

# Discriminazione razziale e protezione dalla discriminazione nella prassi

*Guida pratica per operatori sociali*

Soziale Arbeit Schweiz  
Travail social Suisse  
Lavoro sociale Svizzera  
Lavur sociala Svizra

avenirsocial   
informati coinvolti riuniti





---

# *Programmi d'integrazione cantionali: anche la protezione dalla discrimina- zione è un compito degli operatori sociali*

La prevenzione della discriminazione e la protezione contro gli atti discriminatori sono parte della promozione dell'integrazione. Dall'inizio del 2014, ogni Cantone ha un programma d'integrazione cantonale (PIC) che prevede anche obiettivi e indicatori per la protezione dalla discriminazione.

Scopo dei PIC è che le autorità e le strutture ordinarie dei Cantoni a) siano consapevoli dei problemi della discriminazione razziale e b) possano garantire alle vittime una consulenza e un sostegno competenti. Le prestazioni offerte devono essere accessibili a tutti senza barriere.

In questo contesto, il lavoro sociale riveste un'importanza particolare: smistando con competenza i richiedenti, fornirte un contributo fondamentale al raggiungimento dell'obiettivo.

---

## Quattro flash sulla prassi

---

1

Una *dottoressa* decide di non sottoporre ad accertamenti AI una paziente asmatica, perché secondo lei «le donne del suo Paese tendono a somatizzare».

2

Un' *agenzia immobiliare* respinge sistematicamente le candidature delle persone di colore.

3

Dopo il colloquio di assunzione, un *datore di lavoro* decide di non assumere una valida candidata nigeriana perché teme che la clientela possa reagire negativamente alla sua presenza.

4

L' *assicurazione invalidità* chiede a un nomade – come a tutti gli altri – di accettare un posto di lavoro fisso (anche geograficamente), costringendolo così di fatto ad abbandonare il suo stile di vita non sedentario.

---

## Le diverse forme della discriminazione razziale

Sono considerate **discriminazione razziale** le azioni che svantaggiano determinate persone per via di caratteristiche fisiche, origine etnica, peculiarità culturali o appartenenza religiosa, ma non sono necessariamente espressione di convinzioni o ideologie sistematicamente razziste. Per **razzismo** si intende invece un'ideologia che teorizza una gerarchia naturale dei gruppi umani («razze») secondo la loro appartenenza etnica, nazionale o religiosa. Per chi ne è vittima, gli atti di discriminazione razziale o razzismo sono sempre ferite – tanto più profonde quanto maggiore è la differenza di potere con chi li ha commessi e quanto più stretto il rapporto di dipendenza.

Si parla di discriminazione **diretta** quando una persona o un gruppo di persone sono illecitamente svantaggiate, per esempio, quando un servizio del personale cestina sistematicamente le candidature delle persone provenienti dai Balcani. Si parla invece di discriminazione **indiretta** quando prescrizioni di per sé ammissibili e neutre hanno l'effetto di svantaggiare determinati gruppi.



### **Discriminazione interpersonale**

La discriminazione interpersonale è la discriminazione perpetrata da persone o gruppi di persone ai danni di altre persone o gruppi di persone. Si può trattare di insulti o esclusione – per strada, sui trasporti pubblici o al ristorante, oppure da parte di compagni di scuola, colleghi di lavoro, superiori, locatori, personale di cura ecc.



### **Discriminazione istituzionale**

Per discriminazione istituzionale si intendono processi e regolamenti di istituzioni od organizzazioni che si ripercuotono in forma particolarmente pregiudizievole su determinati gruppi di persone, per esempio quando le guardie di confine controllano i documenti soltanto alle persone dalla pelle scura.



### **Discriminazione strutturale**

Si parla di discriminazione strutturale quando determinati disciplinamenti svantaggiano in partenza certi gruppi di persone; la selezione precoce nelle scuole, per esempio, colpisce gli allievi che hanno difficoltà dovute al retroterra migratorio più duramente di altri.



### **Si parla di discriminazione multipla**

quando una persona subisce allo stesso tempo discriminazioni per più caratteristiche, per esempio quando l'offerta di un'abitazione è rivolta soltanto a «coppie sposate svizzere» (origine e stile di vita).

La discriminazione razziale si esprime in sguardi, gesti, parole, insulti o decisioni e giunge fino al danneggiamento di cose, alle vie di fatto e a gravi attacchi all'integrità fisica o psichica. Può consistere anche in un'omissione o nel rifiuto di fornire una prestazione, per esempio quando si sottacciano importanti informazioni a una collega di lavoro o quando una dottoressa non reagisce (adeguatamente) ai dolori lamentati da un paziente.

Nella prassi la classificazione definitiva di un caso come discriminazione razziale può essere molto impegnativa e non rientra nella prima consulenza. Ma un centro di smistamento deve essere in grado di riconoscere i casi potenziali. Questo significa avere un occhio allenato alle molteplici forme della discriminazione ed essere consapevoli che la percezione delle cose di ciascuno di noi è influenzata dalla socializzazione vissuta.

