

# **Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza** 2022

Rapporto sulla discriminazione razziale in Svizzera basato sui  
dati del sistema di documentazione del razzismo DoSyRa



**Rete di consulenza  
per le vittime del razzismo**

Prefazione	3
Parte I – Introduzione	4
<b>La Rete di consulenza nel 2022</b>	
<b>Il metodo</b>	
<b>I consultori a colpo d’occhio</b>	
<b>Analisi 2022: l’essenziale in breve</b>	
Parte II – Analisi	
Presa di contatto e servizi forniti dai consultori	10
<b>Chi si è rivolto a un consultorio?</b>	
<b>Come sono stati contattati i consultori?</b>	
<b>Quali servizi hanno fornito i consultori?</b>	
Indicazioni sugli episodi di discriminazione	12
<b>In quali ambiti di vita sono avvenuti gli episodi segnalati?</b>	
<b>Come sono avvenuti gli episodi segnalati?</b>	
<b>Quali forme di intolleranza, quali gruppi di popolazione e quali ideologie hanno svolto un ruolo?</b>	
<b>Si è trattato di discriminazioni multiple?</b>	
Indicazioni sulle vittime	18
<b>Cosa si sa sulle vittime?</b>	
<b>Regione di provenienza</b>	
<b>Nazionalità</b>	
<b>Genere</b>	
<b>Età</b>	
<b>Status giuridico</b>	
Parte III – Il razzismo nel sistema formativo	20
<b>Equità formativa, rappresentazione e partecipazione</b>	
<i>Il parere di Rahel El-Maarwi</i>	
<b>Conoscere i propri diritti</b>	
Parte IV – Casi non trattati	24
<b>Segnalazioni non trattate dai consultori</b>	
<b>Segnalazioni alla Piattaforma di segnalazione dei discorsi d’odio razzisti online</b>	
Parte V – Glossario	26
Parte VI – Consultori membri della Rete e ringraziamenti	27
<b>Consultori membri della Rete nel 2022</b>	

# Prefazione

Le consulenze fornite dai membri della Rete di consulenza per le vittime del razzismo sono in aumento e non è il primo anno che osserviamo questa evoluzione. Dobbiamo forse rammaricarci e trarre la conclusione che i casi di discriminazione razziale si stanno moltiplicando in Svizzera oppure guardare a questo dato da una prospettiva più positiva e leggerlo come la dimostrazione di una maggiore visibilità dei consultori? Dopo una riflessione e un'analisi, la CFR propende per la seconda ipotesi.

I consultori si stanno impegnando a fondo per farsi conoscere, lavorano in modo professionale e la loro reputazione ne risulta rafforzata. E soprattutto, il tema del razzismo e della discriminazione sta occupando sempre più spazio nel dibattito pubblico. Gli sforzi congiunti di istituzioni e associazioni attive nella lotta e nella prevenzione del razzismo iniziano a dare i loro frutti. I media si stanno interessando maggiormente a questa problematica e si stanno adoperando affinché per le persone colpite sia più facile parlarne. Tutto ciò incoraggia queste ultime a prendere coscienza del loro diritto al rispetto e alla non discriminazione. Ciò nonostante, il quadro che emerge da questo rapporto non è che la punta dell'iceberg del fenomeno. In effetti, siamo tutti consapevoli che un certo numero di situazioni rimane nell'ombra, per timore, per scoramento o, a volte, per la mancata conoscenza dei servizi ai quali ci si può rivolgere. Dobbiamo quindi moltiplicare i nostri sforzi su questo fronte.

Come evidenzia il rapporto, i casi di discriminazione più frequenti tra quelli censiti avvengono sul posto di lavoro e nel settore della formazione/scuola. È dunque importante che i datori di lavoro in entrambi i settori pubblico e privato provvedano ad attuare una politica chiara e trasparente contro la discriminazione razziale sul posto di lavoro già a partire dal processo di assunzione. Per quanto riguarda la scuola, gli episodi segnalati nel 2022 come del resto negli anni precedenti mostrano che nelle ASP vi sono lacune da colmare nella formazione di base e continua del corpo docente. Quest'ultimo deve essere sensibilizzato alla problematica della discriminazione razziale e preparato meglio a identificare e gestire adeguatamente le situazioni delicate.

La CFR plaude all'importante lavoro svolto da Gina Vega, responsabile della Rete di consulenza per le vittime del razzismo e all'efficace collaborazione con la nostra Commissione.

Martine Brunschwig Graf  
Presidente della Commissione federale contro il razzismo (CFR)

# La Rete di consulenza nel 2022

Attiva dal 2005, la Rete di consulenza per le vittime del razzismo è un progetto congiunto della Commissione federale contro il razzismo CFR e dell'organizzazione per i diritti umani humanrights.ch. I 23 consultori che ne fanno parte svolgono un ruolo importante nella lotta contro il razzismo offrendo alle vittime, ai loro familiari e agli specialisti informazioni, consulenza psicosociale e legale, e servizi di mediazione. Con i loro svariati interventi forniscono un contributo fondamentale all'assistenza, alla consulenza e all'empowerment delle vittime nonché alla documentazione degli episodi di razzismo in Svizzera.

Il presente rapporto è la quindicesima analisi dei casi di consulenza per discriminazione razziale\* pubblicata in Svizzera e costituisce un importante tassello nel mosaico del monitoraggio nazionale della discriminazione razziale, in aggiunta, per esempio, alla «Chronologie et commentaires des incidents à caractère raciste en Suisse» della Fondazione contro il razzismo e l'antisemitismo (GRA) o ai rapporti sull'antisemitismo pubblicati dalla Federazione svizzera delle comunità israelite (FSCI) e, nella Svizzera romanda, dal Coordinamento intercomunitario contro l'antisemitismo e la diffamazione (CICAD). Per il suo reporting sulla discriminazione razziale in Svizzera, il Servizio per la lotta al razzismo (SLR) della Confederazione si avvale del presente rapporto e di altre fonti come base di dati.

Nel 2022, i consultori della Rete hanno registrato 708 casi di consulenza per discriminazione razziale, ossia 78 in più rispetto all'anno precedente. Questo incremento suggerisce una maggiore disponibilità delle vittime, dei testimoni e degli specialisti a rivolgersi a un consultorio. L'analisi dei casi di consulenza effettuata nel presente rapporto mostra che il razzismo e la discriminazione razziale si manifestano in tutti gli ambiti di vita e toccano vari gruppi di popolazione. Nell'anno in esame, la Rete ha registrato soprattutto casi di razzismo contro i Neri e contro persone ritenute «straniere». Grazie alla maggiore attenzione mediatica e sociale degli ultimi anni, gli episodi contro questi due gruppi di popolazione vengono colti e riportati in modo più specifico e consapevole. Tuttavia, anche gli episodi di razzismo contro i rifugiati, le persone di origine asiatica, quelle provenienti da Paesi balcanici o arabi, contro Jenish, Sinti e Rom, nonché gli episodi di razzismo antimusulmano e di antisemitismo sono stati frequenti e devono parimenti confluire nei discorsi della società.

Gli episodi di razzismo descritti negli esempi vanno oltre il singolo caso: rivelano ideologie e spesso atteggiamenti inconsapevoli come pure strutture, pratiche e processi invisibili che svantaggiano le persone nei modi più disparati; si manifestano sia in espliciti superamenti dei limiti e aggressioni verbali sia in umiliazioni sottili e meccanismi di esclusione. Al riguardo, è importante tenere presente che anche le forme sottili di razzismo e disparità di trattamento strutturali ledono la dignità, denigrano ed escludono, compromettendo così la partecipazione alla vita sociale. La percezione del razzismo deve pertanto considerare sia la dimensione interpersonale sia quella strutturale e istituzionale dove le disuguaglianze vengono ugualmente riprodotte.

Questa analisi mostra diverse forme, diversi gruppi toccati e diversi effetti del razzismo sulla società e ne registra gli sviluppi e le tendenze. Ciò consente di rendere attente e sensibilizzare sul tema le autorità statali, le varie istituzioni e organizzazioni come pure il grande pubblico. Inoltre, l'analisi contribuisce a migliorare la protezione delle vittime e i servizi a loro disposizione.

\* I termini sottolineati sono spiegati nel glossario a pagina 26.

# Il metodo

Il presente rapporto fornisce un'analisi dei casi di consulenza trattati nel 2022 e registrati nella banca dati DoSyRa suddivisi in diverse categorie: (1) casi di consulenza in cui la discriminazione razziale ha svolto un ruolo, (2) semplici segnalazioni senza richiesta di consulenza e (3) casi di consulenza non palesemente ascrivibili a discriminazione razziale.

Affinché un caso sia considerato nell'analisi principale del presente rapporto occorre che vi sia stata un'interazione tra il consultorio e la persona che ha segnalato l'episodio e che la situazione sia stata descritta concretamente e classificata come discriminazione razziale dallo specialista che fornisce la consulenza. A tale scopo, è fondamentale che la causa della discriminazione, della disparità di trattamento, della denigrazione ecc. sia una caratteristica come la nazionalità o l'origine etnica, il colore della pelle, un'attribuzione razzista, la religione o la lingua e che abbia avuto un impatto negativo sulla vittima.

Le semplici segnalazioni (p. es. di una lettera anonima o di un articolo apparso sui media) non sono inclusi nell'analisi dettagliata, ma censiti separatamente (cfr. Parte IV, pag. 24). Non sono invece presi in considerazione gli episodi per i quali è stata sì fornita una consulenza, ma è stata esclusa la fattispecie della discriminazione razziale.

---

## 1 Registrazione dei casi

I consultori registrano i casi di discriminazione trattati nel sistema di documentazione del razzismo DoSyRa e classificano gli episodi descritti nelle categorie analitiche prestabilite.

## 2 Revisione dei dati

La direzione del progetto verifica la consistenza e la completezza dei casi di consulenza registrati dai consultori e, se necessario, li ritrasmette a questi ultimi per una rielaborazione.

## 3 Analisi dei dati

I casi di discriminazione razziale oggettiva vengono raggruppati e analizzati nel rapporto.

---

Il presente rapporto non ha alcuna pretesa di esaustività. Sul territorio nazionale, infatti, operano numerosi consultori che non fanno parte della Rete di consulenza e che, pur non essendo specializzati in discriminazione razziale, trattano anche casi – non considerati nella presente analisi – in cui questo fenomeno svolge un ruolo o che si concentrano su una forma specifica di razzismo (p. es. razzismo antimusulmano). Inoltre, vi sono molte vittime che, per i motivi più disparati (p. es. non conoscenza delle offerte di consulenza, mancanza di fiducia, paura o repressione di determinati episodi), rinunciano a rivolgersi a un consultorio. È quindi importante sottolineare che gli episodi analizzati nel presente rapporto rappresentano solo la celebre punta dell'iceberg: visto il numero elevato di casi sommersi è probabile che la maggior parte degli episodi di razzismo che si verificano in Svizzera non venga né segnalata né trattata da alcun consultorio.

# I consultori a colpo d'occhio\*



## 1 Cantone di Argovia

AlA: [integration@integrationaargau.ch](mailto:integration@integrationaargau.ch)

## 2 Cantoni di Basilea Campagna e Basilea Città

Stopp Rassismus: [info@stopprassismus.ch](mailto:info@stopprassismus.ch)

## 3 Cantone di Berna

gggfon: [melde@gggfon.ch](mailto:melde@gggfon.ch)  
RBS: [info@rbsbern.ch](mailto:info@rbsbern.ch)

## 4 Cantone di Friburgo

Info-Racisme Fribourg:  
[inforacismefribourg@caritas.ch](mailto:inforacismefribourg@caritas.ch)

## 5 Cantone dei Grigioni

Beratungsstelle für Opfer rassistischer  
Diskriminierung: [rassismusberatung@gr.ch](mailto:rassismusberatung@gr.ch)

## 6 Cantone di Ginevra

C-ECR: [contact@c-ecr.ch](mailto:contact@c-ecr.ch)

## 7 Cantone del Giura

BI: [secr.bi@jura.ch](mailto:secr.bi@jura.ch)

## 8 Città di Losanna

BLI: [inforacisme@lausanne.ch](mailto:inforacisme@lausanne.ch)

## 9 Cantone di Lucerna

10 Cantone di Nidvaldo

11 Cantone di Obvaldo  
FABIA: [info@fabialuzern.ch](mailto:info@fabialuzern.ch)

## 12 Cantone di Neuchâtel

COSM: [cosm@ne.ch](mailto:cosm@ne.ch)

## 13 Cantone di Sciaffusa

Integres: [info@integres.ch](mailto:info@integres.ch)

## 14 Cantone di Svitto

## 15 Cantone di Uri

komin: tel. 041 859 07 70

## 16 Cantone di Soletta

frabina: [info@frabina.ch](mailto:info@frabina.ch)

## 17 Cantone di San Gallo

## 18 Cantone di Appenzello Esterno

## 19 Cantone di Appenzello Interno

HEKS: [beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch](mailto:beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch)

## 20 Cantone del Ticino

CPD – Centro per la Prevenzione delle  
Discriminazioni: tel. 0800 194 800

## 21 Cantone di Turgovia

Fachstelle Integration TG: Tel. 058 345 67 32

## 22 Cantone di Vaud

BCI: [info.integration@vd.ch](mailto:info.integration@vd.ch)

## 23 Cantone del Vallese

B-ECR: [ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch](mailto:ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch)

## 24 Cantone di Zugo

Fachstelle Integration: [integration@zg.ch](mailto:integration@zg.ch)

## 25 Cantone e Città di Zurigo

ZÜRAS: [info@zueras.ch](mailto:info@zueras.ch)

## Tutta la Svizzera

Tutti gli episodi CFR: [ekr-cfr@gs-edi.admin.ch](mailto:ekr-cfr@gs-edi.admin.ch)

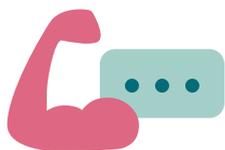
Episodi di antisemitismo in Svizzera (esclusa  
la Svizzera francese) FSCI : [vorfall@swissjews.ch](mailto:vorfall@swissjews.ch)

Ostilità contro Jenish, Sinti e Rom  
in tutta la Svizzera

Fondazione Un futuro per i nomadi svizzeri:  
[beratung@stiftung-fahrende.ch](mailto:beratung@stiftung-fahrende.ch)

\* Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo: [www.network-racism.ch](http://www.network-racism.ch)

## Servizi forniti dai consultori\*



**Empowerment**  
consulenza psicosociale



**Informazione**



**Mediazione**  
tra le parti in conflitto



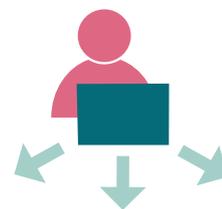
**Consulenza  
(legale)**



**Intervento**



**Sostegno**  
stesura di reclami, opposizioni,  
prese di posizione, richieste e lettere di intervento



**Smistamento**  
verso organizzazioni e servizi specializzati

\*I servizi possono variare a dipendenza del mandato e delle dimensioni del consultorio.

