PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4156 di Mercoledì 17 gennaio 2018

Come prevenire abusi di potere e molestie sessuale nei luoghi di lavoro

Il tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro si collega a quello del potere che vi si esercita. I due aspetti vanno esplorati e affrontati congiuntamente per un'efficace strategia di uguaglianza sociale.

Ospitiamo un articolo tratto da PdE, rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente: "Gli abusi di potere e le molestie sessuale nei luoghi di lavoro" a cura di Pietro Iacono Quarantino.

GLI ABUSI DI POTERE E LE MOLESTIE SESSUALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Lo scandalo Weinstein e tutto ciò che ne è seguito - in particolare il movimento #metoo, al quale il Time ha assegnato il prestigioso riconoscimento di Person of the Year 2017 - ha squarciato il velo di silenzio, di ipocrisia e di non detto che fino a ieri ha avvolto il tema delle molestie sessuali, in particolare nei luoghi di lavoro.

Abusi di potere e molestie sessuali

Le molestie sessuali non sono l'unica forma di abuso di potere di cui un lavoratore o una lavoratrice possono essere vittime: mobbing, bullismo organizzativo, altre forme di coercizione non sono meno gravi. Le molestie sessuali, però, vanno a toccare un nervo particolarmente delicato, perché si inseriscono nel più ampio discorso delle discriminazioni delle donne sui luoghi di lavoro. Per questo, e per la sensibilità che in questi anni abbiamo maturato nei confronti di questo problema, possono essere un ottimo punto di partenza per iniziare ad indagare il fenomeno degli abusi di potere tra colleghi o tra capi e collaboratori, con l'obiettivo di allargare l'indagine e la riflessione alle altre forme di abuso in un secondo tempo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Affrontare il problema delle molestie sessuali è assolutamente necessario. Non solo per una elementare questione di giustizia nei confronti delle vittime, ma anche per gli ingenti costi che le organizzazioni devono sopportare a causa degli episodi di molestie: la minore produttività non solo della vittima, ma anche dei colleghi che si trovano a dover lavorare in ambienti inquinati, i danni di immagine quando il problema diventa di dominio pubblico, i risarcimenti nei confronti delle vittime e, per quanto possa apparire cinico, anche il dover licenziare e sostituire il molestatore, che magari è una persona competente dal punto di vista lavorativo.

Adottare politiche per prevenire le molestie sessuali o intervenire tempestivamente nel momento in cui emerge una situazione critica è quindi una strategia win-win per tutti gli attori organizzativi.

Cosa intendiamo per molestie sessuali?

Weiss (2017) riporta che secondo la Commissione per le pari opportunità lavorative degli Stati Uniti d'America (EEOC) costituiscono molestie sessuali le proposte sessuali non desiderate, le richieste di favori di tipo sessuale e le altre condotte verbali o fisiche di natura sessuale che, esplicitamente o implicitamente, interferiscono con la performance lavorativa di una persona o creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

La tipologia più grave - e più odiosa - di molestia sessuale è il ricatto: quando si chiede apertamente o si fa capire in maniera implicita all'altra persona che ci si aspettano favori o prestazioni sessuali in cambio di un lavoro, di una promozione o anche soltanto per garantire il mantenimento della posizione lavorativa.

Altre tipologie di condotte che possono es-sere considerate moleste e la cui presenza è un indicatore di una cultura organizzativa incline alle molestie sessuali, sono:

- Mettere in atto comportamenti esplicitamente sessuali sia sul luogo di lavoro sia all'esterno, in modo tale da far sentire l'altra persona a disagio; ad esempio proporsi come partner sessuali, mostrare parti intime del proprio corpo o materiale pornografico.
- Creare una situazione di tensione sessuale al lavoro, che può far sentire a disagio l'altra persona ed eventualmente influenzarne la performance lavorativa.
- Toccare qualcuno contro la propria volontà, anche se si ritiene si tratti di uno scherzo o che sia un normale comportamento tra amici.
- Ingaggiare qualcuno, in maniera insistita, in conversazioni private, in particolare senza rispettare una minima distanza o guardando l'altra persona in un modo che può essere percepito come sessuale.
- Fare battute e scherzi di natura sessuale in misura eccessiva.
- Fare osservazioni o battute offensive basate sul genere o sugli orientamenti sessuali di altre persone.
- Fare commenti sull'aspetto di altre persone, facendoli sentire non a proprio agio.

Sostanzialmente, le molestie sessuali sui luoghi di lavoro consistono nel far sentire a disagio un'altra persona con comportamenti in qualche modo riconducibili alla sfera sessuale, che siano espliciti o impliciti, indipendentemente dal rapporto gerarchico, che può essere sia paritario che verticale.

