

# Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza


Gennaio – Dicembre 2013



## 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

Commissione federale contro il razzismo CFR

### Sigla editoriale

- Editori: humanrights.ch  
Commissione federale contro il razzismo CFR
- Direzione del progetto e testi: Laura Zingale (humanrights.ch)
- Redazione e correzione testi: Alex Sutter (humanrights.ch) / Doris Angst (CFR)
- Con la collaborazione di:
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme BCI, Migjen Kajtazi
  - Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés BLI, Gabriela Amarelle
  - CaBi Antirassismus-Treff, Beate Wittig
  - Commissione federale contro il razzismo CFR, Kathrin Buchmann, Doris Angst
  - Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus ggqfon, Annette Lüthi
  - Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK, Svenja Witzig
  - Konfliktophon (AOZ), Metin Yavuz
  - Servizio di assistenza «Gemeinsam! gegen Rassismus» del Soccorso operaio svizzero di Sciaffusa SAH SH, Barbara Ackermann
  - Servizio di assistenza e consulenza «SOS Racisme/Rassismus» dell'associazione MULTIMONDO, Monia Aebersold
  - SOS Rassismus Deutschschweiz, Cristina Schwarze
  - STOPP Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus, Johan Göttl
- Impaginazione: Atelier Bläuer, Berna
- Traduzioni:
- Nadine Cuennet Perbellini e Jean-François Cuennet (francese)
  - Sandra Verzasconi Catalano (italiano)
- Berna, giugno 2014

La presente analisi è stata realizzata con il sostegno finanziario del Servizio per la lotta al razzismo SLR, della fondazione «Prospettive» di Swiss Life, della Società svizzera di utilità pubblica, del Percento culturale Migros e dei Cantoni di Basilea Città, Berna, Ginevra e Vaud.

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Servizio per la lotta al razzismo SLR



Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft  
Société suisse d'utilité publique  
Società svizzera di utilità pubblica

**MIGROS**  
percento culturale

 Präsidioldepartement des Kantons Basel-Stadt  
**Kantons- und Stadtentwicklung**

► «Integration Basel» Fachstelle Diversität und Integration



**Kanton Bern**  
Canton de Berne



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

---

Parte 1	<b>Introduzione</b>	
	Consultori . . . . .	4
	<b>Prefazione degli editori</b>	
	Jürg Schertenleib, presidente di humanrights.ch . . . . .	7
	Martine Brunshwig Graf, presidente della CFR . . . . .	8
	Compendio . . . . .	9
	Il sistema di documentazione e monitoraggio DoSyRa . . . . .	11
Parte 2	<b>Analisi dei casi di consulenza</b>	
	<b>I casi di razzismo trattati nel 2013</b> . . . . .	15
	Persone che si sono rivolte ai consultori . . . . .	16
	Assistenza fornita dai consultori . . . . .	17
	<b>Descrizione degli episodi di discriminazione</b>	
	Ambito di vita in cui è avvenuto l'episodio . . . . .	18
	Forma di discriminazione . . . . .	20
	Causa della discriminazione . . . . .	22
	Tipo di conflitto . . . . .	24
	<b>Indicazioni sulle vittime</b>	
	Provenienza delle vittime . . . . .	25
	Status giuridico delle vittime . . . . .	26
	Età e sesso delle vittime . . . . .	27
	<b>Indicazioni sugli accusati</b> . . . . .	28
	<b>Episodi con un altro movente</b> . . . . .	29
Parte 3	<b>Considerazioni finali</b>	
	Bilancio dei consultori . . . . .	32
	Conclusioni . . . . .	37
	Glossario . . . . .	38



# Parte 1 **Introduzione**

Consultori che hanno documentato i propri casi ai fini della presente statistica:



## **Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme BCI**

*Raggio d'azione: Cantone VD*

L'ufficio per l'integrazione degli stranieri e la prevenzione del razzismo del Cantone di Vaud è subordinato al dipartimento cantonale dell'economia e dello sport e svolge il proprio mandato sotto la responsabilità della delegata all'integrazione degli stranieri e alla prevenzione del razzismo. La prevenzione del razzismo e la promozione del dialogo interreligioso sono parte integrante delle linee direttrici della politica cantonale vodese sancite nelle «Priorités 2009 – 2011 du Conseil d'Etat de Vaud en matière d'intégration des étrangers et de prévention du racisme». In qualità di centro di competenza cantonale, il BCI promuove l'informazione e la creazione di reti di contatti e offre consulenza e sostegno a organizzazioni e istituzioni per progetti di integrazione e prevenzione del razzismo. Nell'ambito delle sue consulenze, fornisce informazioni e consigli sulla discriminazione razziale e, se necessario, indirizza gli utenti ad altri servizi specializzati.



## **Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés BLI**

*Raggio d'azione: Città di Losanna*

L'ufficio per l'integrazione degli immigrati della Città di Losanna è il centro di competenza cittadino in materia di integrazione e di lotta al razzismo. Membro della Coalizione europea delle città contro il razzismo, il capoluogo vodese ha sviluppato un piano d'azione contro questo fenomeno, che comprende la sensibilizzazione e l'informazione della popolazione, l'applica-

zione di pratiche eque, la consulenza e il sostegno nei casi di razzismo e la valutazione delle discriminazioni nell'area urbana. In qualità di piattaforma informativa, il BLI funge anche da interlocutore privilegiato per immigrati, cittadini svizzeri, organizzazioni, istituzioni e autorità. In caso di avvenimenti o conflitti di stampo razzista, offre prestazioni gratuite che spaziano dalla consulenza legale alla mediazione, passando per la valutazione delle discriminazioni, i corsi di formazione continua e il sostegno a progetti di associazioni.

## **CaBi-Anlaufstelle**

*gegen Rassismus*

## **CaBi Antirassismus-Treff**

*Raggio d'azione: Svizzera orientale*

Il CaBi Antirassismus-Treff è nato nel 1993 a San Gallo per volontà di alcune persone riunitesi in un'associazione. Il suo comitato operativo organizza corsi di tedesco, serate dedicate a varie cucine del mondo, eventi informativi, tavole rotonde o proiezioni di film. Inoltre, apre le proprie porte anche a gruppi di persone impegnate che non dispongono di spazi dove indire i propri incontri. Alla fine degli anni 1990, ha messo in funzione un servizio di assistenza contro il razzismo incaricato di combattere la discriminazione razziale a livello locale e regionale. Attualmente gestito da un gruppo di volontari, questo servizio fornisce consulenza e sostegno alle vittime, alle loro persone di riferimento e ai testimoni di episodi di razzismo, informa il largo pubblico e sensibilizza la popolazione. Occasionalmente organizza anche iniziative pubbliche contro episodi di stampo razzista.

## Commissione federale contro il razzismo CFR

*Raggio d'azione: Svizzera*

La CFR è l'unica delle commissioni extraparlamentari attive nel settore dei diritti umani chiamata a svolgere, nell'ambito del proprio mandato, anche un compito di informazione e consulenza per privati, che è assunto dalla sua segreteria. La CFR assolve questa funzione parallelamente ad altre attività politico-analitiche. Ogni giorno lavorativo, la segreteria della CFR riceve da una a due richieste di persone private da tutta la Svizzera. In oltre la metà dei casi, la richiesta non riguarda un conflitto e tutto si risolve con una semplice informazione. Nei casi di conflitto o di discriminazione, spesso gli interessati chiedono un consiglio legale. Se il movente non è razzista, la CFR li indirizza ad altri consulenti o servizi specializzati. A volte, soprattutto se vi è un coinvolgimento di istituzioni pubbliche, la CFR interviene anche direttamente.



## Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus ggffon

*Raggio d'azione: regione di Berna e Burgdorf*

ggffon è un centro di informazione e consulenza sostenuto da diversi Comuni della regione di Berna e Burgdorf. Fornisce consulenza sul tema della violenza e del razzismo nello spazio pubblico (piazzali delle stazioni, discoteche, scuole ecc.) a singole persone e a gruppi, nonché a istituzioni e Comuni. La sua offerta include colloqui di consulenza, interventi finalizzati alla soluzione di problemi, seminari e corsi di formazione con-

tinua, supporto specializzato in lavori di progetto e networking con altri servizi specializzati.

## Tikk Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte.

### Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte Tikk

*Raggio d'azione: Svizzera tedesca*

Tikk è un centro di competenza e di consulenza professionale per conflitti interculturali, violenza e discriminazione razziale, che offre una consulenza a 360 gradi ai privati e agli specialisti. All'occorrenza, interviene presso chi ha scatenato il conflitto, funge da mediatore tra le parti e accompagna anche in loco la trattazione del conflitto. Inoltre, sostiene Comuni e organizzazioni nella realizzazione di progetti e corsi di formazione continua in materia di integrazione e trattazione del razzismo. Tikk opera nella Svizzera tedesca ed è retto dall'associazione indipendente di pubblica utilità «Taskforce interkulturelle Konflikte Tikk».

## Konfliktophon

044 415 66 66

### Konfliktophon

*Raggio d'azione: Città di Zurigo*

Konfliktophon è un servizio di consulenza aperto a svizzeri e immigrati alle prese con problemi e conflitti interculturali all'interno della famiglia, nel rapporto di coppia, nel settore dell'alloggio o nei rapporti con il vicinato, nel mondo del lavoro, a scuola e negli spazi pubblici. La sua offerta consiste in una consulenza telefonica immediata e, all'occorrenza, in colloqui di consulenza personali o in mediazioni in loco. Il suo scopo è duplice: da un lato, vuole fornire un sostegno concreto nella ricerca di soluzioni, dall'altro intende svolgere un'azione

preventiva. Konfliktophon si rivolge esplicitamente alle persone che si sentono vittime di discriminazioni o di atti xenofobi o razzisti.



### **Servizio di assistenza «Gemeinsam! gegen Rassismus» del Soccorso operaio svizzero SOS di Sciaffusa**

*Raggio d'azione: Cantone SH*

Il servizio di assistenza «Gemeinsam! gegen Rassismus» di Sciaffusa offre consulenza e sostegno alle vittime di discriminazione xenofoba o razziale e opera in stretta collaborazione con altri servizi del Soccorso operaio svizzero di Sciaffusa SAH SH, e più precisamente con il consultorio giuridico per richiedenti l'asilo e stranieri, il servizio di interpretariato e mediazione interculturale DERMANN e il servizio di accompagnamento per le famiglie migranti. Finanziato dal SAH SH, «Gemeinsam! gegen Rassismus» organizza corsi di formazione continua per specialisti sul tema della discriminazione razziale.



### **Servizio di assistenza e consulenza «SOS Racisme/Rassismus» dell'associazione MULTIMONDO**

*Raggio d'azione: regione di Bienne, regione dei Tre Laghi e regioni confinanti della Svizzera occidentale*

L'associazione MULTIMONDO è il centro di integrazione interculturale di Bienne e dintorni ed è attivo in tre settori chiave: incontro, formazione e consulenza. Il suo servizio di assistenza e consulenza bilingue «SOS Racisme/Rassismus» è aperto a

tutte le persone direttamente o indirettamente interessate dal fenomeno (vittime, familiari/amici, testimoni, semplici interessati) e agli specialisti del settore operanti nella regione. La sua offerta consiste in brevi consulenze personali, telefoniche o scritte, nello smistamento verso altri servizi e in consulenze legali in tedesco e francese.



### **SOS Rassismus Deutschschweiz**

*Raggio d'azione: Svizzera tedesca*

SOS Rassismus Deutschschweiz si impegna per la promozione dei diritti umani e contro la discriminazione razziale nella Svizzera tedesca. In qualità di centro di informazione e smistamento, l'associazione fornisce consulenza sociale e legale alle vittime di discriminazione razziale, in particolare ai neri africani. A tale scopo documenta gli episodi di matrice razzista trattati nell'ambito della propria attività di consulenza e si adopera per sensibilizzare la popolazione sul tema.



