

2023
N2

ArgomenTi

Rivista aziendale

A cura del Servizio
dell'informazione
e della comunicazione
del Consiglio di Stato

molestia, s. f.



Sommario

I primi vent'anni del Gruppo stop molestie

Intervista a Monica Bucci, che nel settembre 2023 ha partecipato alla nascita del gruppo operativo

Cosa si intende per discriminazione?

Un atto che non rispetta il principio di pari trattamento

«C'è ancora parecchio lavoro da fare»

Rachele Santoro è coordinatrice del Gruppo stop molestie, un ruolo che la porta a dedicarsi a un ampio spettro di relazioni e conflitti, ma anche a sensibilizzare colleghe e colleghi. «Se da un lato è chiaro e evidente che cosa sono le molestie sessuali – intese come contatti fisici indesiderati – per pochi è invece chiaro che cosa si intende per molestie sessiste sul posto di lavoro»

molestia, s. f.

Nel nostro editoriale, il perché della parola di questa edizione

Un passo alla volta

Fase dopo fase, ecco come funziona il Gruppo stop molestie

Un esempio di... velata molestia

Nelle molestie determinante non è l'intenzione della persona che molesta o il gesto in sé, bensì come il suo comportamento è recepito/vissuto dalla persona interessata

Cos'è la molestia psicologica?

Il "mobbing" si divide in cinque categorie e può toccare più livelli

Cos'è la molestia sessuale (o sessista)?

Esempi e modalità di comportamenti che ledono la dignità di donne e uomini

I membri del gruppo si presentano

Provengono dal mondo della scuola, del lavoro e dell'informatica, ma c'è anche chi lavora al tribunale e all'Ufficio della natura e del paesaggio



I primi vent'anni del Gruppo stop molestie

Intervista a Monica Bucci, che nel settembre 2023 ha partecipato alla nascita del gruppo operativo

Quando il “Gruppo stop molestie” è nato, nel settembre 2003, Monica Bucci c’era. Attiva all’epoca da circa due anni nella Sezione delle risorse umane in qualità di collaboratrice scientifica, tra gli ambiti della sua attività rientravano pure la salute dei collaboratori e la problematica del *mobbing*, un tema al quale l’allora rivista cartacea Amministrazione 2000 (madre di ArgomenTi, diffusa solo in digitale) aveva dedicato un articolo (vd allegato). “Non era ovvio, a quel tempo, parlare di queste problematiche all’interno dell’Amministrazione cantonale” ricorda la nostra interlocutrice, “mentre oggi la sensibilità è di sicuro cresciuta. Forse, anche grazie alla presenza ventennale del ‘Gruppo stop molestie’”.

Nell’articolo scritto nel settembre 2002 lei riscontrava “una poco chiara conoscenza e informazione sulle reali caratteristiche del fenomeno e una confusione nell’uso del termine”.

«Certo, oggi non è più necessario spiegare cosa s’intende per *mobbing* o per molestia psicologica sul luogo di lavoro. Tuttavia, la difficoltà nel riconoscere il fenomeno (soprattutto se si è coinvolti in prima persona) può essere talvolta difficile, e quando si ha un conflitto aspro con un collega o con il proprio capo, si può essere portati a credere che si tratti di *mobbing*. Ma c’è una grande differenza tra un caso di *mobbing* e un normale conflitto. Il tipo di azioni, la durata degli stessi, l’intenzionalità e la costanza del fenomeno sono elementi essenziali per il *mobbing*. Ad ogni modo, e in questi termini abbiamo sempre impostato il lavoro del Gruppo stop molestie, a fronte di qualsiasi segnale d’allarme è importante attivarsi subito, per evitare che la situazione peggiori.»

Sempre nello stesso articolo, parla in anteprima della nascita di “un gruppo operativo con il compito preciso di elaborare un concetto di prevenzione e intervento in materia di molestie sessuali e psicologiche nell’Amministrazione cantonale”.

