabilità

Le risposte corrette sono la b. alla prima domanda e la a. alla seconda domanda

CONCLUSIONI DALL'ESPERIENZA

Il corso è stato una prima edizione, quindi è particolarmente importante individuarne i punti di forza e di miglioramento in vista di ulteriori esperienze.

La struttura del percorso è stata apprezzata dai partecipanti, i punti di forza sono stati:

- lo spessore scientifico e pragmatico dei contenuti;
- l'alternanza di momenti di riflessione, presentazione e laboratorio.

Fra i punti di miglioramento si può annoverare il seguente:

- il fatto che la progettazione ergonomica sia stato un argomento percepito come scollegato dagli altri; occorrerà in futuro raccordare e integrare meglio questo importante contributo.