### **Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus**

*Raggio d'azione: Cantoni AG, BL, BS, SO*

Stopp Rassismus si rivolge alle vittime e a tutte le persone interessate dei Cantoni di Argovia, Basilea Campagna, Basilea Città e Soletta che desiderano una consulenza su questioni inerenti alla discriminazione razziale. Fornisce informazioni sulle misure legali o di altro genere per difendersi dalle aggressioni razziste, presta assistenza alle vittime, le affianca nel corso della procedura concordata e documenta gli episodi di razzismo di cui ha segnalazione.



# Prefazione degli editori

---

## Sotto la punta dell'iceberg

Il presente rapporto fornisce un quadro aggiornato degli episodi di razzismo registrati nel 2013, ma dato che i consultori possono documentare solo una parte degli atti di discriminazione, i casi che rimangono sommersi potrebbero essere nettamente più numerosi. Si sospetta che quella rilevata sia solo la punta dell'iceberg.

Dal 2014, grazie ai programmi cantonali di integrazione con cui società civile e Cantoni uniranno le forze per lottare contro il razzismo, altri consultori aderiranno alla «Rete» per le vittime di questa piaga. Questo rafforzerà il lavoro svolto per combattere la discriminazione ed aumenterà i dati disponibili. A tutte le persone impegnate a fornire sostegno e consulenza in questo ambito rivolgiamo un sentito ringraziamento.

A questa evoluzione positiva fanno da contraltare alcuni sviluppi politici che rischiano di ripercuotersi negativamente sulla protezione dei diritti umani. Basti pensare all'approvazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa nella votazione popolare del 9 febbraio 2014, che ha rimesso in discussione alcuni elementi fondamentali della politica migratoria svizzera e a molte delle proposte di attuazione sinora avanzate, che sollevano dubbi per la loro compatibilità con i diritti umani. Nel corso delle discussioni sull'applicazione dell'iniziativa, nella primavera di quest'anno il Consiglio nazionale era pronto a rinunciare al principio fondamentale dello Stato di diritto. In conclusione, la politica migratoria rimarrà un cantiere aperto anche in futuro e la protezione dei diritti umani dovrà confrontarsi con nuove difficoltà.

**Jürg Schertenleib**

Presidente di [humanrights.ch](http://humanrights.ch)

---

La lotta al razzismo e alla discriminazione razziale esige strumenti adatti per affrontare la realtà sul terreno. Nel settore di competenza della CFR è quindi importante avere la visione più ampia possibile di ciò che vivono e affrontano quotidianamente le persone più vulnerabili ed esposte a manifestazioni di rifiuto o ad azioni e comportamenti discriminatori.

Questo è il motivo per cui la CFR e humanrights.ch pubblicano ogni anno il censimento dei casi registrati dai consultori che aderiscono alla «Rete di consulenza per le vittime del razzismo». Indipendentemente da chi lo svolge (se una struttura pubblica, parapubblica o privata), il lavoro sul terreno è fondamentale perché va ben oltre il semplice censimento. Non a caso tutte le parti coinvolte devono dar prova di empatia e professionalità. In fin dei conti, è la qualità dei dati raccolti, delle consulenze fornite e degli eventuali interventi che ne conseguono, a determinare la credibilità e la capacità di pensiero e di azione indispensabili per qualsiasi politica di prevenzione.

La pubblicazione del presente rapporto offre l'occasione per elogiare l'impegno di tutti gli attori coinvolti e per esprimere la nostra gratitudine a tutti i consultori che partecipano alla «Rete». Il nostro auspicio è che la «Rete» continui a crescere assicurando così una presenza attiva e decentrata sul territorio. Negli anni a venire, dovremo quindi continuare a collaborare nei nostri sforzi di sensibilizzazione e persuasione.

Il presente rapporto non ha alcuna pretesa di esaustività dato che censisce unicamente gli episodi segnalati ai consultori che aderiscono alla «Rete». Le cifre esposte sono da considerarsi indicative e devono essere prese con precauzione. Dietro di esse si celano situazioni reali di esseri umani che possono sentirsi rifiutati o penalizzati, a volte a causa di malintesi, ma spesso per discriminazioni che devono esse prese sul serio.

Anno dopo anno, il censimento di tutti i casi di questo tipo trattati nell'attività di consulenza ci consente di sviluppare le nostre riflessioni e i nostri piani d'azione. La lotta al razzismo è una missione a lungo termine la cui efficacia presuppone solide basi teoriche e ottime conoscenze pratiche. Il presente rapporto, frutto di una proficua collaborazione tra humanrights.ch e la CFR, vuole fornire un contributo in tal senso.

**Martine Brunshwig Graf**

Presidente della Commissione federale contro il razzismo CFR

Il presente rapporto «Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza (Gennaio – Dicembre 2013)» è la sesta analisi sovregionale dei casi di consulenza sulla **discriminazione razziale\*** in Svizzera. Nell'anno in esame, le segnalazioni pervenute agli 11 consultori che partecipavano alla «Rete di consulenza per le vittime del razzismo» sono state **192**, cifra che si situa sugli stessi livelli dell'anno precedente.

Nel 2013, la «Rete» citata copriva le regioni di Zurigo, Berna, Basilea, San Gallo, Sciaffusa, Vaud, Losanna e Bienne, ma trattandosi di un progetto in costante divenire, per il monitoraggio dell'anno in corso è prevista l'adesione di altri consultori. Con i loro interventi di vario tipo, i consultori forniscono un contributo fondamentale alla riduzione della discriminazione razziale in Svizzera.

I rapporti della «Rete» costituiscono un importante tassello nel mosaico del monitoraggio nazionale della discriminazione razziale, insieme, 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 CICAD, che fanno perlopiù riferimento ad altre fonti e non si limitano a rilevare i casi trattati. Dal 2012, il Servizio per la lotta al razzismo SLR raccoglie tutti questi rapporti in un unico rapporto in cui traccia un quadro generale della situazione del **razzismo** in Svizzera.

Il presente rapporto scatta un'istantanea della situazione senza alcuna pretesa di esaustività, sia perché il progetto non coinvolge tutti i servizi di consulenza ai quali si possono rivolgere le vittime o i testimoni di un episodio di razzismo, sia perché, per i motivi più disparati, le persone interessate sono restie a rivolgersi a un consultorio. Senza dimenticare che ancora oggi alcune regioni sono prive di un servizio di questo tipo. Anche nel 2013 gli episodi segnalati sono accaduti prevalentemente in città e località nelle immediate vicinanze di un consultorio. Da ciò si può intuire che i casi sommersi non registrati nella banca dati DoSyRa sono molto più numerosi e che, di fatto, la maggior parte degli episodi razzisti rimane celata dietro il muro del silenzio. I consultori constatano che, per le parti coinvolte, la segnalazione di un episodio di razzismo rimane un passo difficile da compiere.

\*I termini evidenziati in verde sono spiegati nel glossario a pagina 38.

---

### **I principali risultati in breve**

- Anche nel 2013, la discriminazione ha toccato molti ambiti di vita, in particolare il mondo del lavoro, il mercato dell'alloggio e i rapporti con l'amministrazione pubblica, la polizia e la giustizia.
- Tra le segnalazioni pervenute ai consultori, quelle di gran lunga più frequenti sono state ancora una volta le esternazioni razziste.
- Il numero di discriminazioni nei confronti di persone di colore è rimasto elevato.
- Nei casi trattati dai consultori nel 2013, le persone maggiormente colpite dalla discriminazione razziale sono state quelle provenienti dall'Europa centrale o dall'Africa, ma anche i cittadini svizzeri.
- Le richieste di consulenze legali hanno registrato una forte impennata.
- A segnalare gli episodi di razzismo sono state in prevalenza le vittime stesse.
- Per quanto riguarda il genere delle persone che hanno interpellato un consultorio, gli uomini prevalgono sulle donne.

# Il sistema di documentazione e monitoraggio DoSyRa

---

Il sistema di documentazione e monitoraggio DoSyRa è una banca dati comune per la gestione interna dei casi e il monitoraggio globale, nella quale i consultori che vi aderiscono registrano gli episodi di razzismo trattati nella loro attività di consulenza. I dati personali sensibili sono accessibili esclusivamente al consultorio che li ha immessi. Tutti gli altri dati forniscono il profilo anonimizzato dell'episodio censito. Il presente rapporto analizza i profili raccolti e inseriti in DoSyRa.

La registrazione degli episodi di razzismo si basa sulle percezioni, sulle esperienze e sulle opinioni delle persone coinvolte e dei consulenti. I fatti raccontati sono registrati secondo le categorie analitiche messe a punto congiuntamente dagli specialisti coinvolti.

Una volta che i consultori hanno ultimato la documentazione di tutti gli episodi trattati, l'organizzazione che coordina il progetto, humanrights.ch, esamina ancora una volta i dati raccolti al fine di ridurre al minimo gli elementi eccessivamente soggettivi della classificazione effettuata dal consulente e garantire così la massima omogeneità possibile alla catalogazione.

A intervalli regolari la banca dati viene valutata e, se necessario, ottimizzata.



## Parte 2 **Analisi dei casi di consulenza**





# I casi di razzismo trattati nel 2013

Da gennaio a dicembre 2013, gli 11 consultori che hanno partecipato a DoSyRa hanno documentato ed evaso complessivamente 218 casi. In 26 di essi, i consulenti non hanno ravvisato forme di discriminazione razziale. A questi casi è dedicato un capitolo separato (cfr. pag. 29). I consultori prestano ascolto e forniscono una consulenza approfondita a tutti coloro che li interpellano con le più svariate richieste o domande. A una parte di queste persone i consulenti consigliano di avvalersi dell'aiuto professionale di altri servizi specializzati, di avvocati, della polizia o, all'occorrenza, di psicologi.

La parte principale del presente rapporto prende in considerazione i **192 episodi** nei quali i consulenti hanno ravvisato un movente di stampo razzista. Per la prima volta dopo molto tempo, nel 2013, le segnalazioni sono di nuovo giunte in grande maggioranza dalle vittime e in misura minore da loro familiari/conoscenti o da testimoni. Analogamente a tutti gli anni precedenti, la discriminazione razziale ha toccato gli ambiti di vita più disparati.

Le richieste di consulenza legale sono sensibilmente aumentate e spesso i consultori hanno potuto aiutare le persone che li avevano interpellati mediante colloqui psicosociali, informazioni, consigli di varia natura e interventi sul campo.

## Numero di casi trattati annualmente:

2008: 87 casi, registrati da 5 consultori  
2009: 162 casi, registrati da 5 consultori  
2010: 178 casi, registrati da 7 consultori  
2011: 156 casi, registrati da 10 consultori  
2012: 196 casi, registrati da 11 consultori  
2013: 192 casi, registrati da 11 consultori

## Persone che si sono rivolte ai consultori

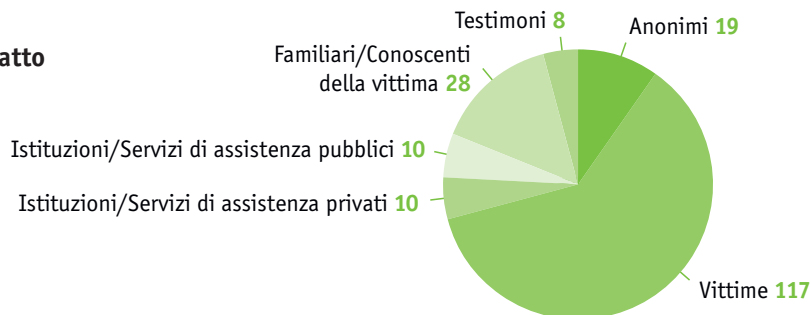
Nel 2013, solo 8 episodi sono stati segnalati da testimoni contro i 44 dell'anno precedente. A prendere contatto con i consultori sono state per la maggior parte le vittime, ma anche le segnalazioni presentate da familiari/conoscenti nonché istitu-

zioni/servizi di assistenza pubblici o privati sono aumentate. Questo può essere letto come il confortante risultato sia della sensibilizzazione degli attori interessati sia dell'accresciuta notorietà dei servizi offerti dai consultori.