«Esatto. Il Gruppo stop molestie è nato dalla volontà di fornire alle collaboratrici e ai collaboratori un sostegno per affrontare una situazione difficile sul posto di lavoro, e accompagnarli alla ricerca di una soluzione. Rivolgendosi ad un intervento precoce lo scopo era da un lato di “gestire” i casi che si presentavano e, parallelamente, fare della prevenzione delle situazioni di *mobbing*, grazie alla presa a carico precoce dei conflitti evitando che la situazione si faccia più critica o addirittura problematica. Inizialmente il gruppo ha vissuto un periodo di sperimentazione che è poi stato formalizzato, a titolo definitivo, dal Consiglio di Stato ed è tuttora un

servizio fondamentale per il sostegno alle collaboratrici e ai collaboratori.»

Lei ha coordinato il gruppo per diversi anni e nel 2008 ha assunto la funzione di Capoarea nella Sezione delle risorse umane, carica che le ha permesso di apportare diversi interventi volti a migliorare la politica del personale.

«Grazie alla mia esperienza precedente nella gestione dei casi in seno al Gruppo stop molestie, ho imparato molto sulle necessità di formazione dei funzionari dirigenti sul tema dei conflitti sul posto di lavoro e l'importanza di accompagnarli nel difficile ruolo di conduzione. Abbiamo così inserito nel percorso formativo loro destinato dei corsi specifici e predisposto una consulenza mirata in tale ambito. Allo stesso tempo abbiamo previsto una sensibilizzazione ad hoc per i neoassunti sul tema e una presentazione delle attività del Gruppo, così come inserito il tema nel calendario dei corsi di perfezionamento del personale.»

In un articolo apparso su Psicologia e lavoro nel 2007 (anche questo in allegato), parlando del Gruppo stop molestie lei ha scritto: “Siamo tuttavia convinti che, malgrado le difficoltà, questa modalità d'azione, per quanto possa essere lunga e talvolta difficile da percorrere per le parti coinvolte, sia l'unica possibile per dare la possibilità di uscire dalla trappola del conflitto interpersonale e non ricadere, successivamente, nelle medesime situazioni”.

«Mi riferivo qui alle modalità d'intervento del Gruppo che, dopo un numero variabile di colloqui preparatori con chi contatta il Gruppo, ed eventualmente altrettanti con la controparte, offre la possibilità di una mediazione, durante la quale poter affrontare apertamente il conflitto e soprattutto partecipare attivamente alla ricerca di una soluzione, passando attraverso il riconoscimento delle esigenze reciproche. La risoluzione dei conflitti interpersonali richiede infatti tempo e disponibilità a mettersi in discussione. Ma è fondamentale per ristabilire una relazione “sana” con la controparte.»

Nel 2020, dopo quasi vent'anni di attività alla Sezione delle risorse umane, ha abbracciato l'incarico di Aggiunta alla Direzione della Divisione della giustizia. L'esperienza all'interno del Gruppo stop molestie è stata formatrice?

«Sicuramente sì. Ascoltare i vissuti di sofferenza che delle relazioni disfunzionali sul posto di lavoro possono provocare mi ha insegnato molto su cosa significa essere funzionario dirigente, quali responsabilità implica per rapporto al benessere dei collaboratori, e quanto, seppur involontariamente, si possa “ferire” se il ruolo non viene esercitato con la giusta “attenzione” ai collaboratori. Per questo ho sempre messo grande attenzione a questo mettendo l'accento sull'importanza di curarsi sia della “produttività” dei collaborati che al loro benessere psico-fisico.»

Non a caso, vent'anni dopo, lei è ancora molto affezionata al Gruppo stop molestie.

«È un progetto che ho visto nascere e crescere. È diventato parte

integrante della cultura all'interno dell'Amministrazione cantonale che ha permesso di rivolgere l'attenzione ad aspetti importanti, come la salute dei collaboratori e per questo ne sono molto orgogliosa. Com'è giusto che sia, in questi anni, ha lavorato in silenzio e senza farsi notare. Sono certa abbia reso un buon servizio a chi lo ha contattato garantendo, in tutta confidenzialità sostegno e consulenza.»

Cosa si intende per discriminazione?

Un atto che non rispetta il principio di pari trattamento

Per discriminazione si intende qualsiasi dichiarazione o azione volta a pregiudicare, trattare in maniera differente o discreditarne una persona, senza valido motivo, a causa dell'origine, della razza, del genere, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di disabilità fisiche, mentali o psichiche.