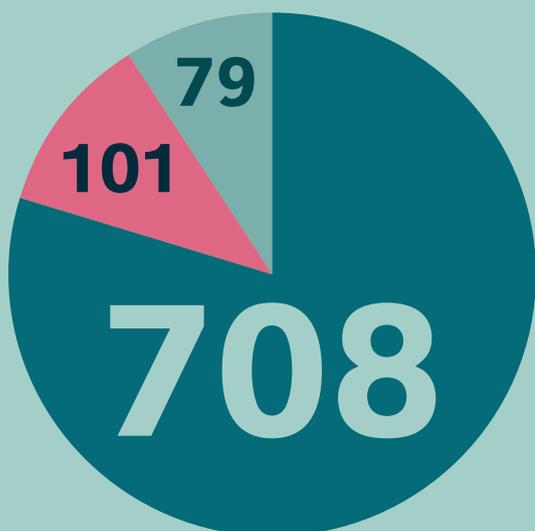
## Importanza della Rete per Confederazione e Cantoni

La Rete riveste grande importanza per i Cantoni e la Confederazione che, nel quadro dei programmi cantonali d'integrazione (PCI), riconoscono la protezione contro la discriminazione razziale come un presupposto indispensabile per una convivenza funzionante in Svizzera. I Cantoni si sono di conseguenza impegnati a creare offerte di consulenza per le vittime del razzismo e della discriminazione razziale, nonché ad ampliarle e svilupparle ulteriormente. La Rete offre loro la possibilità di effettuare analisi statistiche su misura e, attraverso i suoi sforzi volti a stimolare e promuovere la messa in rete intercantonale e la protezione contro la discriminazione, li aiuta ad adempiere il loro mandato. Inoltre, il rapporto di analisi pubblicato annualmente dà visibilità al lavoro svolto dai loro consultori. Il finanziamento strutturale con cui tutti i Cantoni sostengono la Rete è essenziale per il progetto.

# Analisi 2022: l'essenziale in breve

Complessivamente, nel 2022 i consultori della Rete hanno registrato 888 casi. La parte principale del presente rapporto analizza i 708 casi di consulenza per i quali è stato ravvisato o non si poteva escludere un movente razzista o una discriminazione razziale.

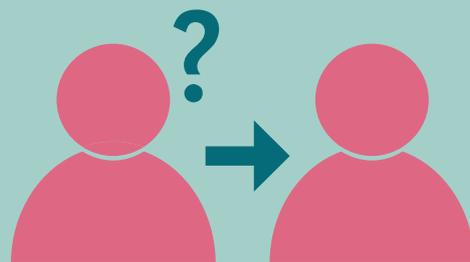
## Casi di consulenza



Numero complessivo di casi: 888, registrati da 23 consultori

- Casi di discriminazione razziale\* trattati dai consultori: 708
- Semplici segnalazioni: 101
- Casi non palesemente ascrivibili a discriminazione razziale: 79

## Persone che si sono rivolte ai consultori



# 462

Vittime dirette

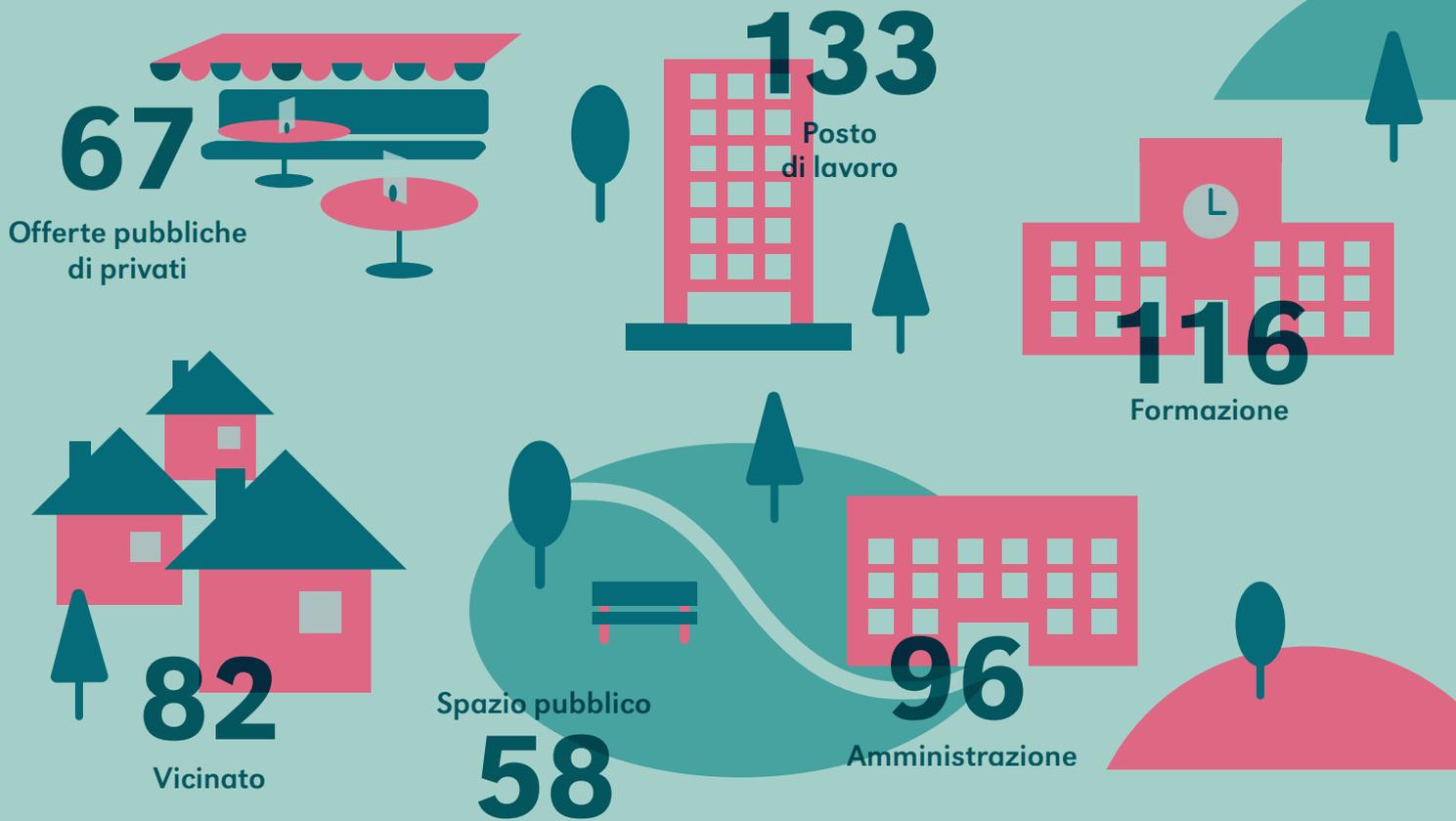
Nel 2022, 462 dei 708 casi di discriminazione razziale trattati dai consultori sono stati segnalati dai diretti interessati.

I consultori sono stati interpellati più spesso da vittime uomini che da vittime donne.

## Numero di casi trattati

2008: 87 casi registrati da 5 consultori	2016: 199 casi registrati da 26 consultori
2009: 162 casi registrati da 5 consultori	2017: 301 casi registrati da 27 consultori
2010: 178 casi registrati da 7 consultori	2018: 278 casi registrati da 24 consultori
2011: 156 casi registrati da 10 consultori	2019: 352 casi registrati da 22 consultori
2012: 196 casi registrati da 11 consultori	2020: 572 casi registrati da 23 consultori
2013: 192 casi registrati da 11 consultori	2021: 630 casi registrati da 23 consultori
2014: 249 casi registrati da 15 consultori	2022: 708 casi registrati da 23 consultori
2015: 239 casi registrati da 18 consultori	

## Ambiti di vita in cui sono avvenute le discriminazioni



Il posto di lavoro (133 casi) e la formazione/la scuola/le strutture di custodia collettiva diurna (116) sono gli ambiti di vita dove è avvenuto il maggior numero di episodi di discriminazione.

Altri ambiti di vita particolarmente toccati sono l'amministrazione (96 indicazioni), il vicinato/quartiere (82), offerte pubbliche di privati (67) e lo spazio pubblico (58).

## Forme di discriminazione



Nel 2022, le forme di discriminazione più frequenti sono state le disparità di trattamento (324 indicazioni), le ingiurie (202) e altre esternazioni o illustrazioni moleste (202).

## Pregiudizi e ideologie che hanno svolto un ruolo



La causa di discriminazione più frequente è il razzismo contro i Neri (276 indicazioni) seguito dalla xenofobia in generale (275). In terza posizione si colloca l'ostilità nei confronti di persone provenienti da Paesi arabi (47 indicazioni) e il razzismo anti-musulmano (44). Frequenti sono anche i casi classificati nella categoria ostilità nei confronti di persone di origine asiatica (40).

## Discriminazioni multiple



In 253 casi, ossia almeno in un caso trattato su tre, i consulenti hanno ravvisato in aggiunta alla discriminazione razziale anche gli estremi della discriminazione multipla imputabile soprattutto allo status giuridico (100 indicazioni), al genere (61) e alla posizione sociale (45).

## Esempio 1

## Violenza su bambini nello spazio pubblico

Dopo scuola, due bambini si divertono azzuffandosi. Sul posto è presente anche la mamma di uno dei due. Una signora che abita nei dintorni della scuola li interrompe bruscamente, li sgrida e ne prende uno per i capelli. La madre di quest'ultimo interviene, al che la donna la ricopre di frasi razziste, la accusa di aver educato male il figlio e la invita ad andarsene dalla Svizzera.

Entrambi i genitori del bambino malmenato hanno già cercato un colloquio chiarificatore con la donna, ma la madre vorrebbe fare di più per cui si rivolge anche a un consultorio. Con il consulente che raccoglie la sua segnalazione, decidono di scrivere una lettera alla donna per farle capire che quanto accaduto è un fardello pesante da portare per madre e figlio. Una copia della lettera viene spedita anche alla direzione della scuola. Quest'ultima risponde rapidamente, condannando il comportamento della donna e offrendo il proprio sostegno alla madre. Dall'autrice dell'aggressione invece non giunge nessuna replica.

## Esempio 2

## Controllo umiliante dei biglietti del treno

Una donna addetta al controllo dei biglietti del treno mette in dubbio l'autenticità dell'abbonamento generale della signora A.: lo prende in mano e le chiede di mostrarle un documento d'identità. Irritata dai modi sprezzanti della controllora, la signora A. sfilta il suo abbonamento dalle mani della donna e mostra il documento di identità e l'abbonamento l'uno accanto all'altro, ma si rifiuta di consegnarli nuovamente all'addetta. Quest'ultima insiste nel sostenere che qualcosa non va nell'abbonamento della signora A. e contatta la polizia dei trasporti. Alla stazione successiva salgono sul treno due funzionari di polizia che chiedono alla signora A. di mostrare i suoi documenti e di compilare un modulo. Alla domanda sul perché debba compilare il modulo non riceve risposta. Uno dei funzionari prende la borsa della signora e scende dal treno e la signora A. non può far altro che seguirlo. Per identificare la signora viene contattato il suo datore di lavoro. Per finire, i due funzionari consegnano l'abbonamento alla controllora che sale sul treno e se ne va. Indignata, alla signora A. salgono le lacrime agli occhi. Per recuperare il suo abbonamento dovrà recarsi nell'ufficio oggetti smarriti di un'altra stazione.

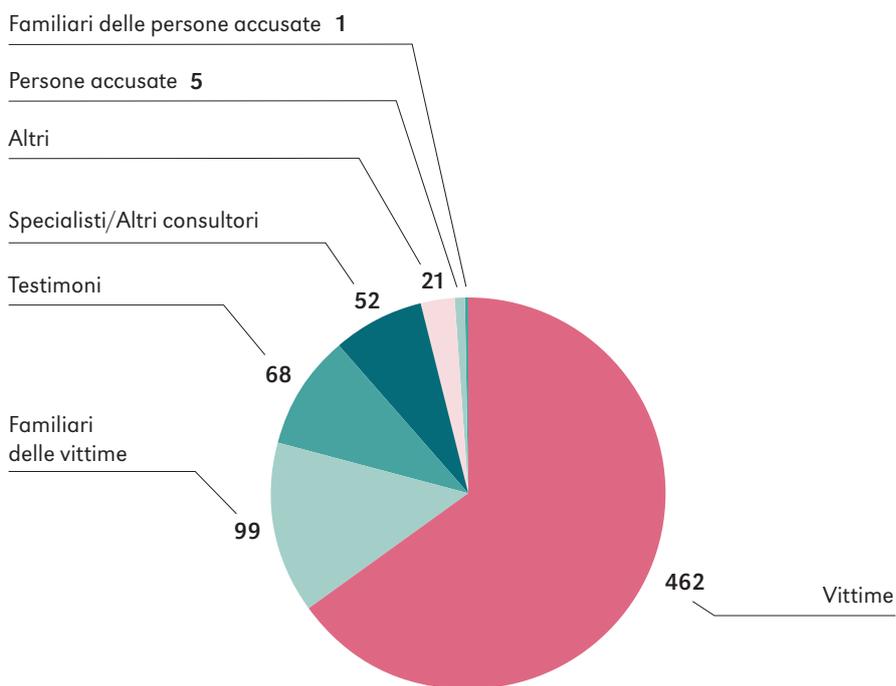
Il consultorio offre alla signora A. lo spazio per ripercorrere l'accaduto. Come donna nera è costantemente esposta al razzismo e ciò che è accaduto sul treno l'ha sconvolta. Decide di presentare reclamo alla compagnia ferroviaria tramite una e-mail scritta dal consultorio. La compagnia porge le sue scuse, ma ritiene la signora A. corresponsabile. Il consultorio cerca di contattare nuovamente la società, senza tuttavia riuscirvi. La signora A. viene indirizzata su sua richiesta a uno studio legale.

# Presa di contatto e servizi forniti dai consultori

Nel 2022, i consultori sono stati interpellati prevalentemente dalle vittime che dovevano confrontarsi con violazioni di bisogni fondamentali come il riconoscimento, l'appartenenza e la sicurezza nonché con difficoltà di accesso a risorse e servizi. Negli ultimi anni, tuttavia, la Rete ha registrato un incremento delle segnalazioni da parte di familiari delle vittime, di testimoni e di specialisti. Queste persone entrano indirettamente in contatto con le esperienze di razzismo e chiedono consigli per sviluppare strategie al fine di gestirle ed essere in grado di supportare le vittime. Ciò mostra come nella società svizzera stia crescendo la consapevolezza sull'importanza di questo problema e che ci si sta attivando per contrastarlo.