Grafico 1

### Primo contatto

N = 192



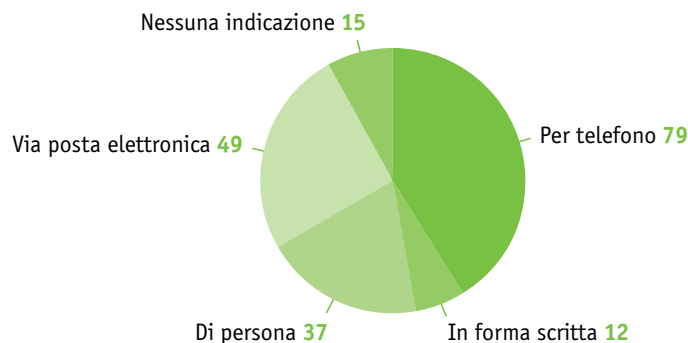
Anche nel 2013, nella maggior parte dei casi il primo contatto con un consultorio è avvenuto per telefono o via e-mail, sebbene quest'ultima modalità abbia perso terreno rispetto all'anno precedente. I consulenti ribadiscono la propria convinzione basata sull'esperienza secondo cui prima di giungere

a un colloquio di consulenza personale occorre instaurare un rapporto di fiducia con la persona che li ha interpellati e che la segnalazione di un episodio di razzismo presuppone il superamento di resistenze.

Grafico 2

### Presenza di contatto

N = 192



## Assistenza fornita dai consulenti

Nel 2013, l'assistenza fornita dai consulenti ha spaziato da semplici consulenze a interventi onerosi, passando per consulenze legali complesse. In generale, il numero di servizi prestati (248) è rimasto sui valori degli anni precedenti. Da un esame più particolareggiato emerge tuttavia che sia le richieste di chiarimento del quadro legale sia le consulenze legali effettivamente prestate sono raddoppiate.

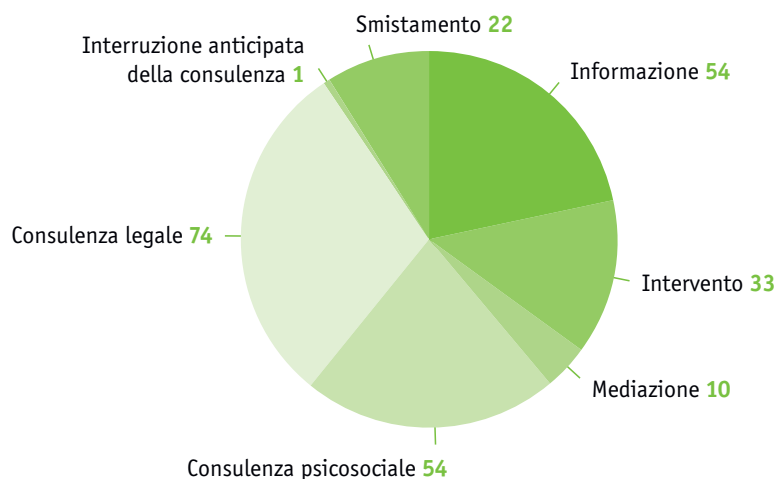
Nei casi in cui i consulenti sono chiamati a fornire consulenze psicosociali, servizi di accompagnamento, mediazione o altri

interventi di lunga durata, la scarsità delle risorse finanziarie e umane limita ancora il loro margine di manovra. A complicare ulteriormente il loro lavoro, si aggiunge il fatto che questi casi, solitamente complessi, spesso richiedono un mix di diversi servizi. Nonostante queste difficoltà, tuttavia, i consulenti svolgono un lavoro notevole sia nella consulenza alle persone coinvolte sia nella sensibilizzazione di un vasto pubblico su temi come il razzismo, la discriminazione e l'integrazione delle persone immigrate.

Grafico 3

### Servizi forniti dai consulenti

N = 248 (più indicazioni)



#### Evoluzione dei servizi forniti:

2008: N = 97 (5 consulenti)  
2009: N = 174 (5 consulenti)  
2010: N = 265 (7 consulenti)  
2011: N = 254 (10 consulenti)  
2012: N = 253 (11 consulenti)  
2013: N = 248 (11 consulenti)

# Descrizione degli episodi di discriminazione

## Ambito di vita in cui è avvenuto l'episodio

Anche nel 2013, escluso il settore della pubblicità, le segnalazioni di discriminazioni razziali hanno riguardato tutti gli ambiti di vita, in parte molto diversi tra loro, contemplati da DoSyRa, mentre 9 casi sono avvenuti in contesti non contemplati dal sistema.

Analogamente agli anni sinora oggetto di un rapporto, anche nel 2013 molti degli episodi segnalati sono avvenuti nel mondo del lavoro (42; +11 rispetto al 2012), nei rapporti con l'amministrazione pubblica (27), nel mercato dell'alloggio (17), nei rapporti con la polizia (17) e la giustizia (17; +11 rispetto al

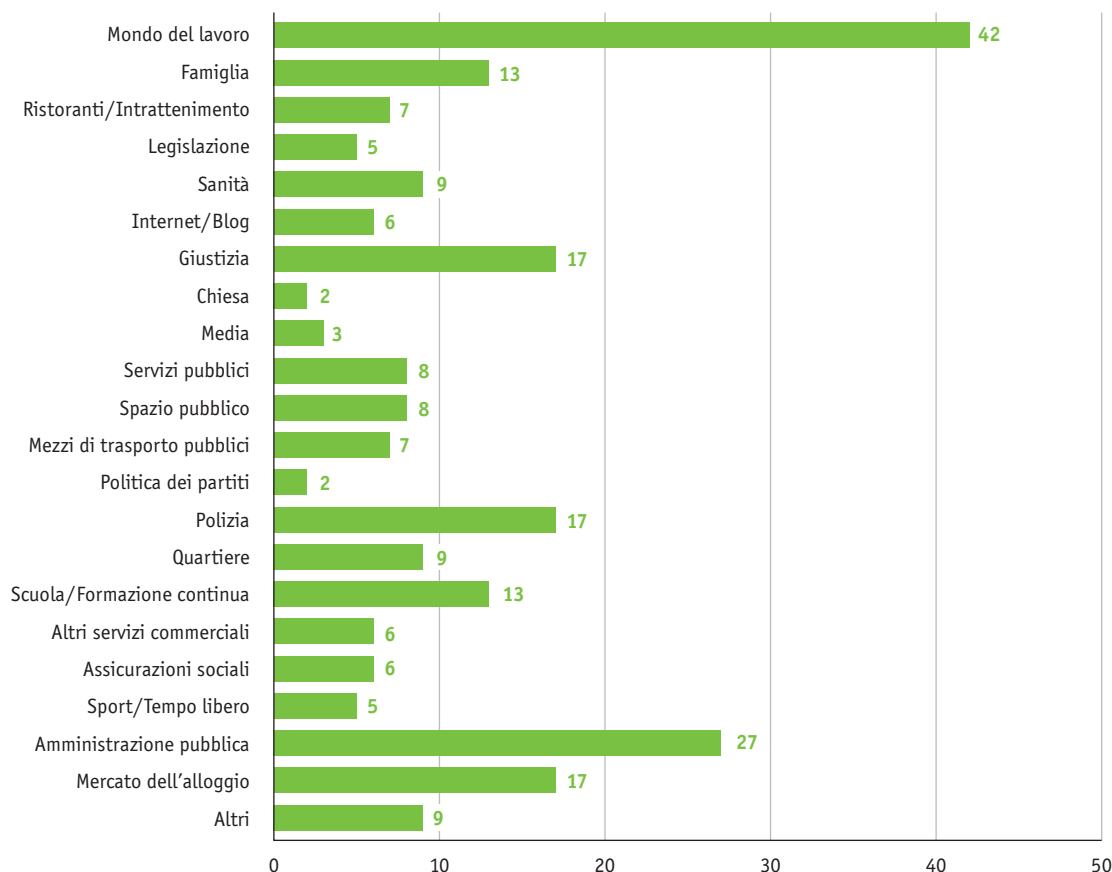
2012). Rispetto all'anno precedente, sono aumentate sensibilmente anche le segnalazioni di episodi che si sono consumati in famiglia (13; +6) e nei servizi pubblici (8; +4), mentre quelle riguardanti gli ambiti di vita ristorazione/intrattenimento (7), spazio pubblico (8) e media (3) – settore quest'ultimo sempre oggetto di grandi fluttuazioni – sono diminuite rispettivamente della metà, di 12 e di 13 unità.

Quasi tutti gli episodi che hanno avuto come teatro il mondo del lavoro sono stati censiti come discriminazioni dirette, perlopiù di natura interpersonale e non strutturale. In questi

Grafico 4

### Ambito di vita in cui è avvenuto l'episodio

N = 238 (più indicazioni)



---

casi, gli autori hanno abusato del proprio potere. Dei 27 episodi che hanno visto coinvolta un'amministrazione pubblica, 15 sono stati registrati come **discriminazione diretta**, 18 come discriminazione strutturale e in 15 casi gli attori pubblici protagonisti hanno commesso un abuso di potere.

### **Esempi di discriminazione nel mondo del lavoro:**

**Un infermiere tedesco è oggetto di esternazioni razziste sul posto di lavoro da parte di un capoclinica svizzero.**

Esito del caso: Chiarito il quadro legale con l'aiuto di un consultorio, l'infermiere chiede un colloquio sul posto di lavoro al termine del quale il capoclinica gli presenta le proprie scuse.

**Un infermiere diplomato viene licenziato abusivamente da un ospedale cantonale. Il licenziamento è preceduto e accompagnato da eccessi verbali, accuse ed errori formali. L'uomo ritiene di essere vittima di mobbing e accuse gratuite a causa delle sue origini.**

Esito del caso: Con il sostegno di un sindacato, l'infermiere avvia un procedimento legale attualmente pendente e si reca a più riprese presso un consultorio per un accompagnamento psicosociale e colloqui di consulenza. Grazie alle informazioni e ai consigli ricevuti dallo specialista che si occupa del suo caso, dichiara di essere uscito dalla crisi in cui era piombato.

### **Esempio di discriminazione nel settore dell'amministrazione pubblica:**

**Un uomo non riesce quasi più a vedere suo figlio a causa dell'ostruzionismo della madre, cittadina svizzera, che gli impedisce di esercitare il suo diritto di visita. Malgrado la nomina di una curatrice, per 18 mesi la situazione non cambia. L'uomo ha l'impressione che vi sia molta comprensione nei confronti della madre e che i diritti suoi e del bambino vengano trascurati; è disperato e si sente palesemente discriminato da asserzioni sulla sua religione e dal comportamento della curatrice.**

Esito del caso: Il consultorio teme un'escalation del conflitto se non si corre subito ai ripari e non si decide di intervenire su vari piani. Espone al suo cliente le diverse vie percorribili e i relativi limiti e gli spiega come funzionano le Autorità di protezione dei minori e degli adulti APMA; lo consiglia dal punto di vista psicosociale e lo aiuta a capire e a reggere la situazione sul piano individuale. Inoltre, organizza un incontro con la curatrice per segnalarle possibili meccanismi discriminatori e dinamiche conflittuali, nonché un colloquio con l'AMPA responsabile. In seguito a questi interventi il caso è sottoposto a una nuova valutazione e viene emessa una nuova decisione che segna la svolta a lungo agognata dall'uomo. Ora egli può visitare regolarmente il proprio figlio.