A volte può sembrare difficile, sia per la vittima che, in una certa misura, per l'autore, rendersi conto che un comportamento sia o possa essere percepito come una molestia sessuale. Soprattutto in ambienti di lavoro il cui clima è fortemente inquinato e la cui cultura organizzativa ammette o addirittura favorisce gli squilibri e gli abusi di potere, una cultura in cui comportamenti fortemente sessualizzati arrivano ad essere la norma implicita.

In sintesi, se un comportamento può sembrare in qualche modo sessuale ed è causa di disagio per l'altra persona, allora probabilmente è una molestia sessuale.

Le Molestie sessuali sono un problema degli uomini

In generale, essere vittima di molestie o violenze sessuali non è qualcosa che capita esclusivamente alle donne: negli USA (dati CDC, 2017), circa il 30% delle vittime di una qualche forma di violenza sessuale sono infatti uomini. Anche tra i casi di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, possono quindi esserci situazioni in cui a molestare è una donna, così come possono esserci casi di accuse false o indebitamente ingigantite.

Nonostante ciò, il problema delle molestie sessuali nei contesti organizzativi è principalmente un problema degli uomini, in particolare nei casi di molestie perpetrate da una capo nei confronti di un collaboratore o di una collaboratrice, perché ha direttamente a che fare con il modo in cui gli uomini associano il potere al sesso.

Quando e perché gli uomini di potere tendono ad essere dei molestatori?

Ovviamente, non tutti gli uomini di potere sono dei molestatori e neanche dei potenziali molestatori, ma, come hanno dimostrato anche gli scandali degli ultimi mesi, alcuni di loro lo sono. Perché?

Seidman (2017) ha elaborato una rassegna delle principali ricerche psicologiche che indagano il rapporto tra potere e sesso dal punto di vista maschile. Secondo Seidman, da queste ricerche emergono tre questioni principali:

1. Gli uomini che associano il sesso al potere hanno più probabilità di compiere molestie sessuali.

Alcuni individui tendono ad associare il concetto di potere al concetto di sesso con maggior forza rispetto a quanto fanno mediamente le altre persone. L'inclinazione a compiere molestie sessuali aumenta se un uomo, oltre ad associare strettamente sesso e potere, è anche fortemente motivato al potere.

Nel corso di un esperimento (Zurbgriggen, 2000) sono state misurate la motivazione al potere e all'affiliazione/intimità, la tendenza ad associare i concetti di potere e di sesso, e la predisposizione a compiere molestie sessuali. Negli uomini, alti livelli di motivazione al potere e una forte connessione tra potere e sesso predicono una maggiore probabilità di commettere molestie, cosa che non si verifica nei casi in cui vi è una alta motivazione al potere ma manca l'associazione tra potere e sesso. Nelle donne invece la propensione all'aggressione è invece risultata associata alla motivazione all'affiliazione, anche in presenza di una forte connessione tra i concetti di sesso e potere.

2. Avere potere induce a sovrastimare l'interesse sessuale di altre persone.

Le persone di potere tendono ad avere meno empatia (Galinsky et al., 2006; Gwinn et al., 2013) e a considerare gli altri come un mezzo per raggiungere i propri obiettivi (Gruenfeld et al., 2008). Di conseguenza, un uomo di potere può essere maggiormente incline a vedere una sua subordinata come un modo per soddisfare il proprio desiderio sessuale e, a causa della scarsa empatia, può avere difficoltà a rendersi conto di mettere l'altra persona in una situazione di difficoltà e ad interpretare efficacemente i sentimenti dell'altra persona nei suoi confronti.

Kutzman and Maner (2011) hanno verificato questa ipotesi sottoponendo delle coppie miste ad un compito, in cui uno dei due membri della coppia era il leader e l'altro il subordinato. Al termine del compito hanno chiesto a ciascun soggetto quanto fosse interessato in generale all'idea di avere rapporti sessuali occasionali, quanto fosse attratto dalla persona con cui aveva svolto il compito e quanto riteneva che l'altra persona fosse attratta da lui/lei. I risultati hanno indicato che, tra i soggetti maggiormente favorevoli al sesso occasionale, coloro che si erano trovati in una condizione di maggior potere tendevano a sovrastimare l'interesse sessuale del partner nei loro confronti.

3. Gli uomini insicuri che si trovano in una situazione di potere sono più inclini a compiere molestie sessuali.

Williams e collaboratori (2017) hanno rilevato che gli uomini insicuri o di basso status sociale hanno una maggiore tendenza ad essere sessualmente aggressivi rispetto a uomini che di status sociale più alto.

Questi risultati appaiono in contraddizione con gli esperimenti citati precedentemente, ma in realtà ci forniscono una informazione in più, relativa a quando è maggior il rischio che un uomo possa commettere abusi.

L'ipotesi di Williams è che gli uomini che si percepiscono senza potere possano sviluppare il bisogno di compensare tale mancanza. Quanto si trovano più o meno improvvisamente in una situazione di potere, possono quindi essere maggiormente tentati di approfittarne, facendo appunto abuso.

Ciò accade quando una persona viene promossa da una posizione senza potere ad una di potere; quando una persona si trova in una posizione intermedia, nella quale sperimenta sia momenti di potere (ad esempio sui collaboratori), sia di assenza di potere (ad esempio nei confronti dei superiori); ma anche quando una persona occupa una posizione senza potere ma, in qualche modo, può esercitare una influenza su altre persone.

In uno studio, ad esempio, Williams ha riscontrato che uomini che si percepiscono come senza potere, se ne avessero la possibilità, sarebbero maggiormente inclini a sabotare l'avanzamento di carriera di una donna nei confronti della quale nutrono interessi sessuali e/o sentimentali, sia nel caso in cui si tratti di una subordinata, sia nel caso in cui si tratti di una collega di pari livello.

In un altro esperimento sono state costituite coppie miste alle quali è stato dato il compito di scambiarsi dei messaggi (alcuni dei quali sessualmente espliciti) da memorizzare. In metà delle coppie, uno dei partecipanti sceglieva i messaggi e l'altro doveva memorizzarli. Mentre nella restante metà di coppie i due partecipanti si alternavano nella scelta dei messaggi e nella memorizzazione. Gli uomini che erano parte delle coppie del primo tipo, quindi, si trovavano in una condizione di potere stabile, mentre gli uomini che erano parte delle coppie del secondo tipo alternavano turni di lavoro in cui erano in una situazione di maggior potere e turni in cui erano in situazione di minor potere. Questi ultimi, quando era il loro turno di proporre al partner il messaggio da memorizzare, avevano una maggiore tendenza a scegliere quelli sessualmente più espliciti.

Questi studi, conclude Seidan, suggeriscono quindi che ci sono situazioni che possono portare alcuni uomini ad abusare del loro potere e a commettere molestie sessuali.

Come reagire alle molestie sessuali?

Cosa possono fare le vittime di molestie sessuali o, in generale, coloro che ritengono di trovarsi in una condizione di disagio causata da un comportamento di natura più o meno esplicitamente sessuale di un capo o di collega?

L'EEOC (Weiss, 2017) suggerisce di prendere in considerazioni queste strategie di comportamento:

1. Se ci si sente sufficientemente a proprio agio, è possibile parlare direttamente con la persona i cui comportamenti hanno causato il disagio e chiedere di interromperli.

2. Verificare se nell'organizzazione è presente una policy antimolestie e seguire le azioni previste per denunciare il comportamento.

3. Nel caso in cui non sia prevista tale policy, la persona con cui parlarne è il proprio capo (nel caso in cui il molestatore sia un collega) o il capo del proprio capo o comunque chi occupa una posizione di vertice nell'organizzazione, al quale chiedere di intervenire per fermare il molestatore.

4. Consultare un legale e procedere secondo la legge.

Per corroborare la propria accusa è consigliabile tenere un diario in cui vengono riportati i fatti successi, conservare eventuali prove, raccogliere testimonianze, soprattutto nel caso in cui anche altri colleghi o colleghe siano stati vittime di molestie o di

altre forme di abusi.

Una quinta opzione, quella purtroppo più seguita, consiste nel non fare niente, magari sperando che il molestatore, prima o poi, la smetta. Chi tace, quasi sempre, lo fa per paura di subire ritorsioni da parte del molestatore, che come abbiamo visto ha spesso più potere di chi denuncia, e in generale per timore di mettersi in cattiva luce nei confronti dell'azienda, di altri capi, dei colleghi; o, addirittura, di subire un processo di colpevolizzazione della vittima, fenomeno tutt'altro che raro in queste situazioni.

Il rischio che la vittima non denunci non riguarda soltanto le piccole organizzazioni, in cui gli squilibri di potere sono spesso amplificati, ma anche le grandi aziende. Sam Louie (2017), uno psicoterapeuta e giornalista televisivo americano, ha raccontato la propria esperienza di denuncia di molestie: l'azienda ha licenziato il molestatore ma ha chiesto le dimissioni allo stesso Louie, nonostante fosse la vittima. La motivazione alla base di questa richiesta sarebbe stata una politica delle risorse umane purtroppo orientata prioritariamente a preservare l'integrità economica dell'azienda: chi denuncia una molestia, in un contesto del genere, rappresenta una potenziale minaccia di richiesta di risarcimenti, che deve essere neutralizzata.

Come abbiamo detto all'inizio dell'articolo, però, una cultura aziendale tollerante nei confronti delle molestie e degli abusi di potere espone una organizzazione a maggiori rischi e di conseguenze a maggiori costi. La prevenzione delle molestie è quindi una strategia preferibile, quantomeno per ragioni economiche, se quelle etiche e morali non sono sufficientemente forti.

Come prevenire le molestie sessuali sui luoghi di lavoro

Cosa può fare un'azienda per prevenire le molestie sessuale al suo interno?

Secondo Lipman (2017), sono 3 i passi concreti e tangibili che una organizzazione deve mettere in conto per poter implementare una politica efficace.

1. Iniziare dal vertice

La politica di tolleranza zero nei confronti delle molestie deve partire dalla posizione più alta presente in azienda: non dai capi di linea, non dalle risorse umane, ma da chi in quell'organizzazione ha effettivamente il maggior potere: il CEO, il Presidente, l'AD.

2. Proseguire con i manager e i capi intermedi

Ogni manager e ogni capo intermedio sa bene cosa il proprio superiore e l'azienda si aspettano da lui o da lei. L'attuazione delle politiche di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali deve rientrare, esplicitamente, tra queste aspettative. Deve essere chiaro che per l'azienda il rispetto di queste politiche sono importanti tanto quanto il raggiungimento degli obiettivi di business.

3. Implementare un sistema di denuncia delle molestie

Chi subisce una molestia deve sapere a chi può rivolgersi per segnalarla, quali informazioni fornire, cosa succede dopo la segnalazione. Soprattutto, deve sapere che riceverà ascolto e comprensione e che può effettuare la segnalazione nella più totale sicurezza, senza timore di subire ritorsioni. Ogni organizzazione deve prevedere un sistema per consentire le segnalazioni che sia facilmente accessibile, sicuro e appropriato per l'organizzazione stessa e i suoi membri. Può essere un numero di telefono, una mail, uno sportello, un referente delle HR. Non importa cosa sia, purché ce ne sia uno, tutti i dipendenti ne siano a conoscenza e sia gestito con correttezza e competenza.

Conclusioni

Il 2017 si è chiuso con un importante cambiamento nel modo in cui consideriamo il tema delle molestie sessuali. Il 2018 può essere l'anno in cui tradurre questa nuova consapevolezza in azioni concrete che possono ridurre in maniera significativa l'incidenza di questo fenomeno e migliorare la qualità della vita all'interno e all'esterno delle organizzazioni lavorative. Avere una conoscenza del fenomeno, di quali sono i fattori che lo scatenano e quelli che lo facilitano, è il primo passo per

programmare e realizzare azioni efficaci di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali e degli altri abusi di potere nei luoghi di lavoro.

Bibliografia

AA.VV. (CDC) (2017), The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey, 20102012 State Report. National Center for Injury Prevention and Controlo, Division of Violence Prevention (www.cdc.gov).

Galinsky, A. D., Magee, J. C., Inesi, M. E., & Gruenfeld, D. H. (2006). Power and perspective not taken. Psychological Science, 17, 1068? 1074.

Gruenfeld, D. H., Inesi, M. E., Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Power and the objectification of social targets. Journal of Personality and Social Psychology, 95, 111?127.

Gwinn, J. D., Judd, C. M., & Park, B. (2013). Less power = less human? Effects of power differentials on dehumanization. Journal of Experimental Social Psychology, 49, 464-470.

Lipman, V., (2017). How company can help prevent sexual harassment. Psychology Today (blog), 29 novembre 2017.

Louie, S., (2017). Why sexual harassment goes unreported. Psychology Today (blog), 2 dicembre 2017.

Kunstman, J. W., & Maner, J. K. (2011). Sexual overperception: Power, mating motives, and biases in social judgment. Journal of Personality and Social Psychology, 100, 282?294.

Pryor, J. B., & Stoller, L. M. (1994). Sexual cognition processes in men high in the likelihood to sexually harass. Personality and Social Psychology Bulletin, 20, 163?169.

Seidman G., (2017). When do men with power engage in sexual harassament?. Psychology Today (blog), 7 dicembre 2017

Weiss, R., (2017). #MeToo? Has it happened to you?. Psychology Today (blog), 1 dicembre 2017.

Weiss, R., (2017). If you've been sexually assaulted, what's next?. Psychology Today (blog), 11 dicembre 2017.

Williams, M. J., Gruenfeld, D. H., & Guillory, L. E. (2017). Sexual aggression when power is new: Effects of acute high power on chronically low-power individuals. Journal of Personality and Social Psychology, 112, 201-223.

Zurbriggen, E. L. (2000). Social motives and cognitive power-sex associations:Predictors of aggressive sexual behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 78, 559?581.

Pietro Iacono Quarantino


Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.