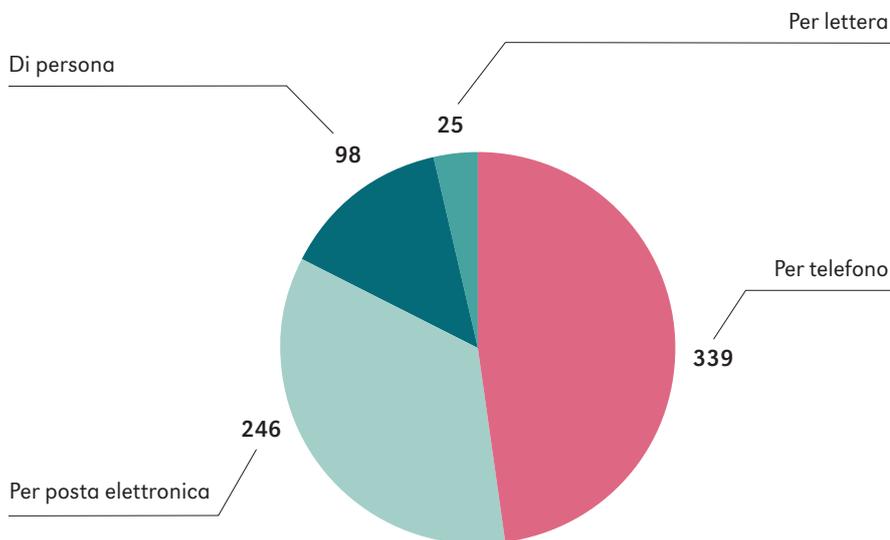
## Chi si è rivolto a un consultorio?

Numero di casi di consulenza: 708



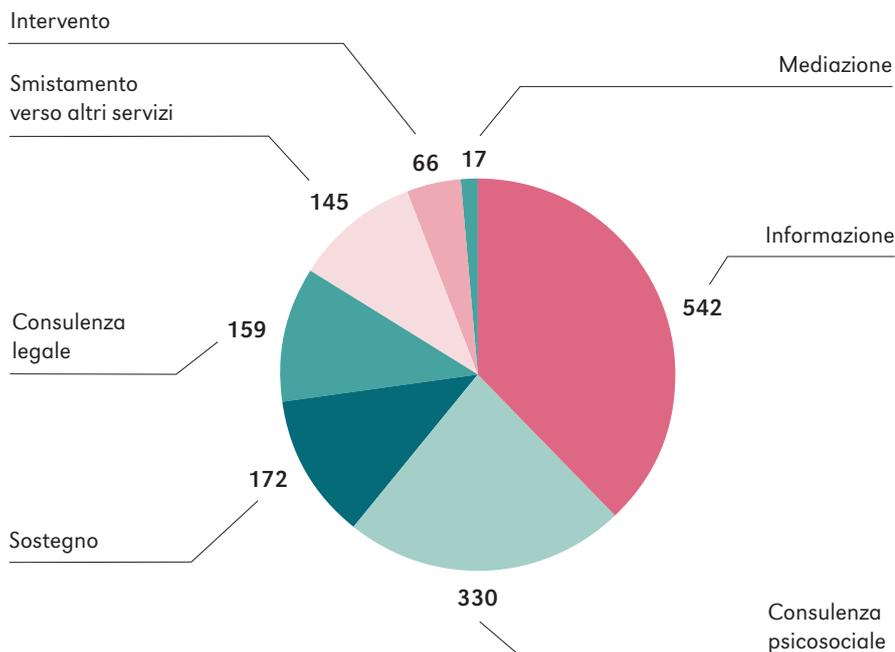
## Come sono stati contattati i consultori?

Numero di casi di consulenza: 708



## Quali servizi hanno fornito i consultori?

Numero di casi di consulenza: 708 (più indicazioni)



### Esempio 3

## Vessazioni da parte di un vicino che si protraggono da anni

Una famiglia composta da sei persone e proprietaria della casa familiare dove risiede è da anni oggetto di vessazioni da parte del vicino. L'uomo rivolge più volte frasi razziste alla famiglia, la accusa di aver acquistato casa con i soldi dello Stato e danneggia la sua automobile. La famiglia fa intervenire la polizia e l'uomo è costretto a pagare i danni arrecati. Per un certo periodo le acque si calmano, ma le vessazioni ricominciano quando la famiglia invita a casa diversi bambini. Il vicino si piazza davanti alla finestra, batte con forza sul vetro e grida loro di «tornarsene al loro Paese». Questo episodio terrorizza i bambini e la situazione diventa oltremodo opprimente per la famiglia. Dopo aver cercato più volte invano di parlare con il vicino, la famiglia decide di sporgere denuncia.

Il consultorio ritiene che una denuncia sia opportuna e offre il suo sostegno. Dopo la denuncia, il vicino si reca dalla famiglia, si scusa per il proprio comportamento e promette di non vessarla più. La famiglia accetta le scuse e ritira la denuncia, ma è pronta a sporgerla nuovamente e ad andare fino in fondo qualora le vessazioni dovessero ricominciare.

### Esempio 4

## Trattamento discriminatorio all'ufficio di collocamento

Presso un ufficio di collocamento, il consulente della signora Z. stralcia la prima lingua che la donna ha indicato nel suo curriculum e la sostituisce con una delle lingue nazionali svizzere. Inoltre, le consiglia di non menzionare il suo Paese di origine, di lasciare solo la cittadinanza che, a suo avviso, suona meno «straniera», e di prendere il cognome del marito. Motiva questi suoi suggerimenti sostenendo che nessuno vuole essere razzista, ma che in fondo tutti lo sono. Inoltre, esprime apertamente il suo disprezzo nei confronti delle persone che si rivolgono all'ufficio di collocamento.

La signora Z. contatta un consultorio per informarsi sui suoi diritti. Non vorrebbe rinunciare alla sua identità per trovare un posto di lavoro. Il consultorio e la donna redigono insieme una lettera di reclamo in cui chiedono un cambio del consulente presso l'ufficio di collocamento. La direzione invita la signora Z. a un colloquio. Durante l'incontro le vengono portate le scuse dell'ufficio, ma non quelle del consulente. L'esito non è soddisfacente, ma la signora è contenta che le sia stato assegnato un nuovo consulente. Il consultorio consiglia inoltre all'ufficio di collocamento di organizzare corsi di formazione per il personale sul tema del razzismo.

## Esempio 5

## Insulti razzisti sul posto di lavoro

Una persona è ripetutamente oggetto di insulti razzisti sul posto di lavoro: un collega fa spesso esternazioni sprezzanti e beffarde sulle persone provenienti da Paesi arabi in presenza di terzi. La persona cerca di evitare il collega, ma non sempre ciò è possibile, ad esempio durante le riunioni di team.

Il consultorio conferma che le esternazioni razziste non sono accettabili e che chiaramente non appartengono al luogo di lavoro. Fa inoltre presente l'obbligo di protezione che la legge impone al datore di lavoro. D'accordo con la vittima, il consultorio invia una lettera al datore di lavoro in cui descrive gli episodi di razzismo subiti dal suo dipendente e gli effetti sulla sua salute fisica e mentale e chiede che venga trasferito in un altro reparto.

## Esempio 6

## Disparità di trattamento da parte dell'ufficio controllo abitanti

Una persona che assiste due uomini nella procedura di asilo segnala che, per un cambio di appartamento, un Comune ritiene che la firma del locatore sia insufficiente ed esige un timbro ufficiale. Secondo la persona che si rivolge al consultorio, la richiesta dell'autorità costituisce una disparità di trattamento ai danni dei richiedenti l'asilo. A suo modo di vedere l'ottenimento di un timbro non rientra nella normale procedura di notifica e chiede una valutazione da parte del consultorio.

Il consultorio prende contatto con l'ufficio controllo abitanti del Comune in questione che conferma che la richiesta si discosta dalla normale procedura. La persona di riferimento presso l'autorità riconduce l'episodio a un caso simile in cui una firma è stata falsificata. In seguito, informa il consultorio che il Comune ha introdotto un nuovo modulo che, per evitare disparità di trattamento, deve essere firmato separatamente da locatori e locatari. La persona autrice della segnalazione è soddisfatta della risposta ricevuta.

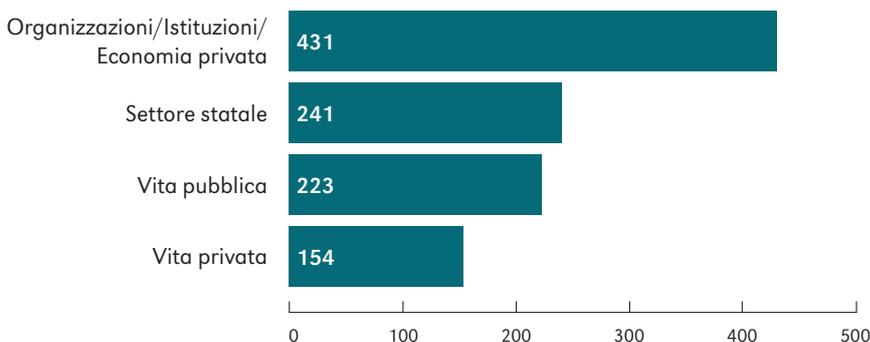
# In quali ambiti di vita sono avvenuti gli episodi segnalati?

Anche nel 2022, nelle sovracategorie, l'ambito di vita che conta il maggior numero di segnalazioni è quello delle organizzazioni, delle istituzioni e dell'economia privata con 431 casi. Segue in seconda posizione il settore statale con 241 indicazioni. L'esclusione, la discriminazione e la denigrazione vissute quotidianamente in questi due ambiti hanno un impatto negativo sulla realizzazione individuale delle vittime nonché sulla loro partecipazione e appartenenza alla società. Inoltre, a dipendenza dell'impresa o dell'autorità con cui i consultori hanno a che fare, è impegnativo richiamare l'attenzione sulle condizioni strutturali e istituzionali e chiedere cambiamenti. Spesso le disparità di trattamento e i meccanismi di esclusione razzisti, strutturali e istituzionali sono difficili da dimostrare e soprattutto da cogliere per le persone che non ne sono vittima. Per questo motivo, è importante che le organizzazioni, le istituzioni e i servizi dell'amministrazione continuino a confrontarsi con i processi e le pratiche suscettibili di favorire la discriminazione razziale e adottino contromisure. Sempre nelle sovracategorie, la vita pubblica si situa al terzo posto con 223 indicazioni. Chiude la classifica la vita privata con 154 indicazioni.

Nelle sottocategorie, gli ambiti di vita più toccati sono il posto di lavoro 133 casi e la formazione/la scuola/le strutture di custodia collettiva diurna con 116. Rispetto all'anno precedente, il numero di casi di discriminazione in questi due ambiti è rimasto elevato. All'interno di queste due sottocategorie, le cause di discriminazione più frequenti sono il razzismo contro i Neri con 62 indicazioni sul posto di lavoro e 61 nella formazione, e la xenofobia con 42 indicazioni sul posto di lavoro e 39 nella formazione. Nella classifica delle sottocategorie, al terzo posto si situa l'amministrazione con 96 indicazioni, il vicinato/il quartiere con 82, le offerte pubbliche di privati con 67 e lo spazio pubblico con 58.

### Sovracategorie ambiti di vita

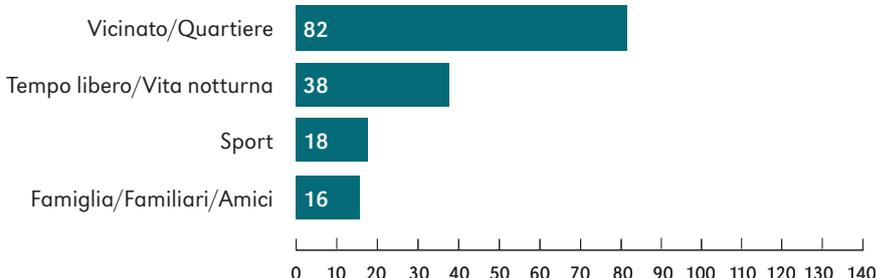
Numero di casi di consulenza: 708 (più indicazioni)



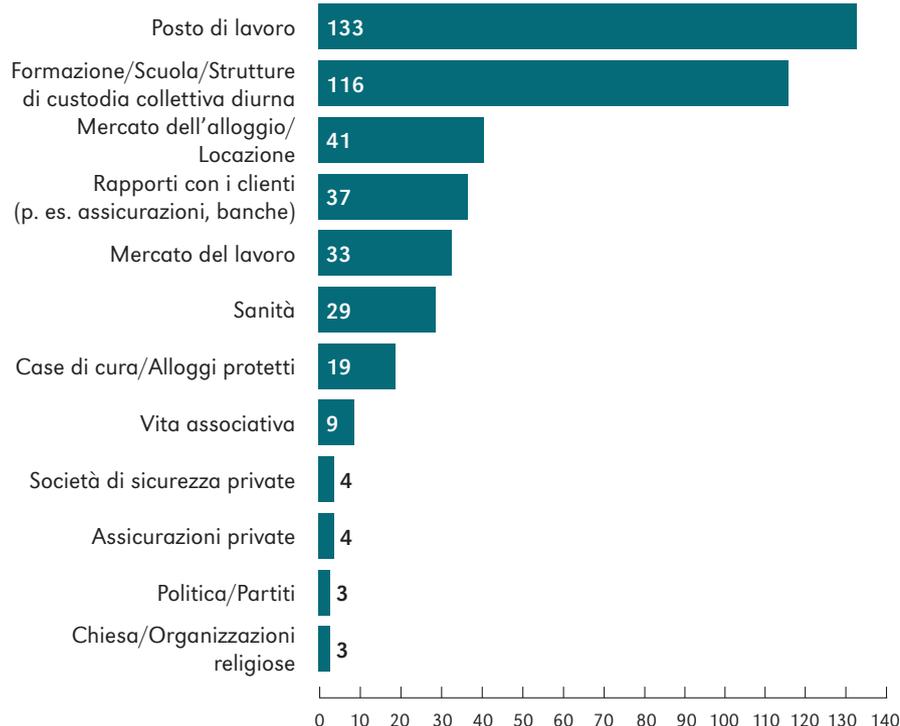
### Sottocategorie ambiti di vita

Numero di casi di consulenza: 708 (più indicazioni)

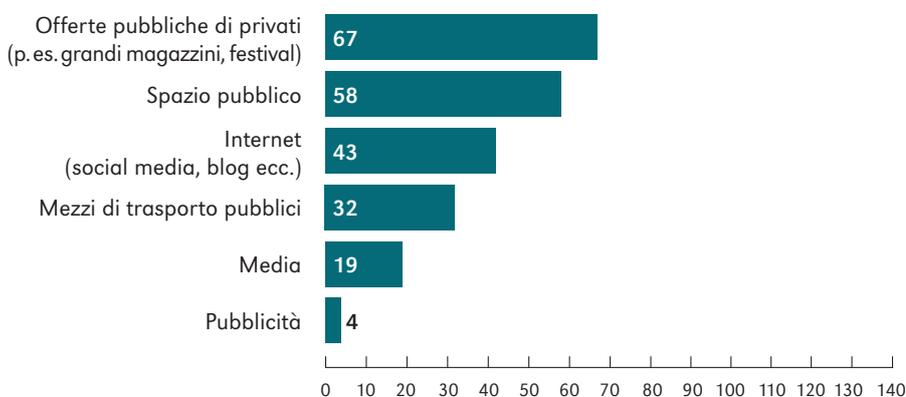
#### Vita privata



## Organizzazioni/Istituzioni/Economia privata



## Vita pubblica



## Settore statale



### Esempio 7

## Volantino discriminatorio sulle regole di buon vicinato

Una cooperativa edile invia alle famiglie e affigge all'interno nel condominio un volantino in cui descrive le regole per un comportamento rispettoso e da buoni vicini. Uno dei dodici punti elencati è un invito seguito da un punto esclamativo a imparare il tedesco. Il signor L. trova questa regola discriminatoria e si rivolge a un consultorio.