## Forma di discriminazione

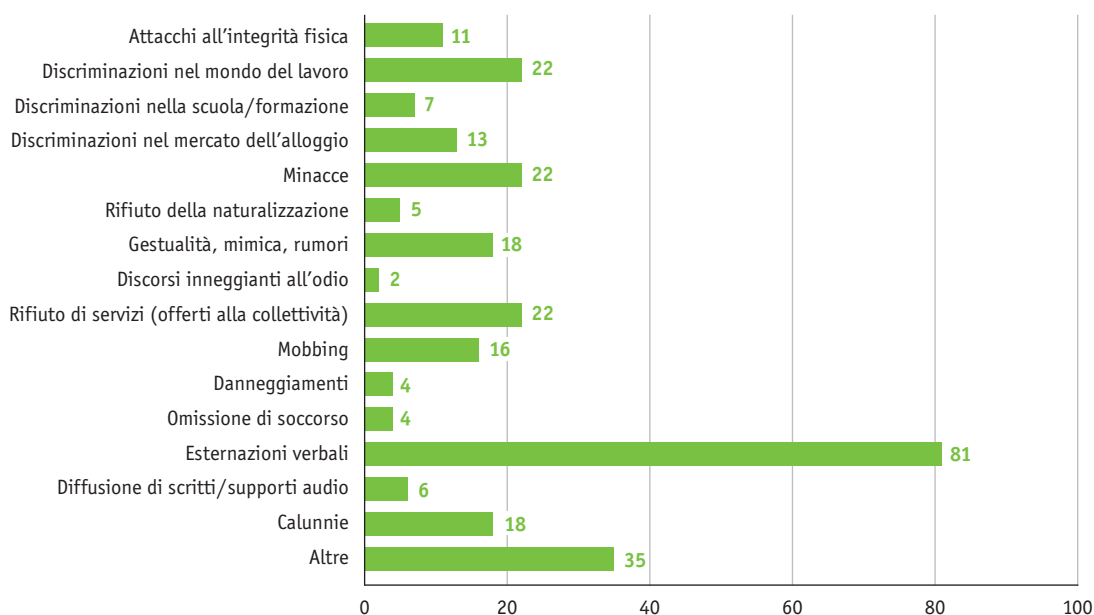
Anche nell'anno in esame, la forma di discriminazione più frequente è stata quella delle esternazioni verbali (81, +15 rispetto al 2012). Tali esternazioni hanno avuto come teatro perlopiù il mondo del lavoro (18), la famiglia (11), il mercato dell'alloggio (8), i rapporti con l'amministrazione pubblica (8) e la polizia (8) come pure la scuola e la formazione continua (7).

Le discriminazioni nel mondo del lavoro (22), gli episodi di minacce (22) e di rifiuto di servizi offerti alla collettività (22) rimangono diffusi. Tra le forme di discriminazione tradizionalmente molto frequenti, solo quella riguardante il mercato dell'alloggio ha registrato una diminuzione del numero di episodi.

Grafica 5

### Forma di discriminazione

N = 286 (più indicazioni)



### Esempio di rifiuto di servizi:

Un giovane adulto segnala a un consultorio che molti locali della regione in cui abita gli vietano l'ingresso a causa delle sue origini albanesi.

Esito del caso: Il consultorio prende nota dei locali in questione e, d'accordo con il cliente, li menziona nell'ambito dei colloqui in corso con la polizia del commercio competente. Tali locali vengono così inseriti nel gruppo di destinatari delle imminenti misure contro il rifiuto di ingresso.

### Esempi di minacce razziste:

Un tunisino (A.) viene insultato, vessato e minacciato da un addetto alla sicurezza all'interno di un grande magazzino. Dopo essersi difeso verbalmente A. viene minacciato fisicamente.

Esito del caso: Il consultorio al quale A. si rivolge per segnalare questo episodio prende contatto con la direzione del grande magazzino interessato, che però si rifiuta di entrare nel merito. Segnala quindi l'accaduto e la reazione del grande magazzino alla sede centrale della società proprietaria. A questo punto il consultorio e A. vengono invitati a un colloquio durante il quale, tuttavia, l'addetto alla sicurezza coinvolto ribadisce la propria versione dei fatti, segnando così l'interruzione dell'incontro. Il consultorio aiuta A. a chiarire le vie legali percorribili, il che induce il grande magazzino a riaprire il dialogo con il consultorio e il suo cliente. A. riceve così una riparazione morale e le scuse personali dell'addetto alla sicurezza.

Un cittadino svizzero con un genitore brasiliano riceve di continuo sulla sua e-mail privata o sul suo account Facebook messaggi anonimi contenenti insulti razzisti e minacce alla sua integrità fisica.

Esito del caso: Il consultorio al quale si rivolge gli fornisce un'assistenza psicosociale, gli illustra il quadro legale per uscire dalla situazione descritta e gli impartisce consigli su come comportarsi qualora dovesse ricevere altri messaggi dello stesso tenore e, se necessario, come procedere per far intervenire le istanze competenti.

### Esempi di discriminazioni verbali:

Durante un corso di formazione continua nel settore della comunicazione, il docente responsabile, illustrando un esempio pratico, asserisce che i neri puzzano e, all'obiezione sollevata al riguardo da un partecipante originario della Costa d'Avorio, ribadisce quanto esternato. Il partecipante si rivolge a un consultorio per chiedere consiglio su come reagire a questa affermazione offensiva.

Esito del caso: Insieme al consulente, la vittima giunge alla conclusione che la cosa migliore da farsi è scrivere una lettera di reclamo alla direzione dell'istituto di formazione continua. La lettera viene spedita e dal suo ricevimento il docente dà prova di maggiore sensibilità e dimostra – come ha confermato lui stesso al consultorio che lo ha interpellato nel merito – di prendere sul serio lo scritto del partecipante ivoriano.

Durante un viaggio in treno, uno sconosciuto attacca verbalmente un albanese con una sequela di insulti pesanti: gli dà del «parassita», inveisce contro l'«acozzaglia di jugo» di cui nessuno ha bisogno in Svizzera e dichiara di «preferire persino i negri agli jugoslavi». Una persona terza che assiste alla scena riprende l'episodio con il proprio telefonino. Il video girato viene recapitato senza commento a un consultorio.

Esito del caso: D'accordo con la persona autrice della segnalazione, il video viene consegnato al Servizio di coordinazione per la lotta contro la criminalità su Internet SCOCI, che a sua volta lo trasmette alla polizia cantonale competente. La persona in questione dichiara di non essere interessata a una consulenza, ma semplicemente di voler segnalare l'episodio.

## Causa della discriminazione

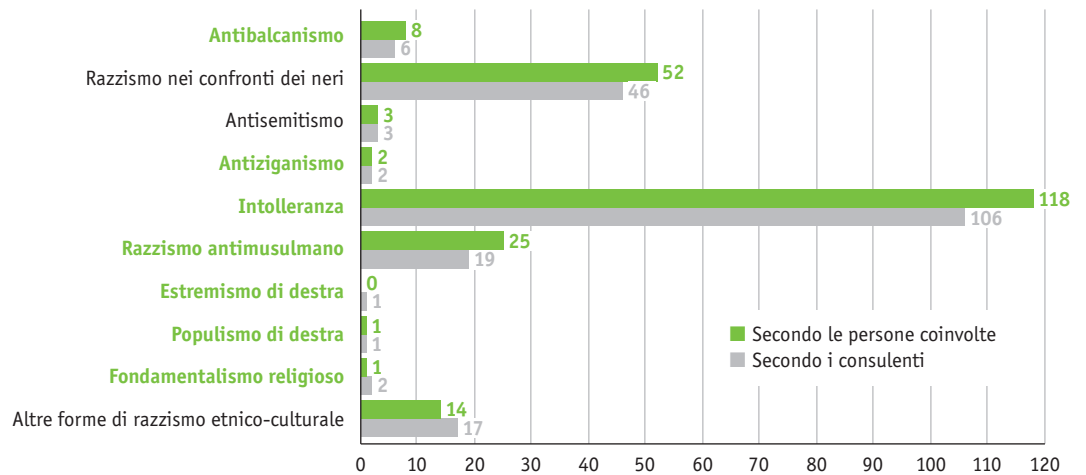
Nel 2013, le vittime si sono sentite discriminate soprattutto a causa dell'**intolleranza** (118 casi) e anche i consulenti hanno osservato un incremento degli episodi (106) imputabili a questo fenomeno non indirizzato contro un'etnia specifica. Le discriminazioni dovute al **razzismo nei confronti dei neri** sono anch'esse aumentate, mentre quelle nei confronti di persone nomadi (2 casi, -11 rispetto al 2012) e quelle riconducibili al populismo o all'estremismo di destra sono diminuite sensibilmente.

In 16 casi (+6 rispetto al 2012), i consulenti hanno ravvisato, in aggiunta alla discriminazione razziale, anche gli estremi di una discriminazione multipla (4 episodi di ostilità contro persone socialmente svantaggiate, 4 episodi di sessismo, 4 episodi di ostilità di altra natura, 3 episodi di ostilità contro persone disabili e 1 episodio di diffamazione dell'avversario politico).

Grafico 6

### Causa della discriminazione

N = 203 (più indicazioni)



#### Evoluzione delle cause di discriminazione rispetto all'anno precedente:

	(2011 →) 2012	(2012 →) 2013
Antibalcanismo	diminuzione (-)	diminuzione (-)
Razzismo nei confronti dei neri	diminuzione (-)	aumento (+)
Antisemitismo	diminuzione (-)	stabile
Antiziganismo	aumento (+)	diminuzione (-)
Intolleranza	aumento (+)	aumento (+)
Razzismo antimusulmano	aumento (+)	stabile
Estremismo di destra	aumento (+)	diminuzione (-)
Populismo di destra	diminuzione (-)	diminuzione (-)
Fondamentalismo religioso	aumento (+)	aumento (+)
Altre forme di razzismo etnico-culturale	aumento (+)	diminuzione (-)

A causa del numero relativamente esiguo di episodi non sono escluse variazioni casuali.



### **Esempio di discriminazione frutto del razzismo nei confronti dei neri:**

Da tempo, nei cantieri in cui lavora, un uomo di colore di nazionalità svizzera è vittima di vessazioni da parte di alcuni suoi colleghi skinhead. La situazione lo logora a tal punto da spingerlo a licenziarsi.

Esito del caso: Al consulente che si occupa del suo caso, l'uomo comunica di non voler più assolutamente avere nulla a che fare con i suoi ex colleghi di lavoro e che si rifarà vivo qualora la sezione cantonale del lavoro decida di sanzionarlo. Grazie a un testimone indipendente, il consultorio riesce a dimostrare la versione dei fatti dell'uomo e a evitargli così i giorni di attesa previsti dall'URC.

### **Esempio di razzismo antimusulmano:**

Un addetto di cucina è ripetutamente oggetto di osservazioni sprezzanti da parte della padrona del ristorante dove lavora, perché osserva la prescrizione coranica di non mangiare carne di maiale. Inoltre, nei suoi confronti la donna si comporta sempre in modo sgarbato e ostile.

