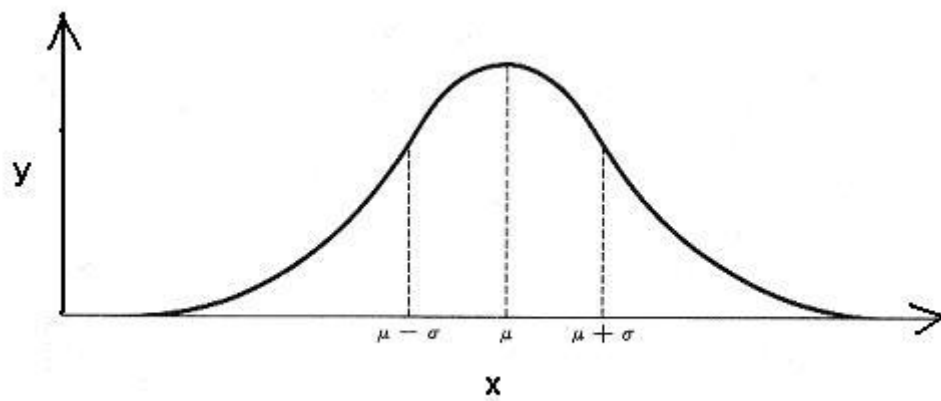


# Imparare dalle differenze

Renata Borgato



C'è la consapevolezza della situazione e infatti vengono date indicazioni.

Per esempio, l' art. 28 d.lgvo 81/08 (oggetto della valutazione dei rischi) dice che *la valutazione ... deve riguardare gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari*

# Art. 18

Nell'affidare i compiti ai lavoratori ... tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza

Non c'è nulla che sia ingiusto quanto far parti uguali fra disuguali.

Don Milani

# «diversità » : livello superficiale (osservabile) ...

- razza
- etnia
- nazionalità
- genere
- età
- abilità fisiche

# Si aggiungono

- tipologia di contratto di lavoro
- anzianità di servizio

# Diversità a livello profondo (non osservabili)

- Valori
- Personalità
- Atteggiamenti
- Religione
- Livello di studio
- Abilità relazionali
- Capacità di raggiungere obiettivi



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 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.

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

# Confrontarci con le diversità

ci può far *apprendere ad apprendere* i modi per agire.

È quello che Bateson chiama deuterio apprendimento.

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.

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....

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



Ciò richiede un salto di qualità nell'approccio.  
La formazione può costituire uno strumento  
per farlo (imparare a cambiare).