D'accordo con il signor L., il consultorio redige una lettera di reclamo in cui richiama l'attenzione della cooperativa su una comunicazione non discriminatoria e la sensibilizza in vista di future comunicazioni. La cooperativa risponde che non era sua intenzione discriminare nessuno e assicura che modificherà e sostituirà il volantino.

### Esempio 8

## Profiling razziale al supermercato

Alla cassa self-service di un supermercato, la signora O. viene tenuta d'occhio da un'impiegata. Finito di fare la spesa, la signora si reca alla vicina fermata del bus. Mentre sta aspettando, le si avvicina un addetto alla sicurezza del supermercato per effettuare un controllo a campione. Alla domanda della signora O. perché abbia atteso che si trovasse alla fermata del bus, l'uomo risponde che prima ha dovuto procurarsi una copia dello scontrino. La signora O. replica che trova questo trattamento discriminatorio e razzista, ma poiché vuole mostrargli che i suoi sospetti sono infondati acconsente al controllo. Gli sguardi degli astanti la mettono molto a disagio e l'accaduto la lascia devastata. Dopo l'episodio chiama il dirigente del supermercato che si mostra poco comprensivo nei suoi confronti, alza la voce e la accusa di reclamare solo per ottenere un buono spesa.

Il consultorio al quale la donna si rivolge ha già ricevuto diverse segnalazioni simili e ha raccolto informazioni sul quadro legale relativo a questa tematica. Per il caso della signora O., il consultorio interpellava un esperto e prende contatto con il supermercato. Il dirigente ammette l'errore, ma ritiene che l'esperienza della donna sia un caso isolato. Il consultorio continua a rimanere al fianco della vittima e prosegue il dialogo con la catena a cui appartiene il supermercato in questione.

## Esempio 9

## Disparità di trattamento nel cambio di permesso di soggiorno

Il datore di lavoro del signor T. si rivolge a un consultorio per segnalare che, al suo arrivo in Svizzera, il suo dipendente ha ottenuto un permesso F nel quale è stata inserita una data di nascita sbagliata. Nel passaggio al permesso B, la data è stata corretta cosicché ora risulta di quattro anni più vecchio. Venuta a conoscenza di questo cambiamento, la cassa malati del signor T. esige il pagamento retroattivo di diverse migliaia di franchi. Il signor T. non dispone dei mezzi per pagare. L'ufficio della migrazione non riconosce l'errore nell'emissione del documento e non si ritiene responsabile.

Il consultorio si informa su come intervenire e discute le possibilità individuate con il datore di lavoro del signor T. Per esempio, si potrebbe prendere contatto con il consultorio cantonale per la gestione dei debiti, presentare un reclamo all'Ufficio di mediazione dell'assicurazione malattie o una denuncia all'autorità di sorveglianza. L'Ufficio di mediazione comunica al datore di lavoro che non si può fare nulla. Il datore di lavoro chiede alla cassa malati un gesto di buona volontà, ma quest'ultima non mostra alcuna comprensione. Per finire, il signor T. decide di pagare lo scoperto a rate.

## Esempio 10

## Profiling razziale nello spazio pubblico

Mentre si sta dirigendo verso l'uscita, il signor D., una persona nera, assiste a un controllo di polizia. Poco dopo entra in un supermercato. All'uscita, trova ad aspettarlo la polizia che vuole controllarlo. I poliziotti gli descrivono la persona che stanno cercando e la descrizione non corrisponde al signor D. L'uomo si proclama innocente e in un primo momento si rifiuta di mostrare il documento d'identità. Poi ci ripensa, ma quando sta per prendere il portafoglio per estrarre il documento, gli agenti lo sopraffanno, lo gettano violentemente a terra, lo ammanettano e lo portano alla centrale di polizia con l'accusa di impedimento di atti dell'autorità. Dopo questo episodio, il signor D. si isola in camera per diversi giorni.

Il signor D. vuole denunciare la polizia e prepararsi all'interrogatorio. Il consultorio ripercorre l'episodio di violenza insieme al signor D., lo informa sulle questioni giuridiche e lo mette in contatto con uno studio legale che presenta un reclamo per atto illecito della polizia, reclamo che è tuttora pendente. Il signor D. viene inoltre messo in collegamento con l'Alleanza contro il profiling razziale.

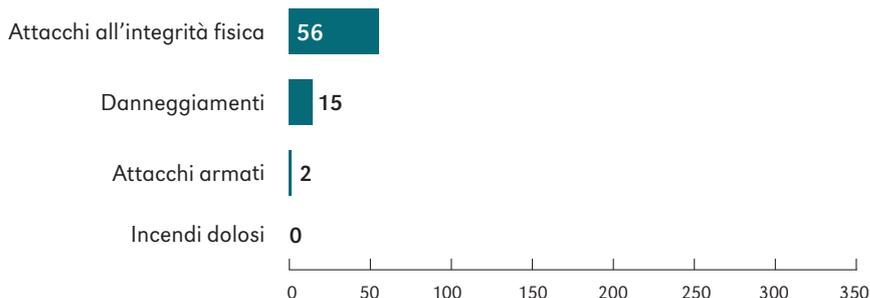
# Come sono avvenuti gli episodi segnalati?

Nel 2022, la maggior parte dei casi di consulenza ha riguardato l'esclusione (687 indicazioni). In questa sovracategoria, le forme di discriminazione citate più spesso sono state le disparità di trattamento (324) e le umiliazioni (182). Frequenti sono state pure le segnalazioni di discriminazioni nella sovracategoria comunicazione (669), dove si sono palesate soprattutto sotto forma ingiurie (202), altre esternazioni o illustrazioni moleste (202) e Calunnie/Denunce mendaci (87). Nella sovracategoria violenza (73) sono stati censiti soprattutto attacchi all'integrità fisica (56), mentre in quella della propaganda di estrema destra le indicazioni sono state 26. In questa sovracategoria, la maggior parte dei casi ha riguardato la diffusione di scritti e supporti audio.

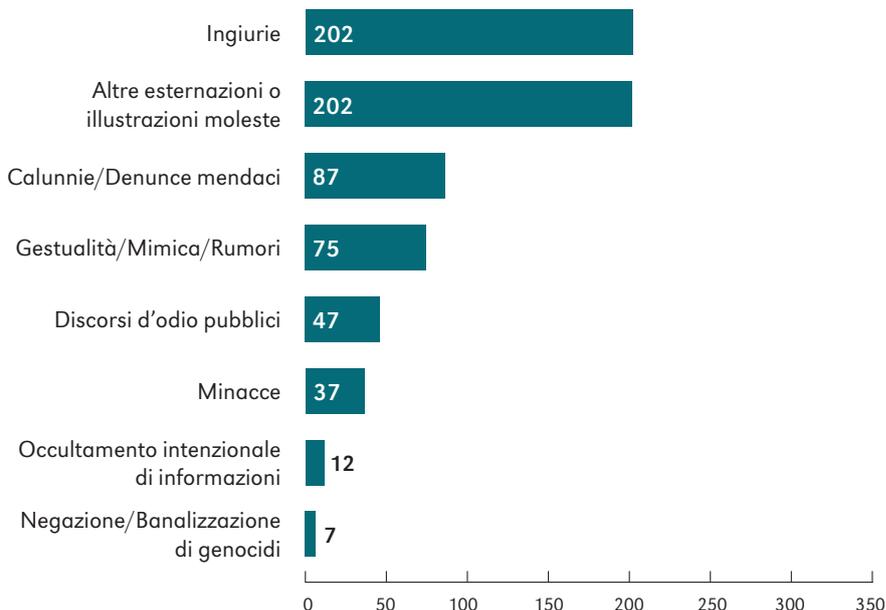
## Forma della discriminazione

Numero di casi di consulenza: 708 (più indicazioni)

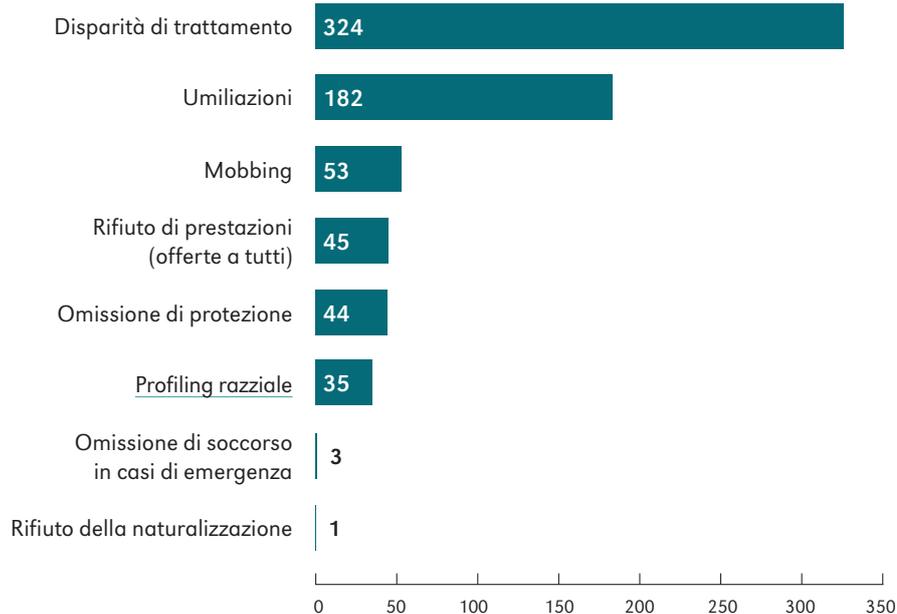
### Violenza



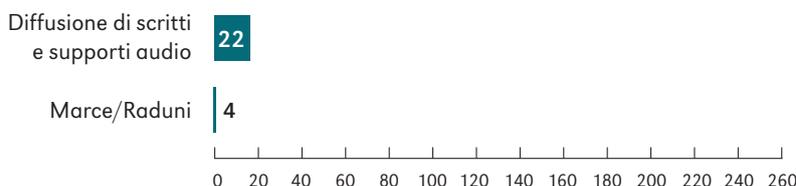
### Comunicazione



## Esclusione



## Propaganda di estrema destra



### Esempio 11

## Razzismo in una casa plurifamiliare

Una famiglia vive in affitto in una casa con più appartamenti di proprietà. Con due condomini litiga costantemente a causa dei figli ai quali non è permesso invitare altri bambini a casa né giocare in giardino. Oltre a insultarli, i due condomini rivolgono loro di continuo frasi razziste come «voi siete stranieri e noi svizzeri, per cui zitti». Il figlio è stato anche aggredito fisicamente. Il proprietario dell'appartamento in cui abita la famiglia organizza un incontro chiarificatore, ma nessuno si presenta e alla famiglia viene disdetto il contratto di locazione.

Il consultorio documenta i vari episodi, prende contatto con le parti coinvolte e presenta un'istanza di conciliazione per disdetta abusiva. Dopo la procedura di conciliazione, il locatore invia una nuova disdetta formalmente corretta alla famiglia che ora deve cercare un nuovo appartamento, ciò che peraltro è sua intenzione fare. Il consultorio interviene per lettera e per telefono anche riguardo ai rapporti con i due condomini. Gli episodi non cessano, ma se non altro la situazione generale si calma un po'.

### Esempio 12

## Commenti sprezzanti in un'azienda formatrice

Una capoteam si accorge che due apprendisti si stanno sempre più isolando a causa dei commenti sprezzanti e denigratori sulle persone di origini albanesi rivolti loro da alcuni colleghi di lavoro. Per autoproteggersi, i due apprendisti prendono le distanze.

La donna chiede informazioni e sostegno a un consultorio per organizzare una manifestazione di sensibilizzazione per il suo team.

## Esempio 13

## Disparità di trattamento sul mercato del lavoro a causa del velo

Una persona si candida per uno stage in una farmacia, ma le viene comunicato che a causa del velo, non è idonea per il posto di stagista.

Il consultorio al quale si rivolge chiede alla farmacia una dichiarazione scritta. Secondo la farmacia, una collaboratrice con il velo potrebbe compromettere il rapporto di fiducia con la clientela orientata verso la medicina naturale e nega che la sua sia una decisione razzista. Malgrado la risposta insoddisfacente, la vittima rinuncia a intraprendere ulteriori passi.

## Esempio 14

## Festa a tema razzista

Un bar pubblica online una festa a tema durante la quale i partecipanti sono incentivati da una gara a premi a scambiarsi i ruoli. Agli uomini viene chiesto di vestirsi da donna, alle persone bianche di truccarsi da neri e viceversa. Una delle foto condivise dagli organizzatori mostra una persona bianca travestita da nero in stile colonial-razzista.

Un'associazione di persone nere si rivolge a un consultorio e chiede informazioni sulle possibili azioni da intraprendere. Il consultorio prepara una denuncia per violazione dell'articolo 261<sup>bis</sup> CP, nella quale solleva la questione della tradizione colonial-razzista di simili manifestazioni. Dopo le indagini di polizia, il pubblico ministero emana una decisione di non entrata in materia. L'associazione decide allora di divulgare l'accaduto sulla stampa. Il consultorio prende contatto con il delegato all'integrazione della regione con il quale discute su come intervenire presso le autorità comunali per sensibilizzarle sulla tematica.

## Esempio 15

## Razzismo contro i Neri nella sanità

Un medico donna segnala i commenti razzisti pronunciati da un suo collega di lavoro. Questi sostiene che se il paziente è una persona di colore alcuni valori della sua professione di medico vanno valutati diversamente. La donna segnala l'episodio anche alla direzione dell'ospedale che reagisce minimizzando le esternazioni del suo dipendente. Il medico donna chiede informazioni su come affrontare il tema in modo costruttivo con la direzione del nosocomio.