Esito del caso: La moglie dell'addetto di cucina si rivolge a un consultorio per chiedere consiglio e farsi aiutare a scrivere una lettera di rimostranze alla padrona del ristorante, e concorda che si rifarà viva appena quest'ultima avrà preso posizione.

### **Esempi di discriminazione multipla (intolleranza e omofobia, intolleranza e sessismo):**

La signora G., originaria della Colombia, vive un rapporto di coppia omosessuale con una cittadina svizzera e da tempo è vittima di esternazioni e azioni razziste e omofobe da parte della famiglia della sua compagna. Con il suicidio di quest'ultima la situazione precipita e alcuni familiari della defunta si spingono fino a danneggiare o sottrarre beni e oggetti di valore dall'appartamento comune della signora G. e della sua compagna deceduta.

Esito del caso: Il caso della signora G. richiede diversi incontri nel corso dei quali il consultorio le fornisce consulenza, assistenza psicosociale e informazioni su altri servizi specializzati, in grado di fornirle l'aiuto legale e terapeutico necessario per superare questo momento difficile.

Una donna è oggetto di ripetute asserzioni intolleranti e sessiste da parte di colleghi di lavoro e, come se non bastasse, il suo ufficio viene regolarmente usato a mo' di deposito aziendale. La responsabile del personale e il superiore della donna sono al corrente della situazione, ma non intervengono.

Esito del caso: Dopo una breve consulenza, la donna chiede nuovamente un colloquio con i propri superiori. Durante l'incontro, le parti cercano insieme una soluzione al conflitto. L'azienda decide di consegnare a tutti i propri collaboratori un promemoria riguardante la discriminazione e le molestie sessuali sul posto di lavoro e di integrare il contenuto del documento nel regolamento del personale. Per la prima volta la donna sente finalmente di avere il sostegno e l'appoggio del proprio datore di lavoro.

## Tipo di conflitto

Questo capitolo fornisce indicazioni sui contesti strutturali della nostra società in cui sono avvenuti gli episodi di discriminazione segnalati. Non sempre questi contesti hanno potuto essere chiaramente riconosciuti e registrati.

- 115 dei casi segnalati sono stati censiti come **discriminazione diretta** e solo 27 come **discriminazione indiretta**.
- In 89 casi, la discriminazione è stata commessa da **attori privati** e in 69 da **attori pubblici**.
- In 61 casi, la componente principale della discriminazione era strutturale, mentre in altri 77 a svolgere un ruolo fondamentale è stata la **componente interpersonale**.
- In 81 degli episodi in cui sono state fornite indicazioni sul **divario di potere** tra autore e vittima della discriminazione, le persone accusate hanno abusato del loro potere, mentre in 36 casi non lo hanno fatto.

Da un'analisi più approfondita dei casi emerge che in 64 degli 89 episodi attribuiti ad attori privati quella commessa era una discriminazione diretta e che in 54 la componente principale della discriminazione era interpersonale. In 34 episodi gli attori privati hanno abusato del loro potere, mentre in 32 non lo hanno fatto (in altri 23 casi non è stato possibile chiarire se vi sia stato o meno abuso di potere da parte dell'attore privato).

In 38 dei 69 episodi imputati a un attore pubblico la componente preponderante della discriminazione era strutturale. In 46 episodi gli attori pubblici hanno commesso un abuso di potere.

### Esempio di abuso di potere da parte del personale di un servizio pubblico:

Un disoccupato si rivolge a un consultorio perché si sente discriminato dalla collocatrice assegnatagli all'ufficio regionale di collocamento URC. L'aver disdetto la propria partecipazione a un corso, per poter star vicino alla moglie che in quei giorni avrebbe partorito il loro figlio, gli è costato 16 giorni di sospensione dal diritto all'indennità di disoccupazione. Oltre a questo episodio, l'uomo segnala anche esternazioni discriminatorie della collocatrice nei suoi confronti.

Esito del caso: Al termine del colloquio, l'uomo disoccupato e lo specialista che si occupa del suo caso stabiliscono che la cosa migliore da farsi è rivolgersi a un consultorio specializzato in questioni legali. L'esito del caso non è noto.

# Indicazioni sulle vittime

## Provenienza delle vittime

Anche nel 2013 non tutte le segnalazioni di episodi di discriminazione razziale sono giunte dalle vittime. Questo fatto unitamente al desiderio di alcune di rimanere anonime spiega il numero relativamente elevato di casi (81) in cui la provenienza della vittima è ignota.

L'alta incidenza degli episodi di discriminazione tra le persone di origine europea è tutt'altro che sorprendente, visto che la stragrande maggioranza della popolazione straniera residente in Svizzera proviene per l'appunto da Paesi dell'Unione

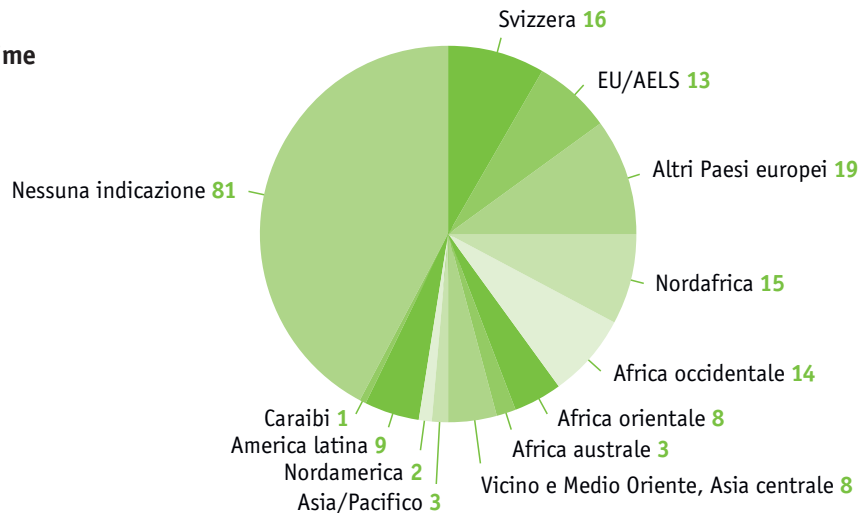
europea, da Paesi balcanici e dalla Turchia. Al contrario, considerata la bassa percentuale delle persone originarie dell'Africa sul totale della popolazione, la loro massiccia presenza tra le vittime (15 del Nordafrica, 14 dell'Africa occidentale, 8 dell'Africa orientale e 3 dell'Africa australe) indica che, in proporzione, sono molto spesso bersaglio di discriminazioni.

A differenza dell'anno precedente, tra le vittime registrate nel 2013 figurano di nuovo persone provenienti dall'America latina (9) e dai Caraibi (1).

Grafico 7

### Provenienza delle vittime

N = 192



### Esempi di discriminazione a causa della provenienza:

L'ecuadoriano M. è oggetto di esternazioni discriminatorie sul posto di lavoro. Per i suoi persecutori ogni occasione è buona per commentare la sua provenienza da un Paese del Terzo mondo dove l'ignoranza regna sovrana, per sottolineare che in Svizzera è tutto meglio, per denigrare le tradizioni e in generale la vita che si conduce in America Latina e via dicendo. Un collega di lavoro rumeno di M. è bersaglio di commenti ancora più duri.

Esito del caso: La consulente che si occupa del suo caso illustra a M. i diversi interventi possibili. Successivamente, viene a sapere che M. e il suo collega rumeno preferiscono non intraprendere altri passi.

## Status giuridico delle vittime

Nel 2013, in meno della metà degli episodi segnalati (90) la vittima ha fornito informazioni riguardo al proprio permesso di dimora o di domicilio. Spesso, tuttavia, a (co)innescare una discriminazione non è tanto lo status giuridico, bensì la (presunta) provenienza di una persona. Non di rado, a fare le spese di atti discriminatori sono cittadini svizzeri ai quali gli autori attribuiscono un altro status giuridico oppure un'origine straniera.

Analogamente agli anni precedenti, anche nel 2013 più che da richiedenti l'asilo, persone ammesse provvisoriamente o sans-papiers, i consultori sono stati interpellati soprattutto da persone in possesso di un passaporto svizzero, di un permesso di domicilio C o di un permesso di dimora B – ossia da persone che risiedono in Svizzera da tempo o sin dalla nascita e che

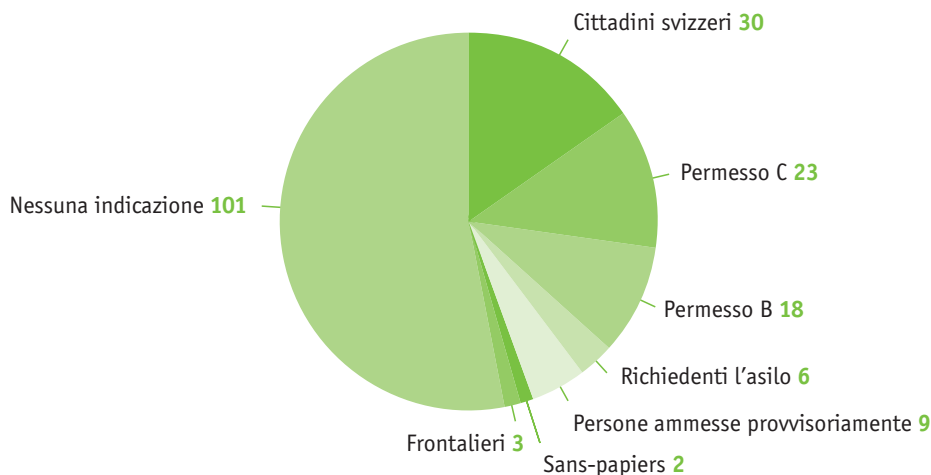
dispongono di una rete locale di relazioni sulla quale possono fare affidamento in situazioni di difficoltà. Se subiscono una discriminazione, infatti, esse sanno cavarsela meglio e sono più inclini a segnalare l'accaduto a un consultorio rispetto alle persone meno integrate, immigrate in Svizzera da poco e con scarse conoscenze di una lingua nazionale. Dalle annotazioni dei consultori si può tuttavia intuire che, in alcuni casi in cui lo status giuridico delle vittime non era noto, i consulenti sospetavano che queste ultime avessero uno status precario.

L'analisi dei dati relativi alla provenienza regionale e allo status giuridico mostra come la discriminazione razziale non faccia distinzioni: nazionalità, status giuridico o provenienza non contano.

Grafico 8

### Status giuridico delle vittime

N = 192



### Esempio di discriminazione nei confronti di un bambino:

Un bambino di 8 anni è oggetto di continui sberleffi e insulti razzisti da parte dei compagni di scuola a causa della sua amicizia con una bambina di origine haitiana. I genitori del bambino chiedono aiuto a un consultorio.

Esito del caso: Il consulente che prende in mano il loro caso consiglia loro di cercare il dialogo con l'insegnante affinché in classe si discuta di ciò che sta accadendo al loro bambino. I genitori, sollevati per aver trovato qualcuno che li abbia ascoltati, decidono di seguire il consiglio ricevuto.

---

## Età e sesso delle vittime

La maggior parte delle persone che segnalano un episodio ha più di 25 anni ed è di sesso maschile. Tra le vittime figurano solo 3 bambini e adolescenti (fino a 16 anni), 7 giovani adulti (di età compresa tra i 17 e i 25 anni) e 1 persona di oltre 65 anni.

### Esempi di discriminazione a causa dello status giuridico:

Un uomo professionalmente qualificato in possesso di un permesso di dimora (B) fa domanda del permesso di domicilio (C) al suo Comune di residenza. Malgrado adempia tutti i requisiti richiesti, la sua domanda viene respinta senza una chiara motivazione.