Il principio del pari trattamento risulta leso quando una persona viene trattata in modo diverso a causa di una di queste caratteristiche rispetto a un'altra persona in una situazione analoga e quando questo diverso trattamento porta alla diffamazione e all'emarginazione della persona interessata. Una delle forme di discriminazione più menzionate in Svizzera è legata al genere, anche se l'articolo 3 della legge sulla parità dei sessi vieta esplicitamente la discriminazione sul posto di lavoro a causa del sesso e prevede norme procedurali e requisiti particolari.

Fonte: la pagina ["Definizioni" del Gruppo stop molestie](#) e il fascicolo [\"Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro\"](#), pubblicato dalla Segreteria di Stato dell'economia-



«C'è ancora parecchio lavoro da fare»

Rachele Santoro è coordinatrice del Gruppo stop molestie, un ruolo che la porta a dedicarsi a un ampio spettro di relazioni e conflitti, ma anche a sensibilizzare colleghe e colleghi. «Se da un lato è chiaro e evidente che cosa sono le molestie sessuali – intese come contatti fisici indesiderati – per pochi è invece chiaro che cosa si intende per molestie sessiste sul posto di lavoro»

Come si combina il ruolo di coordinatrice del GSM con quello di Delegata per le pari opportunità? Quali sono i punti in comune, quali le differenze?

«Vedo i due ruoli affini e complementari. Come Delegata per le pari opportunità mi occupo principalmente della concretizzazione dell'articolo 8 cpv. 3 della Costituzione federale sull'uguaglianza giuridica e nei fatti tra donne e uomini, ma anche del divieto di discriminazioni basate sul genere in ambito professionale secondo quanto sancito dalla legge federale sulla parità dei sessi (LPar). Tra queste rientrano anche le molestie sessuali sul posto di lavoro che rappresentano un nodo importante nella lotta alle disparità di genere. Molto spesso la molestia non è frutto di un'infatuazione o innamoramento, ma una manifestazione di potere che colpisce in misura maggiore le donne (sebbene anche gli uomini possano essere vittime di molestie). Queste forme di violenza derivano dalle disparità nei rapporti di potere tra donne e uomini e dare il mio contributo nel GSM mi permette, tra le altre cose, di sensibilizzare i e le dipendenti dello Stato sul divieto di discriminazioni di genere in senso lato.»

Concretamente, quanto ti impegna il ruolo di coordinatrice del GSM? Quali attività svolgi?

«Come coordinatrice del Gruppo devo innanzitutto reagire rapidamente alle segnalazioni, sia telefoniche, sia via e-mail. Quando le persone si rivolgono al GSM si trovano spesso in una situazione di difficoltà ed è quindi importante organizzare un colloquio nel più breve tempo possibile e fornire il sostegno necessario. Oltre all'ascolto e all'accompagnamento delle persone vi è tutta l'attività di informazione e sensibilizzazione che rientra nell'ambito delle misure di promozione del benessere e tutela della salute previste dal Consiglio di Stato. In questo senso, in collaborazione con la Sezione delle risorse umane, vengono organizzate formazioni specifiche sulle violazioni dell'integrità personale, sulle procedure formali e informali

da seguire all'interno dell'Amministrazione cantonale e sui servizi di aiuto e sostegno, rivolte in particolare al personale dirigente e neo-assunto. Recentemente inoltre, il Consiglio di Stato ha voluto rafforzare ulteriormente la conoscenza della Direttiva concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione attraverso una formazione obbligatoria per i quadri intermedi (collaboratori e collaboratrici che hanno mansioni di coordinamento e/o gestione di personale), la quale ci sta impegnando molto siccome sono oltre 500 persone da formare. Infine, il Gruppo è sempre attento alla crescita dei membri stessi ed è quindi importante trovarsi regolarmente per delle supervisioni e partecipare a corsi di formazione continua.»

Che cosa ha imparato da questo ruolo, negli ultimi anni?