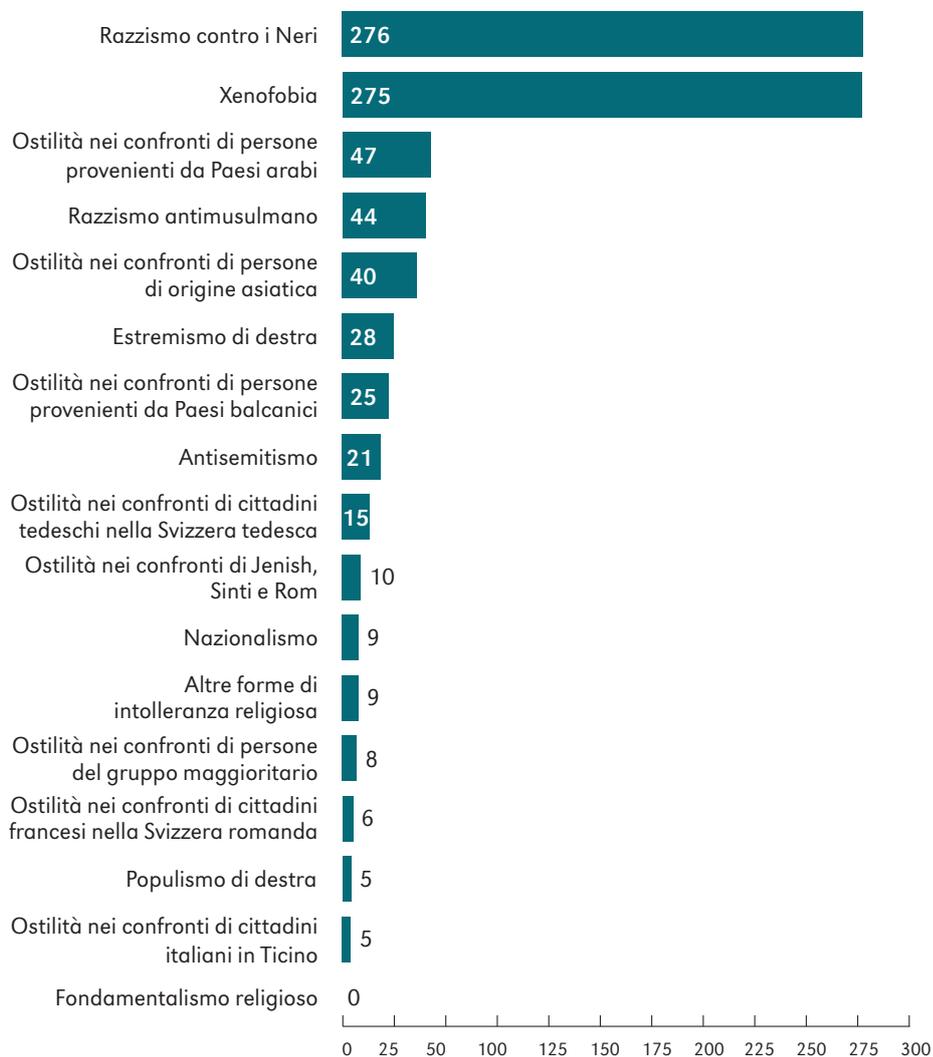
Il consultorio discute con la donna le possibili strategie da mettere in atto e le consiglia di cercare sostegno all'interno del team nonché di coinvolgere un servizio specializzato esterno. Per il momento, la dottoressa vuole attivarsi da sola e valutare i passi successivi da compiere.

# Quali forme di intolleranza, quali gruppi di popolazione e quali ideologie hanno svolto un ruolo?

Nel 2022, le cause di discriminazione menzionate più frequentemente sono state il razzismo contro i Neri (276 indicazioni) e la xenofobia (275). In 33 casi la consulenza ha riguardato entrambe le cause, a dimostrazione che in una discriminazione le forme di intolleranza e i gruppi di popolazione possono confondersi e sovrapporsi a dipendenza delle ideologie, delle idee razziste nonché dei pregiudizi consci e inconsci. Nelle segnalazioni di razzismo contro i Neri le forme di discriminazione menzionate più spesso sono le disparità di trattamento (121) e le ingiurie (90), mentre nelle segnalazioni di xenofobia, sono le disparità di trattamento (146) e le umiliazioni (83). I casi di ostilità nei confronti di persone provenienti da Paesi arabi (47 segnalazioni) e quelli della categoria affine, ossia di razzismo antimusulmano (44) risultano ancora frequenti. Gli episodi registrati in queste due categorie sono avvenuti prevalentemente sul posto di lavoro (22) nonché nei rapporti con la pubblica amministrazione (19) e la polizia (11). Nelle segnalazioni attribuite all'ostilità nei confronti di persone di origine asiatica (40) le forme di discriminazione menzionate più spesso sono altre esternazioni o illustrazioni moleste (18) e le disparità di trattamento (17). Rispetto all'anno precedente, le segnalazioni di estremismo di destra (28) e di antisemitismo (21) sono leggermente diminuite, mentre i casi di diffusione di scritti e supporti audio rimangono numerosi.

### Forme di intolleranza, gruppi di popolazione e ideologie che hanno svolto un ruolo

Numero di casi di consulenza: 708 (più indicazioni)

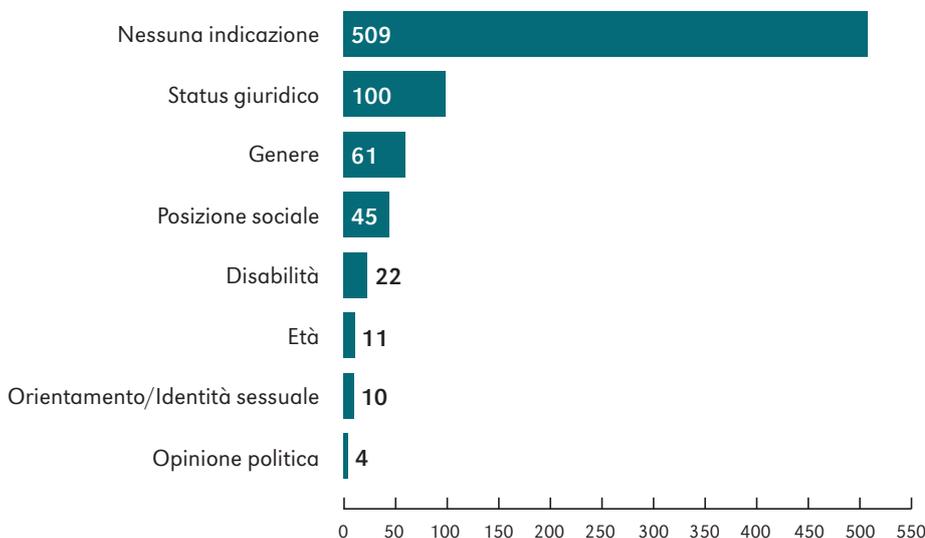


# Si è trattato di discriminazioni multiple?

La discriminazione razziale spesso si combina e si sovrappone con altri aspetti della disparità di trattamento e altre caratteristiche dell'esclusione. Nell'anno in esame, in 253 casi di consulenza, ossia in almeno uno su tre, i consulenti hanno ravvisato in aggiunta alla discriminazione razziale anche gli estremi di una discriminazione multipla imputabile prevalentemente allo status giuridico (100 indicazioni), al genere (61) e alla posizione sociale (45). Questa sovrapposizione di varie forme di discriminazione si verifica in diversi ambiti di vita come il posto di lavoro, lo spazio pubblico o i rapporti con le autorità e genera particolare perplessità. In questo contesto, è ancora più importante che i consulenti riconoscano e distinguano diverse realtà di discriminazione, per poter valutare correttamente quelle vissute dalle vittime.

## Discrimination multiple

Numero di casi di consulenza: 708 (più indicazioni)



## Esempio 16

### Esternazioni razziste e sessiste durante una procedura di naturalizzazione

Durante una videoconferenza nel quadro della procedura di naturalizzazione del marito, a una donna musulmana di nazionalità svizzera viene chiesto di togliere il velo. La donna si sente costretta a farlo e asseconda la richiesta del funzionario, che reagisce con commenti sul suo aspetto.

Dopo questa esperienza molto imbarazzante, la donna si rivolge a un consultorio per sapere se un comportamento del genere è lecito. Il consultorio conferma che il funzionario ha chiaramente oltrepassato il limite e che non avrebbe dovuto chiederle di togliere il velo. Insieme, il consultorio e la donna ripercorrono l'accaduto. L'episodio viene segnalato all'amministrazione e l'inchiesta non è ancora conclusa.

## Esempio 17

### Disparità di trattamento strutturale nel mercato dell'alloggio

Il signor R. lavora a tempo parziale e percepisce una piccola rendita AI per un problema di salute. Malgrado la responsabilità solidale e una lettera di raccomandazione, l'uomo incontra grandi difficoltà a trovare un alloggio. Durante la procedura di selezione delle persone interessate a un appartamento, viene immancabilmente scartato con la motivazione che si sono fatti avanti candidati migliori. L'uomo si sente discriminato e poiché sospetta che i continui rifiuti abbiano a che fare con le sue origini si rivolge a un consultorio.

Il consultorio spiega al signor R. che è difficile provare una discriminazione sul mercato dell'alloggio e che le possibilità di procedere per le vie legali sono limitate a causa delle lacune esistenti nel diritto civile in materia di protezione contro la discriminazione. Inoltre, gli raccomanda di chiedere sempre una motivazione scritta per ogni rifiuto ricevuto e lo incoraggia a continuare a segnalare questo tipo di episodi per rendere visibile il razzismo sottile e strutturale presente in Svizzera.

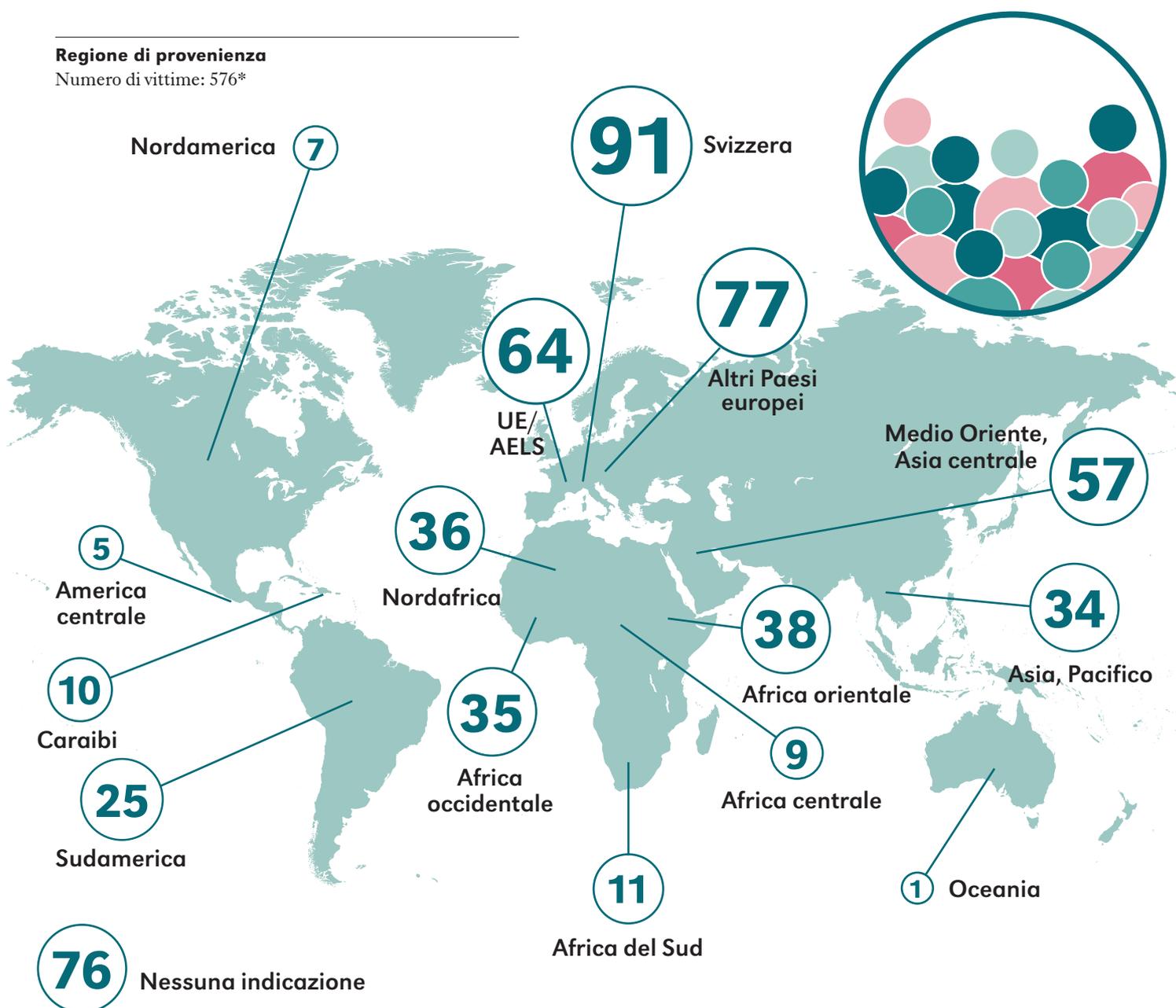
# Cosa si sa sulle vittime?

## Regione di provenienza

Nel 2022, le vittime dei casi registrati dai consultori sono soprattutto persone di origine europea (232) che costituiscono la maggioranza dei cittadini stranieri residenti in Svizzera. Questo gruppo di persone è spesso confrontato con idee culturalizzate di differenze etniche o culturali attribuite loro. Tra le vittime figurano anche numerose persone di nazionalità svizzera (91) ritenute «straniere» e per questo motivo toccate più spesso da esclusione e disparità di trattamento. Il secondo gruppo più numeroso è quello delle persone di origine africana (129), seguito da quello delle persone provenienti da Medio Oriente e Asia Centrale (57). Tra le vittime provenienti da altri Paesi europei, spicca il raddoppiamento rispetto all'anno precedente del numero di persone di nazionalità turca che si sono rivolte a un consultorio.

### Regione di provenienza

Numero di vittime: 576\*

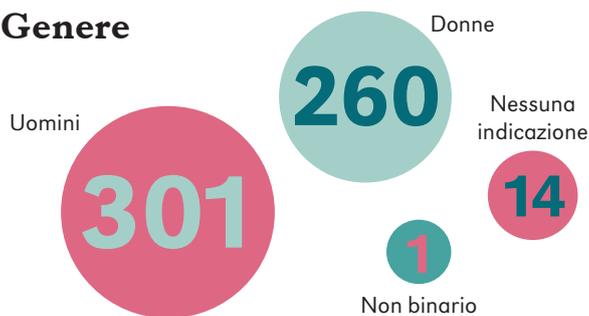


\* Il numero di vittime differisce dal numero di persone che si sono rivolte a un consultorio.

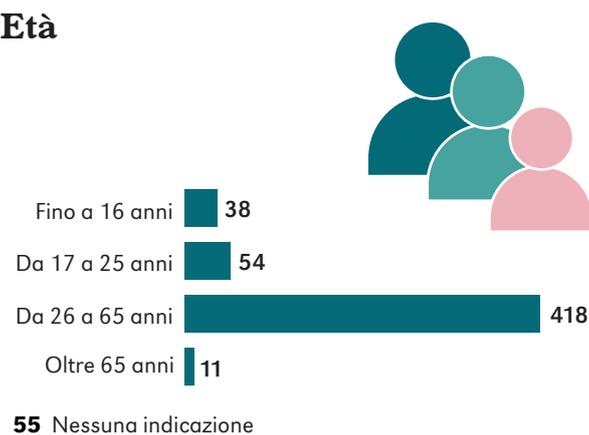
## Nazionalità



## Genere



## Età



Nel 2022, gli episodi di razzismo sono stati segnalati soprattutto da uomini razzificati tra i 26 e i 65 anni.

## Status giuridico

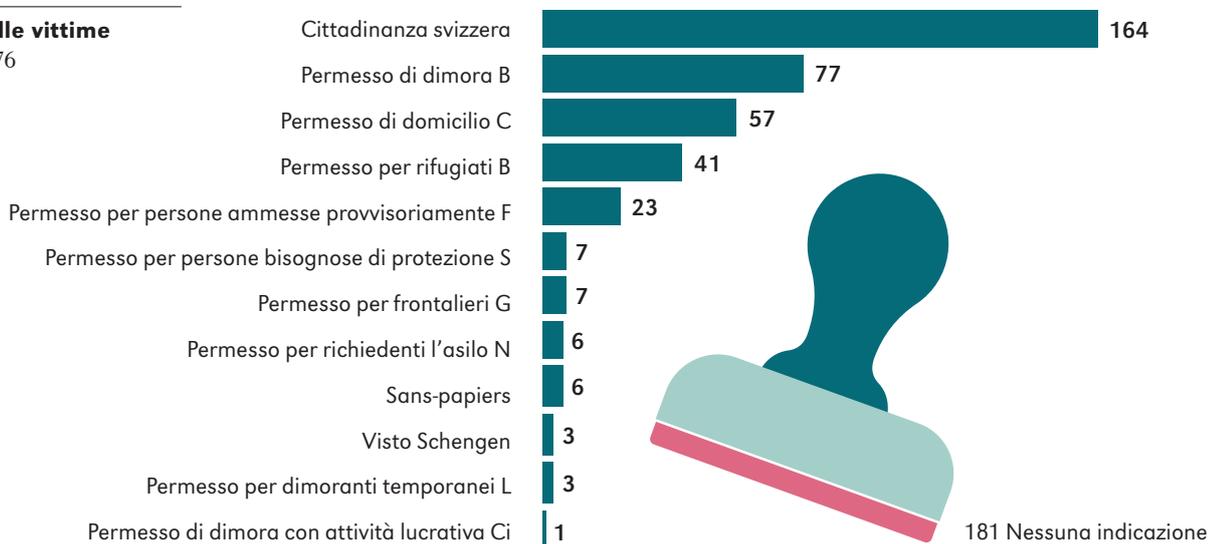
Tra gli effetti maggiori del razzismo strutturale vi è quello di legittimare e continuare a riprodurre le disuguaglianze sociali e le asimmetrie di potere, ciò che rende difficile alle persone con uno status di soggiorno incerto e precario riuscire a trovare a un alloggio, ad accedere a un lavoro e a una formazione. Inoltre, le persone bisognose di protezione e quelle ammesse provvisoriamente sono esposte ad ampie discriminazioni nella vita quotidiana. Di norma, tuttavia, i consultori della Rete vengono interpellati più da persone di nazionalità svizzera o con uno status di soggiorno consolidato che da persone ammesse provvisoria-

mente o sans-papiers. Più a lungo una persona soggiorna in Svizzera maggiori sono le probabilità che si avvalga di una consulenza.

Lo status di soggiorno in Svizzera non è l'unico fattore che innesca una discriminazione. Al riguardo, è significativo il fatto che anche persone di cittadinanza svizzera subiscano atti discriminatori a causa della loro religione (presunta) o della provenienza straniera attribuita loro. Ciò dimostra che la nazionalità svizzera non protegge contro la discriminazione razziale.

### Status giuridico delle vittime

Numero di vittime : 576



## Esempio 18

## Esternazioni e comportamenti razzisti a scuola

Diverse persone segnalano episodi di razzismo che avvengono in una scuola. Per il corso di educazione alimentare, non vengono acquistati prodotti alternativi alla carne di maiale per tutti i bambini musulmani. A un allievo, la docente serve una salsiccia di maiale assicurandogli che è di pollo. A un altro toglie le polpette di maiale dalla zuppa e lo esorta a mangiarla. La stagista che assiste questi episodi affronta l'insegnante. Quest'ultima si giustifica adducendo che l'allievo mangia anche gommini a base di gelatina di maiale e che, in ogni caso, i bambini in Svizzera devono adattarsi. Inoltre, diversi docenti fanno commenti razzisti e denigratori sull'origine e sul colore della pelle degli allievi e associano i problemi di questi ultimi a idee culturalizzanti.

Il consultorio discute la procedura da seguire con le persone da cui sono giunte le segnalazioni e stila un elenco dei possibili passi da intraprendere. L'insegnante autore di una delle segnalazioni si confronta con altri colleghi e insieme chiedono un incontro alla direzione della scuola. Il direttore si mostra comprensivo e si dice disposto a organizzare un corso di formazione continua per sensibilizzare l'intero corpo docenti sul razzismo a scuola, ma ciò non è ancora stato concretizzato. L'insegnante in questione segnala gli episodi anche nel quadro di una valutazione esterna condotta dall'ufficio cantonale della scuola dell'obbligo.

## Esempio 19

## Aggressione verbale durante un'uscita scolastica

Un docente si sta recando in treno in colonia con la sua classe. Da quando sono partiti, un uomo ha continuato a fissare due suoi allievi. All'improvviso si alza e urla «n\*\*ro» a uno dei due. Perplesso, l'insegnante affronta l'uomo, ma non c'è verso di parlargli. In quella situazione, il docente si sente impotente e non sa come reagire. Allo stesso tempo è arrabbiato e vorrebbe continuare ad affrontare l'uomo, ma non vuole nemmeno dare un cattivo esempio ai bambini. Dato che continua a ripensare all'accaduto, decide di rivolgersi a un consultorio per essere preparato ad affrontare situazioni simili in futuro.

Il consultorio gli mostra come può reagire in situazioni del genere e di cosa deve tenere conto. Inoltre, sottolinea l'importanza di raccogliere prove, di stare al fianco delle persone toccate e di renderle empowered nonché di avere una comunicazione aperta con la direzione della scuola e i genitori. Il docente ringrazia per la consulenza ed è contento di aver reagito correttamente per alcuni aspetti.

# Equità formativa, rappresentazione e partecipazione

## Il parere di Rahel El-Maawi

Le discriminazioni razziali sono presenti in tutti gli ambiti di vita: al lavoro, a casa, dal medico. Non c'è quindi da stupirsi se il razzismo si manifesta anche a scuola. In tutti questi ambiti esistono diverse forme di razzismo: il razzismo interpersonale palese nonché la discriminazione razziale istituzionale e strutturale, più difficile da riconoscere perché più sottile; spesso bisogna aspettare che le segnalazioni si accumulino per cogliere la sistematicità che vi si cela dietro.

## Le mentalità razziste vengono trasmesse anche a scuola

Da alcuni anni, le segnalazioni di razzismo nel settore della formazione si moltiplicano. Anche questo rapporto mostra che, nel 2022, i consultori della Rete hanno trattato insulti razzisti, disparità di trattamento e difficoltà di accesso a scuola. Le segnalazioni provengono da genitori o persone di riferimento che espongono le esperienze dei loro figli con compagni di scuola o riportano situazioni offensive vissute con gli insegnanti. Anche questi ultimi e gli operatori sociali scolastici si fanno avanti per chiedere consigli su come reagire in situazioni di razzismo. Io stessa ricevo regolarmente rapporti di docenti che non sanno come intervenire per proteggere bambini e adolescenti da episodi di razzismo che avvengono sui mezzi di trasporto pubblici durante un'uscita scolastica o nel cortile della scuola durante la ricreazione. Situazioni di questo tipo non vengono discusse né durante la loro formazione né all'interno del corpo docenti. Devono cavarsela da soli.

Il fatto che in Svizzera non si parli volentieri di razzismo ha una lunga tradizione. Durante i miei seminari sull'educazione critica al razzismo, sento spesso i partecipanti affermare che «non vedono alcun colore». Ebbene, proprio questo è parte del problema: se neghiamo l'esistenza di attribuzioni razziste che causano sofferenza alle persone, come possiamo conoscere tutti gli stereotipi e i pregiudizi in circolazione? Già alla scuola dell'infanzia i bambini sono in grado di formulare<sup>1</sup> o piuttosto ripetere attribuzioni razziste stereotipate riferite a determinati gruppi. Genitori, nonni, insegnanti: tutti noi trasmettiamo assunti razzisti.

Tutto ciò fa sì che il razzismo continui a essere tramandato. Possiamo mettere fine a questo fenomeno solo riconoscendone l'urgenza e combattendolo attivamente. Perché il razzismo viola la dignità umana. Le esperienze di razzismo non avvengono solo nel contatto personale diretto. Il razzismo permea la nostra società e le nostre istituzioni. È proprio questo che si intende con l'espressione «razzismo strutturale e istituzionale».

## Il razzismo è fonte di stress

Le esperienze di razzismo hanno un impatto sulla motivazione e sull'autostima e provocano il cosiddetto stress razziale<sup>2</sup> che può fortemente indebolire le prestazioni di bambini e adolescenti<sup>3</sup>. Oggi sappiamo da alcuni studi che in Svizzera l'accesso a una formazione priva di discriminazioni non è ancora garantito<sup>4</sup>. Nello scenario peggiore, queste esperienze possono avere un impatto sull'intero percorso professionale delle vittime<sup>5</sup>. In ogni caso, creano insicurezza, richiedono un'elevata resilienza per riuscire a gestirle<sup>6</sup> e sono vissuti di violenza dolorosi.

## I modelli per i bambini razzificati a scuola sono rari

Oggi sappiamo quanto sia importante per i bambini avere modelli di riferimento ed essere rappresentati<sup>7</sup>. Tuttavia, le persone razzificate sono ancora raramente visibili: sia nelle strutture politiche come il Parlamento, sia tra gli amministratori delegati del

settore privato, si vedono prevalentemente uomini non razzificati. Lo stesso vale nelle biblioteche scolastiche: anche qui sono presenti molti libri di narrativa con protagonisti a cui molti bambini non assomigliano. Pertanto, come possono i bambini razzificati costruire la propria autostima, sviluppare un senso di appartenenza e avere successo? E come possono i bambini bianchi imparare a empatizzare con i bambini razzificati?

Oltretutto, molti materiali didattici contengono stereotipi razzisti<sup>8</sup> per cui gli assunti razzisti vengono insegnati senza essere messi in discussione. Questo sminuisce alcuni bambini e ne valorizza altri aggravando le disuguaglianze sociali già esistenti. Gli insegnanti che se ne rendono conto devono gestire da soli anche questo problema e scegliere se preparare dispense proprie (ciò che richiede molto tempo) oppure riflettere su come affrontare l'argomento con la classe. Al riguardo, auspico che gli editori di materiali didattici che svolgono coscientemente il loro lavoro offrano ai docenti un supporto adeguato.

La scuola è quindi un luogo di formazione in cui vengono trasmesse anche conoscenze razziste<sup>9</sup>. Purtroppo, il Lehrplan 21 introdotto nella Svizzera tedesca non ha apportato correttivi in tal senso: l'educazione critica al razzismo non vi è contemplata<sup>10</sup> per cui la decisione di tematizzare il razzismo è individuale e non vi è alcuna certezza che a scuola il proprio figlio sia protetto contro il razzismo. Allo stesso tempo, gli insegnanti che vogliono impegnarsi su questo fronte non possono aspettarsi di trovare una cultura scolastica che li incoraggi a farlo. Di conseguenza, occorrono un mandato vincolante e una formazione adeguata per poter instaurare una cultura scolastica critica nei confronti del razzismo.

### **Instaurare una cultura scolastica critica nei confronti del razzismo**

Affinché le scuole diventino luoghi di critica al razzismo, è necessario che ci sia, da un lato, la volontà dello staff scolastico di affrontare il razzismo e, dall'altro, un cambiamento fondamentale del sistema scolastico.

È importante che si parli attivamente di razzismo. Sembra banale ma non lo è, perché mostra agli allievi e agli insegnanti interessati e no che questa discriminazione è ingiusta. Parlarne dà sollievo alle persone colpite e incoraggia tutti a lottare contro il razzismo.

Un altro aspetto riguarda gli accordi interni. Molti istituti scolastici hanno un proprio regolamento che pone l'accento su una convivenza basata sul rispetto reciproco. Ebbene, occorrono anche accordi vincolanti sulle modalità di intervento in caso di episodi di razzismo, indipendentemente dal luogo dove si verificano (in classe, nel cortile della ricreazione o in aula docenti). In questo modo si dà sicurezza alle vittime di razzismo e a tutte le persone coinvolte in quanto sanno che possono, anzi che devono, intervenire, e si mostra loro come fare. Come in un'emergenza medica, bisogna anche essere formati per affrontarla.

### **La partecipazione e l'accesso universale alla formazione non sono sufficientemente garantiti in Svizzera**

Un altro aspetto ancora riguarda la procedura di selezione. Il Lehrplan 21 stabilisce che la scuola deve orientarsi al valore fondamentale delle pari opportunità e che tutti i bambini e adolescenti devono essere messi nelle condizioni di poter sviluppare il loro potenziale al meglio delle loro capacità<sup>11</sup>. Come mostrano diversi studi, ad oggi le auspicate pari opportunità e la non discriminazione nel sistema scolastico svizzero non sono ancora ovunque realtà. Due le problematiche che fungono da freno. Innanzitutto, l'età precoce – 12 anni – in cui avviene la selezione dei bambini. In secondo luogo, il fatto che tale selezione non si basa unicamente sulle prestazioni e sulle competenze, ma dipende anche fortemente da come gli insegnanti giudicano il bambino alla luce della sua situazione familiare. Questa tendenza rafforza la disparità di opportunità e favorisce prevalentemente i bambini considerati nordeuropei e svizzeri.

Inoltre, la mancanza di dati statistici fa sì che la maggior parte degli studi sul successo scolastico si concentri sulla categoria «migrazione» rendendo così invisibili le seconde

#### Esempio 20

### **Illustrazione razzista nel materiale didattico**

Una madre nota la presenza di un'illustrazione razzista accompagnata da un testo esplicativo nel materiale didattico utilizzato al corso di biologia di sua figlia. L'illustrazione associa il colore della pelle a diversi comportamenti e stili di vita contrapposti. Interpellata dalla donna, l'insegnante dichiara che la scuola è chiaramente contro l'esclusione e la invita a prendere contatto con l'editore per sensibilizzarlo sulla questione. Quest'ultimo risponde che l'edizione con l'illustrazione incriminata è vecchia e che in quelle che seguiranno i contenuti saranno elaborati con maggiore sensibilità. La madre inoltra questa informazione alla direzione della scuola invitandola a sostituire il materiale didattico razzista e ad affrontare l'argomento in classe.

Il consultorio al quale la madre si rivolge conferma la valutazione di quest'ultima e la ringrazia per l'impegno profuso. Sottolinea altresì l'importanza di tematizzare i contenuti razzisti in modo appropriato nel contesto scolastico e di utilizzare libri di testo aggiornati. Infine, informa la donna dell'imminente analisi del materiale didattico promossa dalla Commissione federale contro il razzismo per indagare la riproduzione di stereotipi e razzismi.

#### Esempio 21

### **Antisemitismo a scuola**

Durante le lezioni, uno studente è testimone di ripetute esternazioni antisemite che i professori lasciano passare senza intervenire. Il ragazzo segnala questo comportamento durante un colloquio con il rettore. Questi lo informa che le dichiarazioni non punibili sono consentite, che non si può imporre alla gente cosa dire e che le esternazioni in questione vanno tollerate. Insoddisfatto, lo studente si alza e fa per andarsene, ma il rettore gli sbarrava la strada e lo trattiene per un braccio. Il ragazzo grida di lasciarlo andare dopodiché si allontana. Il rettore urla a sua volta che il suo atteggiamento è incompatibile con una scuola universitaria e che sarà ammonito. I due scambiano ancora qualche parola e il rettore consiglia allo studente di non reagire in modo così emotivo.

Lo studente si rivolge a un consultorio che gli offre uno spazio per riflettere e prende contatto con la scuola. Il superiore del rettore si attiva e conferma che l'antisemitismo non è tollerato a scuola. Lo studente autore delle esternazioni antisemite deve scusarsi danti alla classe. Il comportamento del rettore, per contro, non viene tematizzato.

## Esempio 22

## Insulti da parte del bidello

Un'operatrice sociale scolastica segnala un episodio di razzismo avvenuto in una scuola. Un bidello accusa un allievo di avergli fatto uno scherzo in bagno e lo insulta più volte dandogli del «negro». Alla scena assistono diversi allievi. Nei giorni successivi ciò crea scompiglio nell'istituto scolastico. La direzione invita i docenti a smorzare le tensioni e comunica che il bidello è un dipendente del Comune e non della scuola. L'operatrice sociale scolastica chiede un intervento più deciso e propone di sporgere una denuncia penale. Convocata dal Comune per un colloquio, la donna viene accusata di danneggiare il bidello e di voler peggiorare la situazione. I docenti dell'istituto scolastico sostengono l'operatrice e raccolgono vari episodi problematici con il bidello che vengono sottoposti al Comune. Il bidello riceve un ammonimento.

Il consultorio interpellato dall'operatrice sociale informa la donna in merito alle possibilità legali a sua disposizione e, visti i rapporti tesi con il Comune, le offre anche una consulenza psicologica. Dato che per l'operatrice è importante proteggere gli allievi da ulteriori episodi di questo tipo, il consultorio scrive al Comune chiedendogli di prendere sul serio quanto accaduto e di adottare le misure necessarie affinché ciò non si ripeta.

## Esempio 23

## Accumulo di episodi di razzismo a scuola

La direzione di una scuola segnala il moltiplicarsi di episodi di razzismo all'interno dell'istituto: gli insulti razzisti soprattutto ad adolescenti rifugiati sono all'ordine del giorno, la carta igienica nelle toilette viene regolarmente imbrattata con simboli di estrema destra, su una porta è stata incisa la parola «n\*\*ro» e in una classe, complice anche il fatto che l'insegnante ripeta per intero tale parola, la discussione su questi eventi degenera.

La direzione dell'istituto scolastico chiede e ottiene supporto per la gestione di questi episodi. Il consultorio le presenta un elenco di offerte di intervento e sensibilizzazione sul razzismo a scuola. Inoltre, le assicura il proprio sostegno nel prosieguo del processo.

e le terze generazioni di immigrati che, malgrado crescano in Svizzera, vengono ancora razzificate come «altri». Il fatto che in Svizzera le esperienze di queste generazioni non siano (ancora) messe a disposizione in modo sistematico viene criticato in uno studio sul razzismo strutturale commissionato dal Servizio per la lotta al razzismo<sup>12</sup>. Dato che la formazione è uno dei pochi ascensori sociali nel nostro Paese, l'attuale assegnazione di posti a persone migranti e razzificate è imbarazzante: malgrado l'uguaglianza formale, l'origine etnica e sociale ha un'influenza considerevole sul successo scolastico. Questa sottostratificazione è determinante per il percorso di vita<sup>13</sup>.

### Cosa occorre per un accesso più equo al sistema formativo svizzero?

Considerati tutti questi aspetti, mi batto affinché il razzismo venga integrato nel piano di studi. Se diventerà un tema prioritario, esso andrà incluso anche nella formazione di base e continua dei docenti e bisognerà sviluppare materiali didattici appropriati. Saranno necessarie offerte sistematiche per consentire agli insegnanti di familiarizzare con l'argomento e riflettere sulle proprie conoscenze pregresse. Ciò ci consentirà di superare lo stupore e l'inerzia e di offrire ai nostri bambini e adolescenti un ambiente di apprendimento privo di discriminazioni garantendo loro il massimo delle pari di opportunità possibile nonché la piena protezione contro la discriminazione. Dopodutto, questo è anche l'obiettivo sancito dagli articoli 2 (pari opportunità) e 8 (non discriminazione) della nostra Costituzione.

*Rahel El-Maawi è docente di sociocultura, formatrice alla giustizia sociale e coautrice del libro «No to Racism – Grundlagen einer rassismuskritischen Schulkultur», hep Verlag, 2022.*

- 1 Un fenomeno simile avviene anche nell'insegnante: maggiori sono le sue aspettative, più amichevole è il suo tono. Daniel Rüttimann (2023), in: Baba News, <https://www.babanews.ch/je-hoehrer-die-erwartung-einer-lehrperson-ist-desto-freundlicher-ist-der-ton/>.
- 2 Stephanie Cuff-Schöttle (2019): Gesundheitsschädlicher Rassismus. <https://so-gesund.com/gesundheits-schaedlicher-rassismus/>; Astride Velho (2015): Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis, in: Elna Marmer & Papa Sow (a cura di): Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht. Kritische Auseinandersetzung mit «Afrika-Bildern und Schwarz-Weiss-Konstruktionen in der Schule. Ursachen, Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis, Belz Juventa, Weinheim, pag. 72–86; Amma Yeboah (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland, in: Karim Fereidooni & Meral El (a cura di): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Springer Verlag, Heidelberg, pag. 143–161.
- 3 Winfried Kronig (2003), in: Mantel et al. (2019): Auf den Zweiten Blick: Eine Sammlung von Fällen aus dem Schulalltag zum Umgang mit migrationsbezogener Vielfalt, hep Verlag, Berna.
- 4 Rapporto sul sistema educativo svizzero 2014 e 2018, <https://www.skbfc-sre.ch/it/rapporto-sul-sistema-educativo/rapporto-sul-sistema-educativo/>; OCSE (2017): Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course, <https://doi.org/10.1787/20769679> (consultato l'8 luglio 2019); Consiglio svizzero della scienza CSS (2018): Soziale Selektivität – Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates SWR, Politische Analyse 3/2018, <https://www.swir.ch/de/publikationen-de>.
- 5 D-EDK, citato nel Rapporto sul sistema educativo svizzero 2018, <https://www.skbfc-sre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/>.
- 6 Leonie Mugglin, Denise Efonayi, Didier Ruedin e Gianni D'Amato (2022): SFM Studies #81d, Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz, Neuchâtel.
- 7 Sherin Atoun (2022): Wie erlernen Kinder Rassismus?, in: Rahel El-Maawi, Mani Owzar e Tilo Bur: No to racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur, hep Verlag, Berna.
- 8 Anja Gampe e Moritz M. Daum (2016): Die Rolle von Vorbildern in der sozial-kognitiven Entwicklung, in: SKJP/ASPEA/ASPEE, Psychologie & Erziehung/Psychologie & Education/Psicologia & Educazione, [https://www.skjp.ch/fileadmin/PDF\\_Word/PuE/2010-2019/PuE\\_2016\\_1.pdf](https://www.skjp.ch/fileadmin/PDF_Word/PuE/2010-2019/PuE_2016_1.pdf).
- 9 Mandy Abou Shoak und Rahel El-Maawi (2020). Einblicke – Rassismus in Lehrmitteln. <https://www.el-maawi.ch/assets/templates/public/image/Flyer/Brosch%C3%BCren%20Einblicke%20Rassismus%20in%20Schulb%C3%BCchern.pdf>.
- 10 Aladin El Mafalalani (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand, Kiepenheuer & Witsch, Colonia; Quarks: Rassismus. Darum müssen wir offener über Rassismus sprechen, <https://www.quarks.de/gesellschaft/darum-muessen-wir-offener-ueber-rassismus-sprechen/>.
- 11 Béatrice Ziegler (2016): Nei piani di studio non c'è traccia della parola «razzismo», in: Tangram 37, pag. 54. [https://www.ekr.admin.ch/pdf/Tangram\\_37.pdf](https://www.ekr.admin.ch/pdf/Tangram_37.pdf).
- 12 Leonie Mugglin, Denise Efonayi, Didier Ruedin e Gianni D'Amato (2022): SFM Studies #81d, Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz, Neuchâtel.
- 13 Ganga Jay Aratnam (2016): Der Talent-Turn und seine staatliche Begleitmusik. Migration und die Politik der Hochqualifizierung, in: Lucien Criblez, Christina Rothen e Thomas Ruos (a cura di): Staatlichkeit in der Schweiz. Regieren und Verwalten vor der neoliberalen Wende, Chronos Verlag, Zurigo; Sonntagszeitung dell'8.8.2020: Interview mit Migrationsforscher – «Es sollte Integrationskurs für Schweizer geben», <https://www.derbund.ch/es-sollte-integrationskurse-fuer-schweizer-geben-646210628393>.

## Disparità di trattamento al doposcuola e a scuola

Alla figlia della signora P. viene negata la merenda come punizione per essere arrivata in ritardo al doposcuola. Dopo aver parlato con altri genitori, la signora P. scopre che i bambini delle famiglie di origine svizzera vengono puniti meno severamente e decide di affrontare la questione con i responsabili. Durante uno dei colloqui al quale è presente anche l'operatrice sociale scolastica e la direzione della scuola, il direttore del doposcuola si scusa con la signora P. e comunica che la privazione di pasti non sarà più ammessa come punizione. Per la signora P. la questione non è ancora chiusa, perché a scuola sua figlia è vittima anche di mobbing ciò che il suo docente nega. La ragazzina reagisce allo stress a cui è esposta con manifestazioni emotive e fisiche e non vuole più andare a scuola.

La disparità di trattamento e le punizioni sproporzionate inflitte a sua figlia ricordano alla signora P. le esperienze di razzismo da lei stessa vissute. Si rifiuta di accettare che anche i suoi figli debbano subire discriminazioni simili. La donna e il consultorio stilano un elenco degli episodi ed elaborano una strategia tenendo presente che il benessere della ragazzina viene prima di tutto. Per non perdere tempo e visto che lo stato psicofisico di sua figlia sta peggiorando, la signora P. decide di presentare domanda di trasferimento a un'altra scuola. Su sua richiesta, il consultorio redige una bozza dell'istanza.

# Conoscere i propri diritti

Che si tratti di esternazioni razziste, atti di violenza o di mobbing, i comportamenti discriminatori a scuola possono essere combattuti legalmente in vari modi.

In primo luogo, le scuole pubbliche sono obbligate dalla Costituzione federale a rispettare il divieto di discriminazione (art. 8 cpv. 2 Cost.) e il principio della buona fede (art. 5 cpv. 3 Cost.). Anche le scuole private sono indirettamente interessate da queste disposizioni, in quanto soggette alla vigilanza disciplinata dal diritto cantonale.

In secondo luogo, i comportamenti razzisti di allievi e insegnanti possono essere perseguiti civilmente e penalmente. Secondo il diritto civile, questi comportamenti possono costituire una lesione della personalità (art. 28 CC) e violare il principio della buona fede (art. 2 cpv. 1 CC). L'articolo 28 CC è applicabile solo se la violazione della personalità è diretta contro una persona specifica o, in alcuni casi, contro un gruppo di persone chiaramente identificabile. Secondo il diritto penale, può essere sporta denuncia per delitti contro l'onore, in particolare per ingiuria (art. 177 CP), diffamazione (art. 173 CP), calunnia (art. 174 CP) o minaccia (art. 180 CP). Nei casi di violenza, si applicano gli articoli 122 segg. CP (vie di fatto e lesioni personali). La norma penale contro la discriminazione e l'incitamento all'odio (art. 261<sup>bis</sup> CP) può essere invocata solo se l'episodio è avvenuto in pubblico. Ad esempio: le esternazioni fatte nel cortile della scuola sono solitamente considerate pubbliche, mentre quelle fatte in classe tendenzialmente private. Nel caso di gruppi di discussione o di esternazioni fatte da allievi sui social network, la questione è più complessa. Per stabilire se una dichiarazione è considerata pubblica o meno è determinante il numero di persone potenzialmente raggiungibili e il rapporto personale esistente tra loro. In alcuni Cantoni, l'insegnante ha l'obbligo di denunciare i reati perseguiti d'ufficio (p. es. art. 261<sup>bis</sup> CP). In altri, ha il diritto ma non il dovere di farlo.

La legge cantonale e comunale applicabile in questo contesto obbliga le autorità scolastiche a proteggere gli allievi da qualsiasi tipo di episodio di razzismo, violenza o mobbing a sfondo razziale. Se le autorità non sono in grado di dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie per prevenire questo tipo di episodi, devono risponderne. Le scuole dispongono inoltre di un regolamento scolastico o di un regolamento interno a cui gli interessati possono all'occorrenza appellarsi.

## Esempio 25

## Disparità di trattamento tra persone rifugiate

Una persona segnala disparità di trattamento tra le persone rifugiate in Svizzera. Critica il trattamento preferenziale riservato ai rifugiati ucraini e si dice preoccupata della situazione di altri rifugiati che devono assistere a questa preferenza. Oltre alla prassi d'asilo, critica anche la copertura mediatica della tematica.

## Esempio 26

## Razzismo alla mensa scolastica

Uno specialista segnala a un consultorio che i rifugiati che frequentano una mensa scolastica sono oggetto di esternazioni razziste da parte di una collaboratrice accompagnate da mimica e gestualità sprezzanti, nonché da commenti sulle loro abitudini alimentari e sul loro aspetto. Con il suo comportamento la donna fa chiaramente capire che queste persone non sono gradite. Lo specialista ha segnalato la situazione anche alla direzione della scuola.

## Esempio 27

## Discriminazione in una caffetteria

In una caffetteria, a una persona che sta ordinando un caffè viene chiesto il cognome. Quando le viene servito nota che sulla tazza è stata apposta la scritta «migrante». La persona si sente offesa e discriminata.

## Esempio 28

## Cambiamento di una denominazione razzista

Una corporazione tradizionale bernese decide di cambiare la sua denominazione razzista. Il percorso è molto lungo. Prima di decidere il cambiamento e di adottare ufficialmente la nuova denominazione, la corporazione deve interpellare i suoi membri.

# Segnalazioni non trattate da un consultorio

Nell'anno in esame, ai consultori della Rete sono giunte 101 segnalazioni che non hanno richiesto una vera e propria consulenza e che, di conseguenza, non sono state considerate nelle statistiche. I quattro esempi descritti a lato contribuiscono a completare il quadro generale.