Esito del caso: Dopo aver esaminato l'intera documentazione presentata dall'uomo il consultorio ritiene che vi siano buone probabilità di riuscire a vincere un eventuale ricorso. Indirizza quindi il proprio cliente verso un consultorio specializzato in questioni legali. Più tardi viene a sapere che, grazie all'intervento messo in moto a suo tempo, l'uomo ha ottenuto il permesso C.

Una famiglia tibetana alla ricerca di un alloggio riceve numerose risposte negative da parte di diverse importanti amministrazioni immobiliari. Contattate da una persona amica che la sta aiutando in questo lavoro di ricerca, le amministrazioni in questione motivano il loro rifiuto spiegando che i rifugiati non sono ben accetti come locatari.

Esito del caso: L'amico della famiglia tibetana segnala il caso a un consultorio e in base al quadro legale descrittogli giunge alla conclusione che adire le vie legali non porterebbe a nulla.

# Indicazioni sugli accusati

Nell'ambito della loro attività, i consulenti vengono a sapere poco o nulla sui presunti autori delle discriminazioni razziali. Nel 2013, le vittime, i testimoni o i familiari che si sono rivolti ai consultori della «Rete di consulenza per le vittime del razzismo» per segnalare un episodio di questo tipo hanno fornito indicazioni concrete sulle persone accusate di esserne gli autori solo in 13 casi. In 7 casi si trattava di cittadini svizzeri, in 3 di persone con un permesso di domicilio e in 1 caso di una persona richiedente l'asilo.

## Esempio di discriminazione con indicazioni sugli accusati:

Nella lavanderia del palazzo dove abita, una donna ivoriana è oggetto di insulti razzisti da parte della sua vicina macedone.

Esito del caso: La donna ivoriana contatta un consultorio semplicemente per segnalare l'episodio di cui è stata vittima.

## Episodi con un altro movente

Nel 2013, il numero di episodi con un altro movente è diminuito rispetto all'anno precedente. I consulenti hanno ritenuto che 26 delle segnalazioni ricevute non fossero veri e propri casi di razzismo.

Visto che anche per questi episodi è stata fornita una consulenza ed è stato investito del tempo, un loro breve esame è senz'altro legittimo. L'insistenza delle persone coinvolte nel sostenere di essere vittime di un atto razzista può essere ricondotta a discriminazioni subite in passato e a molti altri problemi, ma anche a un'ipersensibilità nei confronti di questa tematica.

Spesso le persone coinvolte hanno imputato l'atto subito a una non meglio precisata intolleranza (18) o a un'altra forma di razzismo etnico-culturale (4). In 5 casi hanno ascritto l'epi-

sodio di cui sono state vittime a una forma di discriminazione multipla. Analogamente alle segnalazioni di razzismo comprovate, anche questi casi sono avvenuti negli ambiti di vita più disparati, ma soprattutto nei rapporti con l'amministrazione pubblica e nello spazio pubblico (7), nei rapporti con la polizia (6) e nel mondo del lavoro (5). In 4 casi le persone coinvolte si sono dette vittime di discriminazioni a scuola o nella formazione continua, in 4 di un generale rifiuto di servizi e in 11 di altre forme di discriminazione che non sono state in grado di definire con precisione.

In aggiunta a informazioni, consulenze legali e smistamento verso altri servizi specializzati, i consultori hanno fornito anche consulenze psicosociali.

### Numero di casi con un altro movente per anno:

2008: 4 casi, registrati da 5 consultori

2009: 35 casi, registrati da 5 consultori

2010: 52 casi, registrati da 7 consultori

2011: 75 casi, registrati da 10 consultori

2012: 35 casi, registrati da 11 consultori

2013: 26 casi, registrati da 11 consultori





## Parte 3 **Considerazioni finali**

# Bilancio dei consultori

In questa parte i consultori che nel 2013 hanno partecipato alla raccolta dati per DoSyRa commentano i risultati del censimento:

## **Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme BCI**

Diretto dalla delegata cantonale all'integrazione, l'ufficio per l'integrazione degli stranieri e la prevenzione del razzismo del Cantone di Vaud BCI è subordinato al dipartimento cantonale dell'economia e dello sport. Nell'anno in esame, una parte importante delle unità lavorative supplementari assegnate al pool di competenze per la prevenzione della discriminazione creato dal BCI nel 2012, ha lavorato per rafforzare il programma cantonale di integrazione PCI nel quadro dell'accordo stipulato tra Confederazione e Cantone di Vaud per il quadriennio 2014–2017. In questo contesto, il BCI ha ridefinito i compiti nel settore della protezione dalla discriminazione.

Nel 2013, grazie alle maggiori competenze conferitegli, il BCI ha ampliato il proprio raggio d'azione nella lotta contro la discriminazione. A febbraio, ha indetto per conto del Cantone di Vaud il primo bando di concorso per progetti di prevenzione della discriminazione e di promozione del dialogo interreligioso. Dei 26 progetti pervenutigli 18 hanno beneficiato di un finanziamento. Altri bandi di concorso in questo senso seguiranno fino al 2017. In questo contesto il BCI opera in stretta collaborazione con il Servizio per la lotta al razzismo SLR.

La prevenzione della discriminazione e del razzismo è più efficace se attuata lavorando in una rete di partner. Per questo motivo, il BCI ha preso contatto con alcune reti pubbliche e private attive nella lotta contro la discriminazione, per assicurare il contatto con la popolazione e il flusso di informazioni.

Nell'ottica di questa collaborazione, il BCI ha elaborato e tenuto un corso per la prevenzione del razzismo intitolato «Accepte-toi! Accepte-moi! (Respekt des Unterschieds)» al quale ha partecipato una sessantina di iscritti al semestre di motivazione nella località vallesana di Bex. In futuro, il BCI potenzierà anche la sua offerta di corsi destinati all'amministrazione pubblica e alle strutture non governative del Cantone di Vaud.

Nell'anno in esame, il BCI ha seguito diversi casi di razzismo e discriminazione subiti da persone provenienti da diversi Paesi e avvenuti in differenti ambiti di vita, a riprova di come la discriminazione sia e venga percepita come un fenomeno multiforme, e di quanto sia difficile per alcune persone far valere i propri diritti.

Nel 2013, il BCI ha ricevuto parecchie segnalazioni (più che negli anni precedenti) che ha trattato fornendo consulenza, informazioni e orientamento e preparando dossier e diversi rapporti utili per interventi di mediazione.

Gli ambiti di vita più frequentemente teatro degli episodi di discriminazione segnalati sono stati il mondo del lavoro e lo spazio pubblico, seguiti dal mercato dell'alloggio. Le vittime erano venute a conoscenza dei servizi forniti dal BCI tramite il suo sito web e la «Rete di consulenza per le vittime del razzismo».

Nel 2014, il BCI intende elaborare uno schema per la procedura di accettazione, accompagnamento e smistamento delle vittime di razzismo e discriminazione e chiarire le competenze specifiche sue ed eventualmente dei suoi partner.

## **CaBi Antirassismus-Treff**

Rispetto agli anni precedenti, nel 2013 il CaBi ha fornito un numero inferiore di consulenze. Le segnalazioni ricevute hanno riguardato come in passato rifiuti di ingresso, prestazioni delle assicurazioni sociali e discriminazioni in ambito lavorativo. Per le persone vittima di discriminazioni sul posto di lavoro le conseguenze sono gravi, tanto più che solo quando la situazione è ormai degenerata, per esempio quando sono già state licenziate, si rivolgono a un consultorio.

Nell'anno in rassegna, il CaBi ha organizzato diversi incontri di networking con associazioni locali di migranti e ha discusso con un rappresentante della Città di San Gallo l'attuazione del piano d'azione della «Coalizione delle città contro il razzismo». Le risorse limitate e il lavoro basato sul volontariato non han-

no compromesso la continuità dell'offerta di consulenza che è rimasta garantita.

### **Commissione federale contro il razzismo CFR**

Il 2013 è stato contrassegnato da alcuni gravi episodi di razzismo nei confronti dei neri. In particolare, la CFR è intervenuta per far rimuovere immediatamente da un parco divertimenti alcune caricature volgari di africani in gonnellino di paglia; ha fornito consulenza a un uomo di colore che, durante un corso di formazione continua, aveva sentito la docente asserire che «i neri puzzano»; ha risposto a molte richieste di consulenza riguardanti l'episodio iper-mediatizzato con protagonista Oprah Winfrey e ha raccolto la segnalazione di alcuni cittadini che, disturbati dalla figura di un servo nero installata su una giostra che ricordava il periodo della schiavitù, ne chiedevano la rimozione. In quest'ultimo caso la CFR ha invitato alla prudenza spiegando che, quando a essere contestati sono beni storico-culturali, anziché precipitarsi a modificarli o rimuoverli, sarebbe preferibile pensare a una soluzione, per esempio all'esposizione in un luogo adatto di una breve didascalia in cui si prendono le distanze dal razzismo. Nel caso specifico, il proprietario della giostra ha proposto di ricoprire la figura contestata con una mano di vernice dorata eliminando così il problema del colore della pelle. Altri episodi di razzismo nei confronti dei neri segnalati alla CFR nel 2013 riguardavano il racial profiling, una misura con la quale la polizia si intromette nella vita di persone innocenti, nonché, in un caso, la denigrazione gratuita sulle pagine di un giornale politico di estrema destra di alcuni rappresentanti speciali dell'ONU provenienti da Paesi africani.

Un altro episodio che ha destato scalpore è quello di un annuncio per l'affitto di un appartamento in cui l'indicazione «no svizzeri» inserita dal locatore ha scatenato un'ondata di indignazione e diverse richieste di consulenza legale. In generale, la soglia inibitoria verso gli insulti razzisti nei confronti di persone appartenenti a una minoranza sembra essersi abbassata. Spesso, a finire nel mirino sono persone con caratteristiche visibili come il colore della pelle o l'appartenenza religiosa

musulmana riconoscibile da un indumento particolare come il velo. Il gruppo di popolazione maggioritario si mostra profondamente indignato quando un'esclusione potrebbe colpire anche un suo membro, come nell'episodio menzionato sopra. Eppure, grazie al coinvolgimento in prima persona anche un caso del genere può contribuire al lavoro di sensibilizzazione.

### **Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus gggfon**

Gli episodi di discriminazione razziale segnalati a gggfon nel 2013 sono andati in scena in diversi ambiti. A farne le spese, donne e uomini provenienti da diversi Paesi, ben integrati o con conoscenti ben integrati.

Analogamente agli anni precedenti, molte segnalazioni riguardavano il rifiuto di ingresso a esercizi pubblici nei confronti di persone soprattutto di sesso maschile, a causa del loro status giuridico o del loro Paese di provenienza. Dato che la mancanza di prove rende difficile procedere per vie legali contro tali pratiche, gggfon ha rafforzato la collaborazione con la polizia del commercio della Città di Berna e monitorerà la situazione sul terreno mediante interventi mirati seguiti da colloqui di valutazione durante i quali ai gerenti interessati saranno fornite indicazioni su come evitare controlli discriminatori all'ingresso.

Altre segnalazioni riguardavano discriminazioni commesse da autorità. L'analisi di questi casi ha evidenziato che spesso erano il frutto di malintesi o interpretazioni errate in quanto, tra l'altro, le autorità avevano ommesso di spiegare le basi su cui poggiava il loro operato. Negli episodi che coinvolgevano la polizia, gggfon ha constatato che il primo momento di un incontro è di fondamentale importanza: non salutare e non informare sul motivo del controllo può già bastare a scatenare un conflitto spiacevole per entrambe le parti.

