

12 ottobre 2019 ore: 11:00

DISABILITÀ

Sicurezza e diversity management, al via Ambiente e Lavoro 2019

Nuovi scenari organizzativi e gestione dei rischi, prevenzione e sicurezza: sono questi i temi al centro della nuova edizione del salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in calendario a Bologna Fiere dal 15 al 17 ottobre. Tra i temi emergenti, la figura del **diversity manager**

BOLOGNA – “Nel 1990, quando Ambiente Lavoro stava muovendo i primi passi, le morti sul lavoro erano circa 2500. Oggi sono 391: è ovvio che di strada ne sia stata fatta, ma ne manca ancora molto”. Marilena Pavarelli è la general manager di Ambiente e lavoro, il salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in calendario a Bologna Fiere dal 15 al 17 ottobre. “Accanto a tematiche più tradizionali ce ne saranno anche di emergenti”, annuncia. Si parlerà di lavoro sicuro, rischi professionali, prevenzione e “necessità di una nuova e più diffusa cultura che metta al centro la conoscenza come primo strumento per la riduzione delle vittime degli incidenti”. Ma si parlerà anche, per esempio di **diversity management**.

A questa figura saranno dedicati due momenti, il seminario “Nuovi scenari organizzativi: diversity management, disability management e born out”, organizzato da Istituto Ambiente Europa e il workshop “Diversity Management, gestione dei rischi specifici di particolari categorie di lavoratori e impatto sui fattori di stress lavoro correlato: un'opportunità per un'organizzazione sana e produttiva”, organizzato da Aifos, l'associazione italiana formatori e operatori della sicurezza sul lavoro. “Benché il tema non sia nuovo, in Italia la nuova cultura della gestione della diversità appare meno consolidata rispetto all'Europa e agli Stati Uniti, dove già agli inizi degli anni '90 si è affrontato questo nuovo approccio”, ammette Pavarelli. Il diversity management è l'insieme di politiche, pratiche e azioni che hanno l'obiettivo di valorizzare le diversità dei lavoratori, dove con diversità si intende il genere, l'età, l'orientamento sessuale, l'etnia, la disabilità.

Qual è lo stato dell'arte in Italia? Nella classifica del Global Gender Gap Report 2018 l'Italia occupa il 118esimo posto ed è 126esima per **parità salariale e di mansioni**. Le donne lavorano di più, 512,7 minuti in media, contro i 453 degli uomini, ma guadagnano meno e questo nonostante rappresentino una quota maggiore degli impiegati con alte professionalità. I dati Eurostat ci dicono che in Italia le donne manager sono solo il 29 per cento del totale, solo il 17 per cento nel settore privato e quelle presenti nei Consigli di Amministrazione delle società quotate sono solo il 36 per cento. Non va meglio per la **comunità Lgbt**: secondo i dati Istat, in Italia il 40,3 per cento delle persone omosessuali ha dichiarato di essere stata discriminata nella ricerca di un lavoro o sul posto di lavoro, a fronte di percentuali più ridotte relative agli eterosessuali. E le cose non vanno bene nemmeno per la comunità delle **persone con disabilità**, che il Censis calcola arriverà a oltre i 4 milioni nel 2020 e stima in 800 mila i potenziali lavoratori. In Italia solo una persona con disabilità su 5 lavora. Nella maggioranza dei casi si tratta di lavoro non retribuito o con un compenso inferiore alla normale retribuzione per il lavoro che svolgono. Oltre il 60 per cento dei lavoratori con sindrome di Down non è inquadrato con contratto di lavoro standard. La quota invece di **lavoratori stranieri** laureati occupati in una professione di basso o medio profilo è pari al 63,1 per cento a fronte del 17,5 per cento stimato per gli italiani: su 100 occupati stranieri con istruzione di terzo livello, 63 hanno competenze superiori a quelle che servirebbero per svolgere la mansione per la quale sono retribuiti.

“È questo il quadro con cui fare i conti – spiega Pavarelli –. Ma in ballo non ci sono solo gli interessi dell'azienda in termini di fatturato e crescita sul mercato. Il primo obiettivo del diversity management è l'acquisizione e la gestione attiva di talenti, risorse e possibilità che approcci più tradizionali non possono cogliere. Lo scopo del diversity management è quello di fornire una risposta alle diverse esigenze all'interno delle organizzazioni così che la diversità di genere, di età, di appartenenza e la disabilità possano non essere percepite come un freno, un'insidia o un elemento di conflitto, ma come un punto di forza”.

© Copyright Redattore Sociale