---

## Colloqui di consulenza: riconoscere la discriminazione razziale

Raccontare la discriminazione razziale di cui si è (stati) vittima non è facile. L'elemento razzista è spesso impalpabile, deducibile soltanto alla luce del caso concreto o «nascosto» nelle pieghe di regole, leggi o processi. Per questo la discriminazione non è sempre riconosciuta come tale da chi ne è vittima, che tende piuttosto a tematizzarla indirettamente, ma affiora nelle descrizioni della «normalità» quotidiana («*La società immobiliare X non mi affitterà mai un appartamento*»), per contrasto (p.es. *quando una persona che non ha un aspetto «tipicamente svizzero» è lodata per il suo buon tedesco*) o anche nella dissimulazione sistematica di determinate caratteristiche («*Sul mio nuovo posto di lavoro nessuno sa che sono un musulmano praticante*»).

Può però anche accadere che una persona lamenti di essere discriminata soltanto per mascherare altri problemi.

Nella vostra funzione di consulenti dovete provare a chiarire se siano eventualmente dati gli estremi della discriminazione mettendo a confronto prospettive non sempre identiche.

### *Prospettiva soggettiva delle possibili vittime*

Incoraggiate le possibili vittime a esporre il loro punto di vista. Soltanto così

potrà svilupparsi un dialogo aperto.

Il punto di vista delle persone appartenenti a minoranze è spesso poco considerato, soprattutto se estraneo al sentire dominante nella maggioranza. Queste sono esperienze che lasciano il segno e rendono spesso difficile parlare di discriminazione senza lasciarsi trascinare dall'emotività. Scegliete con cura le domande da porre. Parlare di discriminazione non significa soltanto chiarire se sussista una discriminazione in senso giuridico/scientifico. Le possibili vittime parlano della loro realtà. Si sentono ferite ed escluse – il contenuto della percezione è soggettivo, ma la percezione è reale e necessita secondo i casi di un'assistenza psicossociale specializzata.

### *Provare a oggettivare*

Sulla base delle vostre conoscenze professionali della definizione scientifica di razzismo, ponetevi le seguenti domande:

- Vi è stata una disparità di trattamento che ha avuto conseguenze negative per la persona interessata?
- La persona interessata è stata svantaggiata a causa di una determinata caratteristica individuale (p. es. colore della pelle, origine, stile di vita)?
- Si è eventualmente in presenza di una discriminazione multipla (p. es. a causa dell'origine e di una disabilità)?
- Vi sono legittimi ragioni oggettive per la disparità di trattamento?

È possibile che l'episodio sia vissuto soggettivamente come discriminatorio, ma che secondo la definizione oggettiva non sussista alcuna discriminazione.

Tenete comunque presente che anche una discriminazione legittima può ferire.

### *Cambiare la situazione*

In ultima analisi quel che conta è il risultato. Nella prassi non si tratta quindi tanto di dare una valutazione definitiva, quanto di risolvere concretamente il conflitto (soggettivamente) reale. Che cosa si può fare? Cos'è più opportuno nel caso concreto (mediazione, tavola rotonda, colloqui, una lettera alla controparte)? In questo contesto, anche il codice deontologico del lavoro sociale può offrirvi un aiuto decisivo nella decisione.

Considerata la complessità della situazione giuridica, è importante che chi si sente vittima di discriminazione possa accertare con cura quali strumenti legali abbia a disposizione. Ma sempre nella consapevolezza che le vie legali sono soltanto una possibile opzione e che può senz'altro succedere di trovarsi in presenza di una situazione soggettivamente e oggettivamente discriminatoria contro la quale non si possono tuttavia adire le vie legali.

---

## *Ponderate bene quali casi sia opportuno smistare*

Valutate per prima cosa gli interessi in gioco. A chi gioverebbe uno smistamento? Lo smistamento può essere nell'interesse del vostro cliente (se cerca un aiuto più mirato). Può però essere anche nel vostro interesse (se il caso richiede conoscenze specialistiche o risorse umane di cui non disponete) o in quello della collettività (p. es. per la rilevazione statistica di forme ricorrenti di discriminazione razziale).

→ Se sono necessari ulteriori accertamenti e/o non sono esclusi passi legali, indirizzate la persona ad un servizio idoneo (cfr. link pag. 10).

→ Indirizzare il cliente a un servizio specializzato è raccomandabile anche quando secondo voi non si tratta di un episodio di discriminazione e sarebbe d'aiuto una seconda opinione.

→ Per la discriminazione a causa di determinate caratteristiche esistono appositi servizi di assistenza. Chiedete agli interessati se sono d'accordo di farvi ricorso. Se intendono lasciar perdere, l'argomento può essere considerato chiuso. Non metteteli mai sotto pressione.

---

## Consapevolezza dei propri limiti

**«Conosci te stesso».** Nel vostro lavoro siete confrontati con molte situazioni diverse. Suddividere i casi in categorie agevola la gestione dell'eterogeneità. Secondo quali criteri procedete? La professionalità non ha mai impedito a nessuno di prendere decisioni lasciandosi influenzare da simpatie o antipatie. Anche con le migliori intenzioni, può capitare a tutti di inciampare nei propri pregiudizi. Analizzate il vostro comportamento andando a rivedere casi spinosi, eventualmente anche nel quadro di una consulenza collegiale.

**Riconoscere i meccanismi discriminatori nell'istituzione in cui lavorate.** Anche la forma di organizzazione può essere fonte di discriminazione, e persino normative in apparenza neutre possono avere effetti discriminatori. Discutete di questi problemi nel vostro team? La vostra istituzione tematizza il rischio della discriminazione strutturale? Se no, una supervisione o una formazione continua con uno specialista esterno costituisce una buona base per l'analisi delle strutture e dei processi aziendali e l'allestimento di appropriati meccanismi di controllo. Gli uffici cantonali per l'integrazione e il Servizio per la lotta al razzismo sostengono progetti di questo genere sul piano materiale e finanziario.



---

## Prescrizioni legali

Secondo il diritto costituzionale e internazionale applicabile in Svizzera, la collettività e le organizzazioni titolari di un mandato statale devono astenersi da qualsiasi forma di discriminazione. Inoltre devono provvedere a che i privati siano sufficientemente protetti da attacchi razzisti di altri privati. Tra le altre, rivestono particolare importanza le seguenti basi legali:

→ **Articolo 8 capoverso 2 e articolo 35 della Costituzione federale:** gli organi dello Stato e i servizi privati che eseguono compiti su mandato statale hanno il dovere di astenersi da qualsiasi forma di discriminazione.

→ La **Convenzione internazionale dell'ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale** vincola gli Stati contraenti a perseguire con tutti i mezzi adeguati l'eliminazione della discriminazione razziale. L'obbligo di proteggere dalla discriminazione razziale è concretizzato in una serie di disposizioni, tra cui:

→ **Articolo 28 del Codice civile:** la protezione della personalità deve essere garantita anche dai privati. Una discriminazione lesiva della personalità è costituita per esempio da commenti razzisti o dal rifiuto discriminatorio di fornire prestazioni.

→ **Articolo 261<sup>bis</sup> del Codice penale; articolo 171c del Codice penale militare:** è proibito esprimersi pubblicamente in maniera discriminatoria.

---

## Organi istituzionali responsabili dell'attuazione

*A livello cantonale:* uffici per l'integrazione e/o delegati all'integrazione (informazione, consulenza e sostegno a progetti):

<https://www.sem.admin.ch>

> [Entrata & Soggiorno](#) > [Integrazione](#) > [Indirizzi utili](#)



*A livello federale:* Servizio per la lotta al razzismo (sostegno a progetti e iniziative):

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch)



## Link e bibliografia

---

### *Servizi di assistenza e consulenza:*

Indirizzario elettronico del Servizio per la lotta al razzismo:

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch) > [Diritto e consulenza](#) > [Servizi di assistenza e consulenza](#)



---

### *Interlocutore a livello federale:*

Commissione federale contro il razzismo CFR

Inselgasse 1, 3003 Berna, telefono: 058 464 12 93

[ekr-cfr@gS-edI.admin.ch](mailto:ekr-cfr@gS-edI.admin.ch)

[www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch)



---

### *Informazioni sulle offerte di corsi e supervisioni:*

Servizio per la lotta al razzismo SLR

Inselgasse 1, 3003 Berna, telefono: 058 464 10 33

[ara@gS-edI.admin.ch](mailto:ara@gS-edI.admin.ch)

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch)



---

### *Breve bibliografia specializzata:*

→ Akkaya Gülcan: *Grund- und Menschenrechte in der Sozialhilfe.*

*Ein Leitfaden für die Praxis.* Interact, Lucerna, 2015.

→ AvenirSocial: *Codice deontologico del lavoro sociale in Svizzera.*

*Un argomentario per la pratica dei professionisti e delle professioniste.* Berna, 2010.

→ Tarek Naguib, Kurt Pärli, Eylem Copur, Melanie Studer: *Diskriminierungsrecht:*

*Handbuch für Jurist\_innen, Berater\_innen und Diversity-Expert\_innen.*

Stämpfli, Berna, 2014.

→ Servizio per la lotta al razzismo: *Guida giuridica per le vittime di discriminazione razziale.* Berna, giugno 2009.

→ Servizio per la lotta al razzismo: *Discriminazione razziale in Svizzera.*

*Rapporto del Servizio per la lotta al razzismo 2014.* Berna, marzo 2015.

---

### *Per altre indicazioni bibliografiche:*

Elenchi bibliografici del Servizio per la lotta al razzismo:

[www.frb.admin.ch](http://www.frb.admin.ch) > [Domande e risposte](#) > [Informazioni](#)



**Sigla editoriale**

*Redazione:* Ursula Binggeli, Zurigo

*Consulenti:* Giorgio Andreoli, Berna;  
Tarek Naguib, Berna

*Concezione grafica:* Gerhard Blättler, Berna

*Stampa:* Albrecht Druck AG, Obergerlafingen

*Editori:* AvenirSocial, Berna; Servizio per la lotta  
al razzismo, Dipartimento federale dell'interno,  
Segreteria generale, Berna.

Coeditore:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederaziun Svizra  
Confederaziun Svizra

**Genzìo per la lotta al razzismo SIB**