Le consulenze e gli interventi eseguiti da gggfon nel 2013 sono stati molteplici. Nella maggior parte degli episodi segnalati, la mancanza di prove ha precluso la possibilità di adire l'autorità giudiziaria. A volte è bastata una semplice consulenza perché le vittime ricevessero conferma della discriminazione

razziale subita e venissero informate delle vie percorribili per far valere i loro diritti. Quasi sempre quando la persona che segnalava un episodio auspicava un intervento, il processo diventava più lungo e richiedeva una grande tenacia. In questi casi gggfon si è adoperato per entrare in contatto con l'altra parte, per cercare di affrontare insieme il conflitto e per avviare cambiamenti. Parallelamente a questi servizi, gggfon ha continuato a sviluppare iniziative e progetti volti a sensibilizzare la popolazione su questa tematica e spingerla a dar prova di coraggio civile.

Sulla scorta delle segnalazioni ricevute e degli interventi effettuati, gggfon reputa fondamentale che anche in futuro la consulenza in materia di discriminazione razziale venga fornita da organizzazioni indipendenti.

#### **Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK**

Rispetto all'anno precedente, nel 2013, il centro di competenza per i conflitti interculturali TikK ha ricevuto un numero di segnalazioni leggermente superiore. Nel complesso, negli ultimi tre anni l'evoluzione di questo parametro ha mostrato una certa stabilità. Oltre la metà degli episodi si è consumata nella Città di Zurigo e la parte restante nei Cantoni di Zurigo e della Svizzera centro-orientale. Nel frattempo, l'invito rivolto alle vittime provenienti dalle regioni di Berna e Basilea a rivolgersi ai servizi competenti presenti sul posto sembra essere andato a buon fine.

Le vittime degli episodi segnalati provengono da diversi Paesi (soprattutto da Medio Oriente e Balcani, e in alcuni casi da UE, USA, Giappone e Brasile), vivono da tempo in Svizzera e per la maggior parte possiedono un permesso di lavoro e di soggiorno regolari. Ciò nonostante, il loro status sociale è piuttosto basso, il che le rende vulnerabili alla discriminazione razziale. Una minoranza vive in condizioni precarie, per esempio è in possesso di un permesso di soggiorno F. Per quanto riguarda il sesso, si conta circa lo stesso numero di donne e uomini.

Analogamente all'anno precedente, anche nel 2013 gli episodi di discriminazione segnalati hanno riguardato diversi am-

biti di vita, primo fra tutti l'amministrazione pubblica, seguita da mondo del lavoro e mercato dell'alloggio. I grandi divari di potere e i forti rapporti di dipendenza che caratterizzano questi tre settori hanno reso la situazione particolarmente dolorosa per le vittime e impegnativa per i consulenti.

In media, ogni caso trattato ha richiesto a TikK 12 ore di lavoro. Mentre alcuni singoli episodi si sono risolti con una breve consulenza telefonica, per molti altri è stato necessario un colloquio personale di più ore e per 6 una dispendiosa elaborazione del conflitto con tanto di intervento e mediazione. Tralasciando le consulenze brevi il cui risultato è difficilmente verificabile, tutte quelle di maggiore durata sono state giudicate utili e hanno aiutato le vittime a risolvere il loro problema. Gli interventi di TikK hanno portato a importanti chiarimenti e, in 4 casi, hanno consentito alle vittime di vincere la loro battaglia.

Molti conflitti, anche quelli con amministrazioni pubbliche, nascono da culturalizzazioni o pregiudizi. In altre parole, la scelta delle parole utilizzate e il comportamento tenuto da alcuni funzionari o docenti nei confronti di utenti o allievi sono dettati da stereotipi e opinioni preconcepite. Anche se non si tratta di discriminazioni intenzionali, le persone che ne fanno le spese si sentono profondamente offese e, appunto, discriminate. Ciò genera grossi conflitti a loro volta culturalizzati, finché le posizioni dei vari fronti si irrigidiscono e i più forti finiscono col mettere in atto la discriminazione come strategia per risolvere i conflitti con cui sono confrontati. In situazioni del genere, un intervento focalizzato sul chiarimento e l'orientamento all'apprendimento dà ottimi risultati. La constatazione che con una mediazione culturale più professionale questi conflitti avrebbero potuto essere evitati deve far riflettere.

#### **Konfliktophon**

Konfliktophon offre consulenza telefonica immediata a bassa soglia in caso di conflitti interculturali tra residenti e immigrati nella Città di Zurigo. L'offerta si rivolge in particolare alle persone che si sentono discriminate o vittime di atti xenofobi o

razzisti, per esempio nel settore dell'alloggio, nei rapporti tra vicini, nel mondo del lavoro, a scuola, in famiglia, nel rapporto di coppia, nei rapporti con l'amministrazione pubblica e nello spazio pubblico. Se necessario, l'offerta è integrata da colloqui (psicosociali) personali, interventi, mediazioni e/o smistamento verso un altro servizio. In città, gli specialisti di Konfliktophon intrattengono una fitta rete di contatti con importanti istituzioni e gruppi interessati, il che nella pratica si rivela fondamentale per un processo di consulenza duraturo ed efficace.

Nel 2013, circa un quinto dei casi segnalati e trattati riguardavano episodi di discriminazione razziale e di xenofobia. Oltre la metà delle persone che avevano interpellato il consultorio aveva un permesso di domicilio, mentre le altre erano persone ammesse provvisoriamente o rifugiati riconosciuti. Le vittime provenivano per metà dal Nordafrica e dall'Africa occidentale od orientale, e per l'altra metà dal Medio Oriente, dai Balcani, dalla Turchia, dallo Sri Lanka e dalla Colombia.

Le forme di discriminazione più frequenti sono state il mobbing, le esternazioni verbali, il rifiuto di servizi e l'abuso di potere. All'origine dei casi di discriminazione vi erano il razzismo nei confronti dei neri africani, il razzismo antimusulmano e l'antibalcanismo.

I conflitti segnalati sono andati in scena nel mondo del lavoro, nel mercato dell'alloggio, a scuola, nei rapporti con l'amministrazione pubblica e nello spazio pubblico. Le segnalazioni per problemi sul posto di lavoro sono aumentate e hanno richiesto interventi mirati. L'esperienza insegna che, in questi casi, la linea di demarcazione tra mobbing e discriminazione è fluida. Gli episodi avvenuti a scuola mostrano come i minori con un retroterra migratorio o i loro genitori possano essere vittime di discriminazioni, mentre quelli avvenuti nei rapporti con l'amministrazione pubblica evidenziano il ruolo fondamentale del divario di potere.

In quasi tutti i casi trattati, i consulenti di Konfliktophon hanno tenuto colloqui personali; per alcuni hanno organizzato e realizzato interventi e mediazioni, e in più casi hanno indirizzato l'utente verso un altro servizio. Grazie agli interventi

attuati, le vittime hanno trovato ascolto come pure sostegno nell'elaborazione a lungo termine del conflitto che le vedeva coinvolte; hanno ottenuto nuove possibilità di azione e la certezza, all'occorrenza, di potersi avvalere di ulteriori offerte (legali, terapeutiche ecc.) e di ulteriori aiuti forniti da altre istituzioni. Spesso il fatto di confrontarsi con un conflitto ha portato a una sensibilizzazione delle parti in causa che, come mostra l'esperienza, potrebbe avere effetti positivi sulla gestione e sulla prevenzione di futuri episodi di discriminazione.

### **Servizio di assistenza e consulenza «SOS Racisme/Rassismus» di MULTIMONDO**

Malgrado la riduzione degli effettivi, «SOS Racisme/Rassismus» è riuscito a mantenere invariata la sua offerta a bassa soglia costituita da consulenze personali, telefoniche e scritte. Il numero di richieste di consulenza è rimasto sugli stessi valori dell'anno precedente. Fatta eccezione per 2 casi, le persone che hanno interpellato il consultorio erano ben integrate e risiedevano da tempo in Svizzera. Le vittime di discriminazioni razziali erano perlopiù persone di colore e provenivano tutte da Paesi terzi soprattutto dell'Africa subsahariana, dei Balcani e del Magreb. La maggior parte delle segnalazioni riguardavano episodi avvenuti nel mercato del lavoro o sul posto di lavoro, nello spazio pubblico, nei rapporti con le autorità (amministrazione pubblica e polizia) e nei media. Rispetto all'anno precedente, «SOS Racisme/Rassismus» ha rilevato un aumento dei casi di persone che soffrivano a causa dell'ambiente xenofobo nel mondo del lavoro. In circa la metà dei casi trattati la discriminazione era opera di attori pubblici o di natura strutturale. Il divario di potere percepito dalle vittime aveva lasciato in loro una sensazione di impotenza molto forte. Dato che i problemi per i quali veniva chiesta una consulenza erano spesso complessi sotto molti aspetti, non sorprende che in oltre la metà dei casi un solo incontro non sia bastato: quasi sempre si sono rese necessarie anche una consulenza legale da parte del consulente legale interno o più consulenze psicosociali. In un quarto dei casi era inoltre auspicato o necessario un intervento. La maggior parte delle persone che

hanno contattato il consultorio aveva come obiettivo prioritario l'ottenimento di una riparazione, tuttavia, a causa del rischio finanziario, della mancanza di prove o di testimoni, solo in singoli casi è stato possibile portare la vertenza davanti a un giudice. La collaborazione con il consulente legale interno si è rivelata estremamente proficua dato che i consulenti potevano avvalersi delle sue conoscenze specialistiche in qualsiasi momento.

Per sfruttare al meglio le sinergie con l'offerta di consulenza del centro di competenza «Integration», anch'esso gestito da MULTIMONDO, nel 2013 il servizio di assistenza e consulenza «SOS Racisme/Rassismus» è stato integrato (infrastruttura comune, medesimi orari di apertura) nel centro di competenza citato. Questo cambiamento è stato intrapreso anche in vista del programma cantonale di integrazione PCI del Cantone di Berna per il quadriennio 2014–2017, che prevede l'affidamento dei compiti di consulenza per la protezione dalla discriminazione ai centri di competenza regionali. Nel quadro del PCI, «SOS Racisme/Rassismus» è anche entrato a far parte di un gruppo di lavoro cantonale per il raggiungimento degli obiettivi di legge in materia di protezione dalla discriminazione.

Nell'ambito della «Settimana contro il razzismo» il consultorio ha allestito uno stand informativo e organizzato una manifestazione di sensibilizzazione sul razzismo nella vita quotidiana. Infine, visto il moltiplicarsi di segnalazioni riguardanti il mondo del lavoro, ha sviluppato un progetto di coaching per il miglioramento delle pari opportunità in questo ambito di vita, che nel 2014 proseguirà accompagnato da alcune misure di sensibilizzazione specifiche rivolte ai datori di lavoro.

### **SOS Rassismus Deutschschweiz**

Sotto la nuova direzione, nel 2013 SOS Rassismus Deutschschweiz ha trattato circa il doppio dei casi rispetto all'anno precedente. Gli episodi di discriminazione razziale segnalati al consultorio sono avvenuti in diversi ambiti di vita: nel mondo del lavoro, nel mercato dell'alloggio, nello spazio pubblico, nella sanità, in famiglia, nei rapporti con le autorità e la polizia. Le vittime erano quasi tutte persone di colore provenienti dall'Africa o dall'Ame-

rica latina, o persone originarie dell'Europa centrale, ma a SOS Rassismus Deutschschweiz si sono rivolti anche molti cittadini svizzeri per segnalare discriminazioni razziali di cui erano stati vittima in prima persona o che avevano colpito un loro familiare o conoscente. L'aumento dei casi di attacchi razzisti all'interno della famiglia e nella coppia osservato nell'anno in esame fa supporre che, soprattutto in questo ambito, il numero di episodi che rimangono sommersi sia elevato. Infine, spicca la frequenza delle segnalazioni riguardanti casi di racial profiling e attacchi razzisti da parte della polizia.

