

Modena – 2 aprile 2004

“Differenza di genere nel Mobbing”

sintesi intervento di Francesca Arena

(Componente Commissione Provinciale di Pari Opportunità)

Vorrei innanzitutto ringraziare le Consigliere di Parità per aver organizzato questo convegno molto interessante e soprattutto per aver fatto emergere qui tutte le componenti del fenomeno mobbing.

Non voglio ripetere concetti che altri, molto più autorevolmente, hanno già precisato (mi riferisco alla differenza tra azioni di molestie sessuali ed azioni di mobbing), ma chiarisco subito che, come Commissione Pari Opportunità – che qui rappresento – da tempo, grazie al rapporto con le Consigliere di Parità, che pure fanno parte della Commissione ed alle loro segnalazioni sui fenomeni in tema di discriminazioni, si è posta attenzione al fenomeno mobbing dal punto di vista della differenza di genere.

Come noto il primo caso in assoluto in Italia, che fece tanto scalpore, riguardava un uomo ma, nel tempo, vari sono stati i casi che hanno visto coinvolti sia donne che uomini.

Del resto, non è un caso che la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 intitolata “Mobbing sul posto di lavoro” individui tra le aree a rischio mobbing, in particolare il lavoro femminile e le professioni con elevato livello di tensione.

Ebbene, dalle segnalazioni ricevute dalle Consigliere di Parità, dalle Avvocate che fanno riferimento alla Commissione Pari Opportunità nonché dalle segnalazioni delle Organizzazioni Sindacali è emerso che, in effetti, diversi sono i motivi e le modalità in cui cresce e si sviluppa l’azione di mobbing se a subirla è un uomo o una donna.

Prima riflessione: quando nasce l’azione di mobbing nei confronti di un uomo? Quando è in attesa di miglioramento di posizione di lavoro (ovviamente nella sua stessa azienda) o, dopo che ha dato il massimo, non viene ritenuto più necessario e viene emarginato o contrastato nella sua attività,

oppure quando diventa “scomodo” per l’azienda a causa delle sue idee e delle modalità di lavoro che propone o perché è entrato in contrasto con i vertici aziendali. Il motivo, in tutti questi casi, è il lavoro, la professionalità del lavoratore che viene messa in discussione.

Seconda riflessione: quando nasce l’azione di mobbing nei confronti di una donna? In gran parte dei casi, come ci è stato riferito, quando è appena rientrata dal periodo di maternità o ha bisogno di allontanarsi con una certa frequenza dal lavoro per provvedere a quel servizio di “cura”, che ricade sempre sulle spalle delle donne. In questo caso si cerca di emarginarla, non la si tiene più al corrente delle informazioni necessarie allo svolgimento del suo lavoro, la si isola, la si fa sentire in colpa per la situazione creatasi a causa delle sue assenze. E’ evidente, in questo caso, che qui non è tanto in gioco il solo lavoro, la professionalità del lavoratore, quanto l’assenza e lo stato psicologico della donna stessa.

Forse, non estranei al fenomeno, possono ritenersi anche i nuovi ritmi richiesti dall’organizzazione del lavoro: sappiamo quanto questi influiscano negativamente sulle relazioni interpersonali per cui è ipotizzabile che, per una donna, già gravata di un alto monte ore di lavoro (a causa della sua “doppia presenza”), ciò possa costituire un fattore ulteriore di maggiore possibilità di essere oggetto di mobbing.

Tralascio poi le considerazioni su quanto l’azione di mobbing intesa come molestia morale possa far seguito alla classica azione di molestia sessuale.

Gli episodi che ci sono stati riferiti attengono a donne rientrate al lavoro dopo la maternità che non hanno potuto più effettuare le mansioni che svolgevano prima dell’astensione obbligatoria e sono state emarginate nell’ambiente di lavoro privandole della postazione di collocazione fisica (la scrivania), tacciate di essere di peso all’azienda, di dover assentarsi spesso ecc.; donne che hanno dovuto assentarsi dal lavoro, con una certa frequenza per necessità di “cura” ai propri cari e che sono state emarginate facendole sentire “in colpa” ed inadeguate allo svolgimento di attività lavorativa; donne che, dopo aver subito molestie sessuali da un superiore, pur non avendo denunciato il fatto, ecco che cominciano a subire le molestie morali, diventano

oggetto di rimproveri in presenza di colleghi, il loro lavoro non risulta più soddisfacente, ogni occasione è buona per sottolineare che è meglio che lascino il campo.

Purtroppo in tutti i casi si nota che spesso le colleghe ed i colleghi, seppure consapevoli e testimoni delle azioni di mobbing, non sempre sono disponibili ad aiutare le mobbizzate: la paura di perdere il posto, umanamente comprensibile, è più forte del contraddire e/o contrastare i mobbers, di solito il management aziendale.

Questo è ciò che a noi risulta.

E' chiaro che la nostra riflessione non ha valore scientifico, perché non abbiamo svolto indagini ampie, ma riteniamo che possa costituire elemento di valutazione aggiuntiva in sede di confronto e, soprattutto, quando si cerca di studiare un fenomeno in tutti i suoi aspetti.

Credo, inoltre, che possa costituire un interessante e nuovo elemento di riflessione per capire cosa vogliono significare concretamente le pari opportunità sul posto di lavoro: anche dalle azioni di mobbing può emergere quanto ormai da tempo affermato, ovvero che soprattutto nel mondo del lavoro sussistono e persistono pregiudizi e l'approccio mentale rimane fondamentalmente diverso se si parla di lavoratori o di lavoratrici.

La legge n.125 del '91 sulle azioni positive non è affatto superata. Noi riteniamo che uno sforzo, da parte delle aziende, per attuare strategie e buone prassi di pari opportunità, possa favorire un "clima aziendale" tale che anche le azioni di mobbing non costituiscano numericamente un dato in aumento bensì rappresentino degli episodi sporadici e di rilevanza limitata e circoscritta.

I contratti che attualmente risultano aver preso in considerazione il fenomeno Mobbing dimostrano che si è sulla buona strada, ma bisogna insistere: emerge sempre più che il management aziendale potrebbe contribuire a ridurre il fenomeno mobbing. Credo che, con P.Luigi Celli - che ha scritto un interessante libro dal titolo "L'illusione manageriale" -, possiamo dire che "la responsabilità di management deve osare molto fino a "voler bene" a quanti l'impresa la fanno con il loro lavoro quotidiano" .