«Comunicazione, comunicazione, comunicazione... Il Gruppo stop molestie ha ereditato un nome che non si addice pienamente alle varie situazioni che gestisce. Difatti, sembrerebbe che si occupi principalmente o esclusivamente di molestie, ma nella maggior parte dei casi il Gruppo si dedica a relazioni e conflitti. Molte volte le persone danno per scontato che la o le controparti abbiano colto dei segnali non verbali o compreso determinate situazioni, ma in realtà nella maggior parte dei casi non è così. In un contesto professionale, dove si è presi quotidianamente dalla frenesia lavorativa, capita che si dedichi poco tempo agli aspetti relazionali o si risolvano delle situazioni in maniera sbrigativa. Questo può portare a incomprensioni, disagi e conflitti. È quindi importante che – anche se talvolta è difficile – ci si prenda il tempo per tornare su quei comportamenti che hanno provocato disagio per chiarire la situazione. Penso dunque che la regola d'oro sia la comunicazione e la valorizzazione del patrimonio umano che, non dimentichiamolo, è il bene più prezioso di ogni realtà lavorativa.»

Quali sono i concetti che ormai sono stati sdoganati in merito alle molestie? Quali, invece, quelli che ancora vengono fraintesi?

«Se da un lato per gran parte delle persone è chiaro e evidente che cosa sono le molestie sessuali – intese come contatti fisici indesiderati – per pochi è invece chiaro che cosa si intende per molestie sessiste sul posto di lavoro e su questo c'è ancora parecchio lavoro da fare. Sotto questo cappello troviamo numerosi comportamenti sgraditi, che ledono la dignità personale e per i quali la connotazione sessuale è talvolta meno esplicita, come ad esempio battute su ruoli tradizionali di donne e uomini o che contribuiscono a rafforzare gli stereotipi di genere, nonché frasi e allusioni a sfondo sessuale, oppure anche un solo sguardo è sufficiente se accompagnato da un comportamento non verbale provocatorio o ammiccante. Questi comportamenti contribuiscono a creare un clima di lavoro ostile e sono vietati per legge, ma talvolta vengono banalizzati senza considerare le gravi conseguenze fisiche e psichiche che possono comportare non solo per la persona che li subisce, ma anche per il datore di lavoro (deterioramento dell'ambiente, costi dovuti alle assenze, danni d'immagine, ecc.).

«Tra le molestie troviamo anche quelle psicologiche (meglio conosciute come *mobbing*) e anche su queste c'è ancora molta confusione. Il *mobbing*

consiste in una serie di piccoli comportamenti che presi singolarmente possono sembrare insignificanti, ma se svolti sistematicamente, per un certo periodo di tempo e con l'obiettivo di isolare e emarginare la vittima fino a farle abbandonare il posto di lavoro, rientrano nelle violazioni dell'integrità personale causando a chi li subisce gravi conseguenze fisiche e psichiche. Il termine è spesso abusato, anche se al GSM non importa molto la diagnosi di *mobbing* poiché dal momento che vi è un disagio è importante sostenere la persona.»

Con quale spirito ti avvicini a una mediazione? Come si fa a essere dei buoni mediatori, sfuggendo ai pregiudizi e alle impostazioni mentali che ognuno di noi ha?

«Generalmente, se le parti acconsentono ad una mediazione si parte già bene. Significa che entrambe hanno la volontà di ascoltarsi e capirsi. In questi casi i mediatori e le mediatrici hanno il ruolo di facilitatori della comunicazione: aiutano le parti a toccare i punti più delicati di un conflitto, garantiscono l'imparzialità e trovano le parole giuste per spiegare a una o all'altra parte che cosa si sta dicendo. La nave viene condotta dalle parti e il mediatore / la mediatrice deve solamente orientare la discussione e mantenere in equilibrio il veliero. Personalmente mi avvicino alla mediazione con la convinzione che entrambi hanno le proprie ragioni e questo mi aiuta ad essere più neutra. Talvolta è difficile sfuggire ai pregiudizi, soprattutto quando le situazioni ci toccano come persone, magari per il vissuto individuale o familiare. In questi casi il mediatore / la mediatrice deve sempre essere in grado di fare un passo indietro quando si sente troppo coinvolto da una situazione. Infine, come Gruppo Stop Molestie operiamo sempre in due, un uomo e una donna. La co-mediazione può risultare talvolta più difficile, ma in realtà aiuta molto ad essere oggettivi e avere uno sguardo incrociato sulla situazione. In questo senso un mediatore vede determinate cose e la mediatrice ne vede altre e questo aiuta ad essere più completi.»