### **Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus**

Nel 2013, il numero di segnalazioni pervenute a Stopp Rassismus è leggermente diminuito rispetto all'anno precedente. La maggior parte dei casi trattati riguardava discriminazioni commesse dalle autorità oppure avvenute nel mercato del lavoro o dell'alloggio. I servizi forniti hanno spaziato dalle semplici consulenze ad assistenze dispendiose in termini di tempo. A causa della mancanza di prove o di basi legali insufficienti, soprattutto nel diritto del lavoro e dell'alloggio, il consultorio ha consigliato il ricorso alle vie legali solo in rari casi. Da questo punto di vista, non è stato sempre possibile soddisfare tutte le aspettative degli utenti. La maggior parte di loro, tuttavia, si sono detti soddisfatti della consulenza ricevuta, non foss'altro che per essere stati presi sul serio. Come negli anni precedenti, anche nel 2013 Stopp Rassismus si è concentrato su come intervenire per indurre un numero maggiore di persone vittima di discriminazioni razziali a chiedere una consulenza. Concretamente, Stopp Rassismus ha in programma l'apertura a Basilea Città di un consultorio che riceve senza appuntamento nonché il rafforzamento dell'interconnessione con altre organizzazioni attive nella regione di Basilea suscettibili di occuparsi di potenziali casi di discriminazione razziale.

Rispetto all'anno precedente, nel 2013 il numero di episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza (poco meno di 200) è rimasto stabile.

Dal presente rapporto (il sesto della serie) si evincono le seguenti tendenze:

- La discriminazione razziale può colpire chiunque, indipendentemente dall'origine o dalla nazionalità, in qualsiasi ambito di vita, nelle forme più disparate e con diversa intensità. Ciò nonostante le segnalazioni si concentrano in determinati ambiti di vita e colpiscono soprattutto persone provenienti da determinati Paesi. Per esempio, in tutti gli anni sinora esaminati, l'ambito di vita 'mondo del lavoro' ha sempre registrato il numero di episodi più elevato e le esternazioni verbali sono sempre state la forma di discriminazione razziale più diffusa.
- Le segnalazioni provengono regolarmente oltre che dalle vittime anche da conoscenti/familiari, testimoni o istituzioni.
- I casi che sfociano in un'azione legale sono un'esigua minoranza per diversi motivi (percorso lungo e faticoso, rischio costi, mancanza di testimoni ecc.).

## Prospettive

Giunto alla sua sesta edizione, il presente rapporto di monitoraggio si è guadagnato la considerazione degli ambienti attivi nel campo dell'integrazione e nella lotta alla discriminazione, e ha acquisito maggiore notorietà anche tra il grande pubblico.

Dal 2014, grazie ai programmi cantonali di integrazione, altri consultori entreranno a far parte della «Rete di consulenza per le vittime del razzismo», il che accrescerà la notorietà del lavoro svolto per contrastare la discriminazione. La creazione di offerte in altre regioni avrà l'effetto collaterale di rafforzare la visibilità delle strutture esistenti. Inoltre, i Cantoni che, insieme a donatori privati, sostengono finanziariamente la «Rete», assicureranno la prosecuzione della sua offerta lanciando così un segnale contro la discriminazione razziale.

La lotta alla discriminazione deve proseguire, indipendentemente dall'esiguità delle risorse finanziarie e umane disponibili. Vari attori impegnati su questo fronte si adoperano per identificare la discriminazione razziale in tutte le situazioni di vita, rompere i tabù che la circondano e, nel limite del possibile, arginarla. Famiglie, imprese e associazioni, chiese e scuole, tutti sono chiamati a individuare e a combattere sia i pregiudizi nei confronti dello «straniero» che albergano in ciascuno di noi, sia gli atti discriminatori di singoli.

Anche nel 2014, la «Rete di consulenza per le vittime del razzismo» scenderà in campo contro la discriminazione razziale con i suoi membri attuali e con altre organizzazioni che vi hanno recentemente aderito e si augura di riuscire a dare il proprio contributo a questa battaglia.

## Antibalcanismo

Per antibalcanismo si intende un atteggiamento ostile o di rifiuto nei confronti di persone provenienti dalla regione dei Balcani. Oggi, in Svizzera, vive una folta comunità di persone originarie di quest'area: si tratta di uomini e donne immigrate prima, durante o dopo i conflitti nell'ex Jugoslavia degli anni 1990. I membri di questo gruppo di popolazione sono spesso vittima di discriminazioni nei loro confronti.

## Antisemitismo

Per antisemitismo si intende il rifiuto e la lotta contro le persone di religione ebraica o appartenenti al popolo ebraico. L'antisemitismo comprende l'intero ventaglio di sentimenti e atti antiebraici, dall'avversione diffusa all'odio profondo che mira allo sterminio degli ebrei passando per la negazione dell'Olocausto. Elementi caratteristici dell'antisemitismo sono la convinzione che esista una «cospirazione mondiale ebraica» e la riduzione degli «ebrei» a capro espiatorio di tutti i mali sociali, politici ed economici. L'antisemitismo costituisce pertanto una valvola di sfogo per frustrazioni, paure e aggressività.

## Antiziganismo

L'antiziganismo indica un atteggiamento ostile nei confronti dei nomadi che porta alla discriminazione di persone appartenenti a questi gruppi (Jenish,

Sinti, Rom e altri ancora). A tutt'oggi, l'antiziganismo raramente viene stigmatizzato o studiato in modo critico. Nomadi o stanziali, gli Jenish, i Sinti e i Rom sono tutti indistintamente vittima di discriminazioni che spaziano dagli attacchi o insulti verbali fino alle aggressioni fisiche.

## Discriminazione diretta

Per discriminazione diretta si intende una disparità di trattamento nei confronti di una persona rispetto ad altre in situazioni comparabili riferita a una caratteristica personale «sensibile» e non giustificata da ragioni oggettive convincenti che penalizza o denigra la persona che la subisce.

## Discriminazione indiretta

Per discriminazione indiretta si intende una misura neutra nelle intenzioni ma che, all'atto pratico, penalizza qualitativamente o quantitativamente una o più persone a causa della loro «razza» o appartenenza etnica, della loro religione o concezione del mondo, di una loro disabilità, della loro età o del loro orientamento sessuale. Ad esempio, il divieto di svolgere attività commerciali in un campeggio indirettamente esclude i nomadi come potenziali utenti.

## Discriminazione razziale

La discriminazione razziale comprende tutte le disparità di trattamento, esternalizzazioni o atti di violenza che, inten-

zionalmente o meno, denigrano una o più persone a causa del loro aspetto esteriore o della loro etnia, nazionalità o religione.

## Discriminazione strutturale

Si è in presenza di una discriminazione strutturale quando un'istituzione pubblica o privata si dota di norme che danno «automaticamente» adito a discriminazioni. Ad esempio, quando la locazione comunale di abitazioni a pigione moderata si dà come regola di assegnare al massimo il 5 per cento del parco abitazioni a persone di origine turca. Oppure quando ad agenti di polizia viene dato l'ordine di perquisire sistematicamente tutte le persone di colore che si trovano in un determinato quartiere (racial profiling). La discriminazione strutturale è diversa dall'abuso di ufficio da parte di un singolo individuo che occupa una posizione gerarchica superiore.

## Estremismo di destra

L'estremismo di destra racchiude tutti i movimenti organizzati o meno che combattono con le minacce o il ricorso alla violenza determinate minoranze sociali perché differiscono da uno «standard» prestabilito. Di norma, il razzismo è una componente dell'ideologia dell'estrema destra che attacca i gruppi minoritari di immigrati. L'estremismo di destra si schiera apertamente contro il divieto di discriminazione e considera suoi



avversari politici le forze sociali che si battono per i diritti fondamentali di tutti.

### **Fondamentalismo religioso**

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

### **Intolleranza**

Questa forma di rifiuto pone l'accento sulla condizione di «straniero», di «non appartenente». L'intolleranza è il rovescio della medaglia di ogni nazionalismo, di quell'ideologia cioè che pone la propria «nazione» (indipendentemente da come la si definisce) al di sopra di qualsiasi gruppo. Di norma, i cosiddetti «stranieri» vengono percepiti dai nazionalisti come non appartenenti e non aventi gli stessi diritti, e nei casi peggiori persino come nemici.

### **Populismo di destra**

Per populismo di destra si intende 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.

### **Razzismo**

Si è in presenza di un atto razzista quando una persona viene trattata

in modo denigratorio e quando tale discriminazione è dovuta alle caratteristiche di un determinato gruppo di popolazione, quali i tratti somatici (p. es. il colore della pelle o i lineamenti del volto) e/o le peculiarità culturali (p. es. la lingua), le pratiche o i simboli religiosi e/o altre caratteristiche che indicano l'appartenenza etnica, nazionale o religiosa. In tal caso, la vittima viene classificata come membro di un gruppo inferiore e trattata di conseguenza. Il razzismo spazia dal sottile disprezzo di tutti i giorni sul piano individuale alla violenza collettiva; si manifesta anche in pregiudizi, stereotipi e aggressioni apparentemente spontanee, e include la discriminazione strutturale. Il razzismo ideologico «classico» – quello cioè che, sulla base di teorie biologiche, ordina gli esseri umani in una gerarchia di «razze» geneticamente superiori e inferiori – è ampiamente caduto in discredito dall'Olocausto. Oggi, ad andare per la maggiore è il razzismo culturale, non più incentrato sull'ereditarietà biologica, ma sull'irriducibilità delle differenze culturali. Oltre a questa variante, esistono altre declinazioni dell'ideologia razzista come il razzismo etnonazionalista, ecologico o religioso.

### **Razzismo antimusulmano**

Il razzismo antimusulmano indica un atteggiamento di rifiuto e ostilità nei confronti di persone che si considerano musulmane o che sono percepite come

tali. Negli ultimi tempi, in Svizzera, questo gruppo di popolazione è diventato un bersaglio molto frequente di discriminazioni.

### **Razzismo nei confronti dei neri**

Il razzismo nei confronti dei neri consiste in un atteggiamento ostile o di rifiuto nei confronti di persone di colore. Al tratto somatico del colore della pelle vengono associati diversi stereotipi negativi. Negli ultimi tempi, in Svizzera, le persone di colore sono spesso vittime di discriminazioni.

### **Xenofobia**

La xenofobia è il rifiuto dell'altro, percepito soggettivamente come estraneo.

---

### Fonti

- Aegerter R., Eser Davolio M. & Nezel I.: «Sachbuch Rassismus. Informationen über Erscheinungsformen der Ausgrenzung», Verlag Pestalozzianum, Zurigo, 2001
- Rete di consulenza per le vittime del razzismo: «Guida giuridica per le vittime di discriminazione razziale», Servizio per la lotta al razzismo (a cura di), 2009
- Sintesi del rapporto 2012 del Servizio per la lotta al razzismo. Quadro della situazione e ambiti di intervento: <http://www.edi.admin.ch/frb/02015/index.html?lang=it> (Versione integrale del rapporto disponibile in francese e tedesco)
- Manzoni P.: «Monitoring über Fremdenfeindlichkeit, rechtsextreme Orientierung und Gewaltbereitschaft in der Schweiz. Machbarkeitsstudie», Servizio per la lotta al razzismo, Berna, 2007
- Sito del progetto: [network-racism.ch](http://network-racism.ch)
- [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) (in francese e tedesco) / [www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch)