



Estratto del nuovo opuscolo della SECO: « Mobbing e altri comportamenti molesti. Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro. »

Violazione dell'integrità personale

Con violazione dell'integrità personale vengono definite le aggressioni contro una persona. Si tratta di comportamenti che non rispettano alcun limite e che danneggiano l'autostima. Violazioni dovute a comportamenti irrispettosi o all'esclusione sociale possono essere commesse consapevolmente, ma essere anche il frutto di azioni non intenzionali, poiché nella vita quotidiana gli atti offensivi non sempre sono chiaramente identificabili.

Forme di violazione dell'integrità personale

Distinzione

Talvolta i termini mobbing, molestie e violenza fisica sono usati come sinonimi. Tutti sono principalmente focalizzati sulla violazione dell'integrità personale. Per poterli distinguere correttamente, i vari termini sono brevemente illustrati qui di seguito:

Molestia

Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, il termine viene definito così:

«Le molestie consistono in un comportamento ripetuto e irragionevole rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti e diretto a perseguire, umiliare, intimidire o minacciare la persona molestata. Le molestie possono comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come l'isolamento sociale. Oggetto di molestia possono essere la dignità della persona, la capacità professionale, la vita privata, le caratteristiche fisiche, la razza, il genere o l'orientamento sessuale.»

L'Agenzia europea afferma esplicitamente che «chiunque, in qualsiasi organizzazione, può essere vittima di molestie.» Ciò dimostra che l'essere vittima di molestie non dipende dalle caratteristiche personali, ma che nella maggior parte dei casi è da ricondurre alla situazione.

Non tutti i conflitti sono sinonimo di molestia e di violazione dell'integrità personale. I conflitti fanno parte della vita e sorgono anche sul posto di lavoro. Ciò che conta, invece, è il modo in cui vengono gestiti. Pertanto, tutelare l'integrità personale non significa negare eventuali conflitti o cercare di nasconderli. Problemi irrisolti possono addirittura causare il mobbing e compromettere permanentemente la qualità dei rapporti interpersonali.

È auspicabile, dunque, che vi sia una cultura aziendale che consenta di superare in modo costruttivo eventuali divergenze. Non di rado accade, infatti, che malintesi e affermazioni mal interpretate sono all'origine di enormi tensioni. Per poterle evitare basterebbe dunque un chiarimento tempestivo.

Mobbing

Non esiste una definizione univoca del mobbing che sia internazionalmente riconosciuta. Lo psicologo del lavoro tedesco-svedese Heinz Leymann ha introdotto nella scienza questo termine per descrivere una serie di azioni ostili prolungate nel tempo, intraprese sistematicamente sul posto di lavoro per distruggere psicologicamente e socialmente una persona con l'obiettivo finale di allontanarla dal suo posto di lavoro. Sulla scorta degli studi di Leymann, ha prevalso per la ricerca sul mobbing, la suddivisione in cinque categorie di 45 azioni mobbizzanti.

Cinque caratteristiche proprie del mobbing

- Atteggiamento aggressivo a livello della comunicazione: limitare la possibilità altrui di esprimersi; interrompere, urlare contro il collaboratore; non fornirgli informazioni
- Atteggiamento aggressivo nelle relazioni sociali: non rivolgere più la parola, ignorare, escludere, isolare il collaboratore
- Atteggiamento aggressivo con impatto sociale negativo per il collaboratore: ridicolizzare, spargere voci infondate, prendere in giro, offendere, fare commenti sprezzanti
- Atteggiamento aggressivo con impatto sulla situazione professionale e privata: attribuire mansioni squalificanti e umilianti al collaboratore, criticare ingiustamente, togliergli compiti importanti
- Atteggiamento aggressivo con impatto sulla salute: minacce di violenza fisica, aggressioni, molestie sessuali

Per decidere se, anche sotto il profilo giuridico, un'azione risponde alla definizione scientifica del mobbing è necessario considerare la situazione nel suo aspetto dinamico e nella sua globalità. Non basta concentrarsi su alcuni eventi isolati, poiché capita spesso di essere confrontati con problemi apparentemente solo di poco conto. Pertanto può risultare difficile decidere se originariamente l'episodio sia dovuto a pura disattenzione oppure se si tratti di un attacco mirato. Se, tuttavia, le azioni si ripetono e si protraggono per lungo tempo esponendo singole persone sistematicamente a una serie di atti ostili, si parla di mobbing.

Caratteristiche del mobbing sotto il profilo scientifico e giuridico:

- Comunicazione ostile perpetrata in modo sistematico ossia si rifiuta di comunicare o si commettono atti vessatori per attaccare direttamente o indirettamente una o più persone
- Aggressioni che si protraggono per lungo tempo (ca. 6 mesi, il che non significa che non si debba intervenire prima)
- Azioni commesse da colleghi e/o da superiori
- L'azione viene percepita soggettivamente come ostile dalla persona contro la quale è diretta. È possibile che all'inizio ciò non venga ancora interpretato così, ma che solo col passare del tempo e nella retrospettiva si possa scorgere l'intenzione negativa
- L'obiettivo e/o la conseguenza è l'estromissione della persona mobbizzata
- La persona bersaglio viene così a trovarsi in una posizione inferiore

Molestia sessuale¹

Con il termine «molestie sessuali sul posto di lavoro» si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere² che, per una delle parti, risulta indesiderato e offende la persona nella sua dignità (art. 4 legge sulla parità dei sessi). La legge sulla parità dei sessi (art. 5) prevede prescrizioni specifiche relative alla responsabilità del datore di lavoro in caso di molestie sessuali.

Diverse forme di molestie sessuali:

- insinuazioni a carattere sessuale o commenti degradanti sul fisico di un collaboratore di una collaboratrice
- osservazioni di natura sessista o barzellette su caratteristiche, comportamenti o orientamenti sessuali di singole donne o di singoli uomini
- presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico sul posto di lavoro
- inviti indesiderati a sfondo sessuale indirizzati a una collaboratrice o a un collaboratore
- contatti fisici indesiderati
- osservazione insistente di collaboratori all'interno o all'esterno dell'azienda;
- tentativi di approccio accompagnati da promesse di vantaggi o minacce di ritorsioni
- aggressioni sessuali, coazione sessuale o stupro

Flirt innocente o molestia sessuale?

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra due colleghi oppure un caso di molestia sessuale esiste una regola semplice: determinante non è l'intenzione della persona che provoca, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato. Pertanto ogni persona deve comportarsi correttamente per non dare adito a equivoci assumendosi in tal modo la responsabilità dei propri atti. Una molestia può verificarsi durante il lavoro oppure in occasione di eventi aziendali. A molestare possono essere anche i collaboratori di un'azienda partner oppure i clienti.

¹ Opuscoli specifici in www.seco.admin.ch. Più ampie informazioni in www.harcelementsexuel.ch.

² P.es. osservazioni discriminanti di natura sessista sulle donne o sugli uomini.

Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

È interessante notare che, chiedendo alle donne e agli uomini quante volte, secondo loro, si verificherebbero comportamenti potenzialmente molesti sul posto di lavoro, le risposte non evidenziano differenze di genere in misura significativa.

il 30% degli svizzeri che esercitano un'attività lucrativa ha vissuto negli ultimi 12 mesi comportamenti potenzialmente molesti a sfondo sessuale sul posto di lavoro.

Le donne e gli uomini **reagiscono tuttavia** in modo diverso a simili provocazioni e devono far fronte a comportamenti differenti:

10	%	delle donne si sono sentite molestate o infastidite
4	%	degli uomini si sono sentiti molestati o infastiditi
2.4	%	delle donne si sono sentite esplicitamente molestate sessualmente
0.2	%	degli uomini si sono sentiti esplicitamente molestati sessualmente