Quali sono i consigli che daresti a una persona che sta vivendo un momento di difficoltà e non sa se contattare il GSM?

«Prima si agisce e migliori sono le possibilità di risolvere una situazione, evitando l'escalation del conflitto. Il gruppo agisce in maniera strettamente confidenziale e nessuno viene informato o informata del fatto che una persona si è rivolta al gruppo. Rivolgersi al gruppo non comporta rischi e non lega la persona ad eventuali passi successivi, che rimangono una decisione di collaboratrici e collaboratori. Perciò suggerisco di chiamare e confrontarsi con qualcuno il prima possibile, senza attendere la degenerazione del conflitto e prima di ammalarsi.»

È possibile candidarsi per entrare a far parte del GSM?

«Finora non è mai stato aperto un bando di concorso poiché è sempre stato possibile trovare persone competenti e disponibili. Non si esclude però la possibilità di un bando di concorso in caso di necessità e soprattutto, invitiamo collaboratrici e collaboratori interessati e con delle competenze e un'esperienza nella gestione dei conflitti e nella mediazione, a prendere contatto con il GSM.»

molestia, s. f.

Nel nostro editoriale, il perché della parola di questa edizione

Nel settembre 2023 il Gruppo stop molestie ha compiuto 20 anni. Oggi la sua attività è molto conosciuta anche grazie alla formazione prevista all'interno delle giornate per i neoassunti, ma fino a poco tempo fa concetti come *mobbing* e "molestia psicologica" non erano granché noti.

Per celebrare questo anniversario, questa edizione di ArgomenTi si concentra proprio sulla parola "molestia" e ripercorre la storia del Gruppo. Lo abbiamo fatto attraverso le interviste a Monica Bucci (che ha visto nascere il gruppo operativo nel settembre 2003) e a Rachele Santoro, attuale coordinatrice del gruppo. A complemento abbiamo aggiunto le biografie degli attuali membri del gruppo e una spiegazione su come funziona la loro attività, basata su uno spazio di ascolto neutro e confidenziale che può essere fondamentale per analizzare ed elaborare quanto accaduto.

Alcuni articoli sono dedicati alle definizioni che spiegano meglio concetti come "molestia psicologica" e "discriminazione", perché è importante capire quale confine c'è tra una molestia e un conflitto (il sito www.ti.ch/molestie lo spiega bene con una frase: "Un conflitto non è una molestia, ma un conflitto mal gestito può trasformarsi in una molestia"). Infine, alcune vignette illustrano gli eventuali problemi che possono gettare un'ombra sul nostro ambiente lavorativo. Anche qui, val la pena ricordare che, nelle molestie, determinante non è l'intenzione della persona che molesta o il gesto in sé, bensì come il suo comportamento è recepito/vissuto dalla persona interessata.

In coda a questo editoriale, ricordiamo anche i canali di contatto del Gruppo stop molestie che risponde al numero di telefono (gratuito) 0800 145 145 e per e-mail all'indirizzo gruppostopmolestie@ti.ch. Sono a disposizione di tutti i/le dipendenti dell'Amministrazione Cantonale (impiegati/e, docenti, Magistrature permanenti comprese le cariche elettive e personale ausiliario) e garantiscono una consulenza neutrale, al di sopra delle parti e con la massima riservatezza su quanto esposto.

Buona lettura.

Il Servizio dell'informazione e della comunicazione del Consiglio di Stato (SIC)



0800 145 145

Un passo alla volta

Fase dopo fase, ecco come funziona il Gruppo stop molestie

Il Gruppo stop molestie è a disposizione di tutte le persone che lavorano per l'Amministrazione cantonale e la Magistratura, comprese le cariche elettive e il personale ausiliario. Chi si sente vittima di molestie o discriminazioni e vive una situazione di disagio sul posto di lavoro può quindi contattare il Gruppo telefonicamente (0800 145 145, dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 12, e dalle 13.30 alle 16.30) o via e-mail (gruppostopmolestie@ti.ch). L'invito è di agire per tempo, senza aspettare che la situazione peggiori. Prima si interviene, maggiori sono le possibilità di una risoluzione positiva.

Una volta stabilito un primo contatto con la vittima di molestie, due membri del Gruppo la incontrano in piena riservatezza. Si tratta di uno spazio di ascolto neutro e confidenziale che può essere fondamentale per analizzare ed elaborare l'accaduto, anche se poi l'interessato/a non avrà intenzione di procedere ad una mediazione.

Se invece la persona interessata si sente pronta e dà il proprio benessere, i membri ascoltano la o le persone coinvolte per abbracciare anche il loro punto di vista.

Infine, se anche quest'ultime sono d'accordo a comparire personalmente per appianare le divergenze, il Gruppo stop molestie si attiva come istanza di mediazione, alla ricerca di una soluzione positiva al problema.

Come sottolineato dalla direttiva del Consiglio di Stato del 9 luglio 2021, ricordiamo che il Gruppo stop molestie non ha la facoltà di svolgere indagini e non dispone di potere decisionale. In nessun caso è coinvolto in un'inchiesta disciplinare o nella procedura formale. Bisogna inoltre sottolineare che, in caso di molestia, i dipendenti pubblici possono rivolgersi ai propri funzionari dirigenti o ai servizi centrali del personale.

Maggiori informazioni su www4.ti.ch/can/gruppo-stop-molestie



Un esempio di... velata molestia

Nelle molestie determinante non è l'intenzione della persona che molesta o il gesto in sé, bensì come il suo comportamento è recepito/vissuto dalla persona interessata

Anna è responsabile del Dipartimento in cui lavora Luigi. Da qualche tempo gli fa complimenti insistenti.

Come vi sentireste nei panni di Luigi?

Risposta A: «Lusingato. Mi piace ricevere complimenti.»

Risposta B: «A disagio. Sono l'unico a ricevere queste attenzioni.»

Risposta C: «Non mi fa né caldo né freddo.»

Ogni persona vive una situazione in modo diverso. Ciò che una persona trova piacevole, altri possono trovarlo sgradevole. Se una situazione ti mette a disagio e non reagisci la situazione potrebbe peggiorare, il clima di lavoro potrebbe deteriorarsi, l'autore o l'autrice non saprà mai di essersi comportato/a in modo inappropriato e potrebbe rifarlo. Nelle molestie determinante non è l'intenzione della persona che molesta o il gesto in sé, bensì come il suo comportamento è recepito/vissuto dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

Per saperne di più:

- Guarda il [video sulle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro](#)
- Svolgi un [corso di formazione on-line](#)

Cos'è la molestia psicologica?

Il "mobbing" si divide in cinque categorie e può toccare più livelli

Per molestia psicologica o *mobbing* si intende ogni atteggiamento ostile che altera il clima di lavoro, in particolare comportamenti, parole, atti, gesti, scritti, che si ripetono in modo frequente e per un certo periodo di tempo, che ledono la personalità e la dignità di una persona e la sua integrità fisica e/o psichica, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro.

Secondo lo psicologo del lavoro tedesco-svedese Heinz Leymann, ci sono cinque categorie di *mobbing*:

1. attacchi alla possibilità di comunicare (p. es. non lasciar parlare, interrompere, sgridare, non fornire informazioni);
2. attacchi alle relazioni sociali (p. es. rifiuto di contatto in generale, non salutare, ignorare, emarginare, isolare);
3. attacchi all'immagine sociale (p. es. ridicolizzare una persona, diffondere voci infondate, punzecchiare, offendere, fare osservazioni sprezzanti);
4. attacchi alla qualità della situazione professionale e privata (p. es. affidare lavori vessatori e umilianti, criticare ingiustamente, sottrarre compiti importanti);
5. attacchi alla salute (p. es. minacciare o fare uso di violenza fisica).

Fonte: la pagina ["Definizioni" del Gruppo stop molestie](#) e il fascicolo ["Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro"](#), pubblicato dalla Segreteria di Stato dell'economia.

Cos'è la molestia sessuale (o sessista)?

Esempi e modalità di comportamenti che ledono la dignità di donne e uomini

Per molestia sessuale o sessista si intende ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale che lede la dignità di donne e uomini. Le molestie sessuali e sessiste si manifestano con atti o comportamenti indesiderati – fisici, verbali o non verbali – che hanno una connotazione sessuale.

Concretamente, ecco alcuni esempi:

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori.
- Osservazioni e barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale di donne e uomini.
- Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico/erotico nei luoghi di lavoro.
- Le collaboratrici e i collaboratori ricevono inviti indesiderati con un chiaro intento.
- Si verificano contatti fisici indesiderati.
- Le collaboratrici e i collaboratori vengono perseguitati dentro o fuori l'azienda.
- Si verificano delle avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi.
- Si verificano atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Per giudicare se il comportamento osservato rappresenti un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro oppure un caso di molestie sessuali esiste una regola semplice: determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

Fonte: la pagina ["Definizioni" del Gruppo stop molestie](#) e la scheda ["Molestie sessuali sul posto di lavoro"](#), curata dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo



I membri del gruppo si presentano

Provengono dal mondo della scuola, del lavoro e dell'informatica, ma c'è anche chi lavora al tribunale e all'Ufficio della natura e del paesaggio

Cristoforo Dürig, Capogruppo consulente del personale, Ufficio regionale di collocamento, Lugano

Laureato con un Master nel campo delle risorse umane, lavora presso l'Amministrazione cantonale dal 1997. Attualmente sta seguendo la formazione per ottenere il titolo di mediatore FSM. Fa parte del GSM dal 2017.

Aline Esposito, ispettrice aggiunta delle Scuole Comunali, circondario Luganese

Docente di scuola elementare, mediatrice familiare e formatrice per adulti. Ha collaborato con Croce Rossa Svizzera nella gestione di progetti di prevenzione al bullismo e di gestione costruttiva del conflitto. È consulente scientifica del CAS in mediazione scolastica del Dipartimento Formazione e Apprendimento della Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana e ha appena terminato il CAS Gestione della Formazione per dirigenti di istituzioni formative. Fa parte del GSM da ottobre 2023.

Filippo Lafranchi, collaboratore scientifico presso l'Ufficio della natura e del paesaggio

Classe 1973, sposato, due figli. Di formazione ingegnere rurale ETHZ. Dal 2020 è co-coordinatore del Centro per la nonviolenza della Svizzera italiana. Fa parte del GSM dal 2023.

Salvatore Lerosè, responsabile del centro di competenza web, presso il CSI.

Dal 2007 alle dipendenze dell'Amministrazione cantonale. Diplomato come informatico di gestione (SSS) e specialista nella conduzione di team (APF). Negli ultimi anni ha approfondito le sue conoscenze nella conduzione di team e gestione dei conflitti.

Pamela Perucconi-Bernasconi, Vicecancelliera, Camera di protezione del Tribunale d'appello

Nata a Lugano, sposata e mamma dal 2007. Laureata in diritto presso l'università di Friburgo. Nominata nel 2002 giurista e ispettrice presso

l'Autorità di vigilanza sulle tutele e dal 2013 Vicecancelliera alla Camera di protezione del Tribunale d'appello. Ha conseguito CAS e DAS in Mediazione e utilizzo delle tecniche mediative in ambito professionale. Dal 2022 mediatrice riconosciuta FSM (Fédération Suisse Médiation), membro della CTM (Camera Ticinese di Mediazione) e del Gruppo Stop Molestie.

Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità

Laureata in relazioni internazionali (Bachelor, Università di Ginevra) e in Public management and policy (Master, Università di Losanna), dal 2017 ha assunto il ruolo di Delegata per le pari opportunità del Cantone Ticino. Nel corso degli ultimi anni approfondito le sue conoscenze nell'ambito della gestione dei conflitti e della comunicazione non violenta, ottenendo la certificazione sul metodo Gordon e attualmente sta seguendo la formazione per ottenere il titolo di mediatrice FSM. Fa parte del GSM dal 2017 e ne è la coordinatrice dal 2021.

www.ti.ch/argomenti

Repubblica e Cantone Ticino

Cancelleria dello Stato

Servizio dell'informazione
e della comunicazione
del Consiglio di Stato



© Servizio dell'informazione e della comunicazione del Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
6501 Bellinzona

tel. +41 91 814 30 16/21
www.ti.ch/sic