## Segnalazioni alla Piattaforma di segnalazione dei discorsi d'odio razzisti online

Il 30 novembre 2021, la Commissione federale contro il razzismo (CFR) ha lanciato la Piattaforma di segnalazione dei discorsi d'odio razzisti online ([www.reportonlineracism.ch](http://www.reportonlineracism.ch)). Fino a quel momento, non esisteva una funzione di segnalazione semplice e a bassa soglia per le persone che volevano solo segnalare questi discorsi e non necessariamente ricevere una consulenza.

La CFR ha definito il discorso d'odio razzista online come dichiarazioni fatte su Internet sotto forma di scritti, immagini o altri supporti che denigrano una persona o un gruppo di persone a causa della «razza», del colore della pelle, dell'etnia, dell'origine nazionale o della religione, che incitano all'odio contro queste persone o gruppi oppure che approvano, incoraggiano o giustificano dichiarazioni in tal senso. Le segnalazioni sono registrate in una banca dati. La CFR le classifica secondo i gruppi che ne sono vittima ed esegue una prima valutazione della rilevanza penale. Nei casi riferiti alla Svizzera in cui tale rilevanza è evidente, sporge denuncia in virtù dell'articolo 261<sup>bis</sup> CP. La CFR non può denunciare i reati perseguiti d'ufficio (p.es. delitti contro l'onore), sostiene comunque le persone danneggiate che sporgono denuncia. Su richiesta, offre anche consulenza o indirizza coloro che cercano consigli ad altri consultori o servizi specializzati.

Dal 30 novembre 2021 al 30 novembre 2022 sono stati segnalati complessivamente 163 contenuti razzisti. In 91 casi, la persona che ha fatto la segnalazione ha indicato di aver già segnalato il contenuto alla Piattaforma. 72 dei contenuti segnalati erano in tedesco, 57 in francese, 18 in italiano e 16 in altre lingue.

I contenuti segnalati più spesso sono quelli xenofobi (39) che non prendono di mira un'origine o una religione specifica. Molte sono state anche le segnalazioni registrate nella categoria Odio contro i richiedenti l'asilo e i rifugiati (21). Al secondo posto figurano i commenti d'odio contro i Neri (38). Numerose sono risultate pure le segnalazioni di contenuti antisemiti (23) mentre quelle di discorsi d'odio contro i musulmani sono state comparativamente meno frequenti (16).

Tra i canali, al primo posto sveltano nettamente gli spazi riservati ai commenti dei lettori sui media online (59). Seguono Facebook (41) e Twitter (23), mentre Instagram, YouTube o TikTok si collocano in fondo alla classifica con nessuna o pochissime segnalazioni. Le altre piattaforme segnalate sono blog, forum o altre pagine Internet.

Quasi un quarto delle segnalazioni (39) sono risultate penalmente rilevanti. Di queste, otto contenuti sono stati denunciati alle autorità di perseguimento penale. Le altre o non

avevano alcuna relazione con la Svizzera o l'account che aveva pubblicato il contenuto era stato nel frattempo cancellato oppure si trattava di reati perseguibili a querela di parte che possono essere denunciati soltanto dalla persona danneggiata.

Nel 2022, il razzismo in Internet è stato anche un tema prioritario della formazione continua offerta dalla Rete. Attraverso misure di formazione specifiche e lo sviluppo di una guida pratica per la consulenza sul razzismo online, i consultori hanno ulteriormente ampliato le loro competenze in questo ambito e rafforzato la qualità della consulenza.

# Glossario

Le definizioni sottostanti non devono essere intese come definizioni di lavoro conclusive.

**Antisemitismo** L'antisemitismo indica una posizione o un atteggiamento di rifiuto nei confronti di persone che si definiscono ebrei o che vengono percepite come tali. Oggi l'antisemitismo è utilizzato come termine generico e in parte come sinonimo dell'intero ventaglio di posizioni e atteggiamenti antiebraici. L'antisemitismo si concretizza in convinzioni ostili, pregiudizi o stereotipi che si manifestano – in modo evidente o confuso – nella cultura, nella società o in atti individuali, e mirano a offendere, screditare, emarginare, svantaggiare o anche considerare «diversi» per principio gli ebrei e le loro istituzioni. Spesso le esternazioni antisemite contengono l'accusa di una cospirazione, usano stereotipi negativi o attribuiscono caratteristiche negative.

**Discriminazione multipla** Si è in presenza di una discriminazione multipla quando una persona viene discriminata a causa di più caratteristiche contemporaneamente (p. es. caratteristiche fisionomiche, appartenenza religiosa, classe sociale, una disabilità o un'altra caratteristica). Nel caso della discriminazione intersettoriale, invece, diverse forme di esclusione interagiscono in modo da farne risaltare una in particolare. Per esempio, un comportamento razzista nei confronti di una donna può manifestarsi sotto forma di sessismo o, al contrario, un atto di stampo sessista può essere motivato con argomenti razzisti.

**Discriminazione razziale** La discriminazione razziale indica ogni azione o pratica che, senza giustificazione alcuna, svantaggia determinate persone, le umilia, le minaccia o ne mette in pericolo la vita e/o l'integrità fisica a causa delle loro caratteristiche esteriori, etniche, culturali e/o della loro appartenenza religiosa. A differenza del razzismo, la discriminazione razziale non ha necessariamente un fondamento ideologico. Può essere intenzionale, ma anche e non di rado involontaria come nel caso della discriminazione indiretta o strutturale.

**Estremismo di destra** L'estremismo di destra si fonda sulla convinzione che gli esseri umani non siano tutti uguali e su un'ideologia dell'esclusione che può andare di pari passo con un elevato grado di accettazione della violenza. Tutte le definizioni dell'estremismo di destra concordano nel riconoscere che il razzismo e la xenofobia sono due componenti costitutive di tale fenomeno.

**Fondamentalismo religioso** Il fondamentalismo religioso predica il ritorno ai fondamenti di una determinata religione. Per realizzare questo obiettivo, a volte vengono propagandate azioni radicali e di intolleranza.

**Ostilità nei confronti di persone di origine asiatica – Razzismo anti-asiatico** Il razzismo anti-asiatico indica un atteggiamento ostile nei confronti di persone cui è attribuita una provenienza dall'Asia orientale o sudorientale o che si autoidentificano come provenienti da queste regioni. Tali persone sono esposte a varie forme di razzismo spesso contraddittorie tra loro. Ad esempio, vengono associate all'idea di «minoranza modello» a condizione che rispecchino lo stereotipo razzista della «perso-

na orientata alla prestazione, rispettosa dell'ordine stabilito e riconoscente». Inoltre, vengono rappresentate come un gruppo omogeneo con attribuzioni intrinse di pregiudizi. Al riguardo, basti pensare al forte aumento delle discriminazioni razziali contro persone percepite come provenienti dall'Asia orientale e sudorientale registrato durante la pandemia di COVID-19.

**Ostilità nei confronti di persone provenienti da Paesi balcanici – Antibalcanismo** L'antibalcanismo indica un atteggiamento ostile o di rifiuto nei confronti di persone provenienti dalla regione dei Balcani o alle quali viene attribuita questa provenienza. La rappresentazione negativa di questa regione si è acuita negli anni 1990 e nei primi anni 2000 nel contesto delle guerre jugoslave e ha rafforzato le idee coloniali di «Occidente» e «Oriente». Le persone provenienti dalla regione dei Balcani vengono pertanto stereotipizzate e sminuite da idee culturalizzanti, e sono spesso vittime di discriminazioni razziali.

**Nazionalismo** Il nazionalismo è l'ideologia che pone la propria «nazione» al di sopra di qualsiasi altro gruppo. Di norma, le persone cosiddette «straniere» vengono percepite dai nazionalisti come non appartenenti e non aventi gli stessi diritti, e persino come nemici.

**Populismo di destra** Il populismo di destra indica una strategia di mobilitazione che mira ad attirare l'attenzione sui più deboli per poi procedere, sull'onda dei successi elettorali ottenuti, a cambiare in modo autoritario la società grazie al potere conquistato democraticamente.

**Profiling razziale** Il profiling razziale o etnico (racial profiling) è un'espressione della discriminazione istituzionale che indica la pratica dei controlli d'identità e delle ispezioni di veicoli da parte della polizia, della polizia ferroviaria o dei corpi delle guardie di confine basata principalmente su caratteristiche specifiche del gruppo di popolazione al quale appartiene la vittima (p.es. colore della pelle, lingua, religione, cittadinanza od origine etnica) e non su motivi di sospetto.

**Razzificazione** La razzificazione indica il processo di categorizzazione, stereotipizzazione e gerarchizzazione in base a tratti e caratteristiche effettivi o attribuiti. La razzificazione e il razzismo sono inscindibili: il processo di razzificazione genera conoscenze e un sistema di valori razzificati che posiziona gerarchicamente i gruppi socialmente costruiti.

**Razzismo** Il razzismo è un sistema di discorsi e di pratiche sociali che legittimano e riproducono rapporti di potere, esclusioni e privilegi sviluppatasi nel corso della storia. Si fonda su un'ideologia che suddivide gli esseri umani sulla base di tratti esteriori e/o della loro appartenenza etnica, culturale, nazionale o religiosa effettiva o attribuita in gruppi apparentemente naturali che gerarchizza. Le persone, quindi, non sono giudicate e trattate come individui, ma come appartenenti a gruppi pseudo-naturali con caratteristiche collettive ritenute immutabili. Il razzismo «biologista» che classifica gli esseri umani sulla scorta di criteri pseudoscientifici in «categorie di razze» geneticamente ereditate è ampiamente caduto in discredito dall'Olocausto, ma non il razzismo culturale o culturalismo, ossia un «razzismo senza razze» incentrato su una presun-

ta impossibilità di eliminare e superare le «differenze culturali». Il razzismo non può essere ricondotto unicamente all'agire (malvagio) di singoli individui, ma viene trasmesso storicamente, socialmente e culturalmente e plasma le strutture, le istituzioni e le dinamiche sociali. Per questo motivo, il razzismo va visto come un fenomeno che riguarda l'intera società e deve essere affrontato come tale.

**Razzismo antimusulmano** Il razzismo antimusulmano indica una posizione e un atteggiamento di rifiuto nei confronti di persone che si definiscono musulmane o che sono percepite come tali. Il razzismo antimusulmano è riconducibile a una concezione del mondo (ideologia) esclusiva («noi-loro») fondata su immagini distorte e stereotipi negativi consolidatisi nella storia (il nemico arabo, orientalismo, crociate) che alimenta l'idea del «conflitto delle civiltà».

**Razzismo contro i Neri** Riferito specificamente al colore della pelle e a caratteristiche fisionomiche, il razzismo contro i Neri trae conclusioni sull'indole (genotipo) di una persona partendo dal suo aspetto esteriore (fenotipo) e le attribuisce caratteristiche personali o comportamentali negative. Il razzismo contro i Neri trae origine dall'ideologia razzista impostasi nel XVII e XVIII secolo per giustificare i sistemi di potere coloniali e lo schiavismo.

**Razzismo contro Jenish, Sinti e Rom** Il razzismo contro Jenish, Sinti e Rom indica un atteggiamento intriso di stereotipi e ostilità nei confronti di questi gruppi di persone, frutto di una lunga storia fatta di discriminazioni economiche, sociali e statali nonché di persecuzioni politiche e genocidi. Siano essi nomadi o stanziali, gli Jenish, i Sinti e i Rom sono esposti al razzismo e alla discriminazione.

**Razzismo strutturale** Il razzismo strutturale indica una disparità di trattamento o un'esclusione di gruppi razzificati radicata nella società che va oltre l'azione del singolo individuo e si manifesta in valori, atti, norme, conoscenze e pratiche istituzionalizzate consolidatesi nel corso della storia. Il razzismo strutturale moltiplica le disuguaglianze esistenti, è difficile da riconoscere per chi non ne è toccato oppure viene accettato come «normale» e non viene messo in discussione dall'opinione pubblica.

**Xenofobia** La xenofobia è il rifiuto dell'altro, percepito soggettivamente come estraneo. Si tratta di un termine generico che comprende oltre all'intolleranza esplicita verso le persone straniere anche tutte le discriminazioni dal movente cosiddetto xenofobo non imputabili a nessun altro pregiudizio specifico né a un'ideologia.

# Consultori membri della Rete nel 2022

- Commissione federale contro il razzismo (CFR), Confederazione
- Federazione svizzera delle comunità israelite (FSCI), Confederazione
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (RBS), BE
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon), BE
- Stopp Rassismus, BS, BL
- Info-Racisme Fribourg – Info-Rassismus Freiburg, FR
- Centre Ecoute Contre le Racisme (C-ECR), GE
- Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BI), JU
- Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländer (FABIA), LU, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- Gesundheitsförderung und Integration Nidwalden (GFI), NW
- HEKS – Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung, SG
- frabina – Anlaufstelle gegen Rassismus und Diskriminierung im Kanton Solothurn, SO
- Kompetenzzentrum für Integration (komin), SZ
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres), SH
- Fachstelle Integration Kanton Thurgau, TG
- Centro per la Prevenzione delle Discriminazioni (CPD), TI
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), VD
- Bureau d'Ecoute Contre le Racisme (B-ECR), VS
- Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug, ZG
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus ZÜRAS, ZH

Si ringraziano tutti i membri della Rete di consulenza per le vittime del razzismo per l'impegno profuso e l'eccellente lavoro svolto nella lotta contro il razzismo. Il presente rapporto, così come la registrazione, il trattamento, la gestione e la valutazione dei casi che esso richiede, è possibile solo grazie alla tenacia e alla determinazione con cui operano i consultori. Preziosa per le vittime, la loro dedizione contribuisce anche a sensibilizzare e a prevenire gli episodi di razzismo in Svizzera.

Questa analisi è stata realizzata con il sostegno finanziario dei Cantoni di Argovia, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, Basilea Campagna, Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Giura, Glarona, Grigioni, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, San Gallo, Sciaffusa, Soletta, Svitto, Turgovia, Ticino, Uri, Vallese, Vaud, Zugo e Zurigo, e del Servizio per la lotta al razzismo (SLR).



#### Sigla editoriale

**Editori** humanrights.ch  
Commissione federale contro il razzismo CFR

**Redazione** Gina Vega e Yaren Kirmızıtaş (humanrights.ch)  
**Correzione testi** Marianne Aeberhard (humanrights.ch) /  
Giulia Reimann e Alma Wiecken (CFR)

**Impaginazione**  
**Traduzione**

Völlm + Walthert, Zurigo  
Servizi linguistici SG-DFI (francese)  
Sandra Verzasconi Catalano (italiano)

**Stampa**

Valmedia AG

Berna, aprile 2023

Rete di consulenza per le vittime del razzismo –  
Messa in rete e trasferimento delle conoscenze

Un progetto congiunto di:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR  
Commission fédérale contre le racisme CFR  
Commissione federale contro il razzismo CFR  
Federal Commission against Racism FCR

Hallerstrasse 23, 3012 Berna  
info@humanrights.ch, tel. +41 31 302 01 61

Commissione federale contro il razzismo, Inselgasse 1, 3000 Berna  
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch, tel. +41 58 464 12 93