

Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza 2025

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



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

Prefazione	3
Parte I – Introduzione	4
La Rete di consulenza nel 2025	
Il metodo	
I consultori a colpo d'occhio	
Analisi 2025: l'essenziale in breve	
Parte II – Analisi	
Presa di contatto e servizi forniti dai consultori	10
Chi si è rivolto a un consultorio?	
Come sono stati contattati i consultori?	
Quali servizi hanno fornito i consultori?	
Indicazioni sugli episodi di discriminazione	12
In quali ambiti di vita sono avvenuti gli episodi segnalati?	
Come sono avvenuti gli episodi segnalati?	
Quali forme di intolleranza, quali gruppi di popolazione e quali ideologie hanno svolto un ruolo?	
Si è trattato di discriminazioni multiple?	
Indicazioni sulle persone interessate	18
Cosa si sa delle persone interessate?	
Nazionalità	
Genere	
Età	
Status giuridico	
Parte III – Razzismo durante l'apprendistato	20
Razzismo e discriminazione durante l'apprendistato in Svizzera – Articolo esterno di UNIA	
Conoscere i propri diritti	
Parte IV – Casi non trattati	24
Segnalazioni non trattate dai consultori	
Segnalazioni alla Piattaforma di segnalazione dei discorsi d'odio razzisti online	
Parte V – Glossario	28
Parte VI – Consultori membri della Rete e ringraziamenti	30
Consultori membri della Rete nel 2025	

Prefazione

La creazione della Rete di consulenza per le vittime del razzismo è stata un'impresa pionieristica. Poco tempo dopo aver dato il via alla sua attività nel 2005, ha sviluppato in collaborazione con diversi consulenti e servizi specializzati DoSyRa, un sistema di documentazione per la registrazione elettronica sistematica dei casi di consulenza entrato in funzione nel 2008. Lo stesso anno ha pubblicato il primo rapporto «Episodi di razzismo trattati nell'attività di consulenza». Da allora, l'opera iniziata con una manciata di servizi specializzati ha continuato a crescere. Oggi, tutti i Cantoni dispongono di offerte di consulenza specifiche, segno che la discriminazione razziale è riconosciuta come realtà sociale e viene affrontata a livello strutturale.

Una priorità essenziale della Rete è stata ed è quella di dare visibilità a questo fenomeno. Documentare gli episodi di razzismo significa ridurre il numero di casi sommersi e cogliere gli sviluppi. Il razzismo non nasce all'improvviso, ma prende forma nelle immagini, nel linguaggio, nei pregiudizi e nelle disparità di accesso, nonché nelle attribuzioni quotidiane e nei rapporti di potere strutturali. Le disparità di trattamento vengono trasmesse attraverso il linguaggio, le immagini, l'educazione, il silenzio e la mancata rielaborazione. La discriminazione razziale non è innata, ma socialmente appresa. Fare un lavoro di rielaborazione significa quindi dare un nome a quanto accaduto, capire i rapporti di potere, assumersi le proprie responsabilità e modificare le strutture. Dato che osservare, ascoltare e agire tempestivamente consente di evitare un'escalation, il monitoraggio fa parte di un impegno globale a favore dell'uguaglianza, della responsabilità democratica e della partecipazione sociale.

Nel campo della protezione contro la discriminazione soprattutto razziale, il trattamento dei casi è innanzitutto un lavoro di consulenza sociale che inizia con l'ascolto, il chiarimento congiunto delle esperienze vissute e la loro contestualizzazione. La discriminazione razziale non viene considerata come un evento isolato, ma osservata tenendo presenti le condizioni quadro sociali e le routine istituzionali. La consulenza rimane a bassa soglia e orientata allo spazio sociale. Le basi legali vengono illustrate in modo comprensibile e qualora occorrono valutazioni giuridiche approfondite, le persone interessate vengono indirizzate a servizi specializzati. L'approccio adottato è improntato al dialogo e applicato in modo sistemico: si tratta di rendere visibili le correlazioni, di rendere possibile la sensibilizzazione e di aprire spazi in cui si possa riflettere sulle strutture e sugli atteggiamenti. L'attività di consulenza si intende quindi come un contributo al rafforzamento della dignità umana, all'assunzione di responsabilità democratica e allo sviluppo collettivo di una società solidale.

In questo contesto, appare opportuno inserire il futuro lavoro della Rete in un quadro politico e sociale superiore. Un orientamento in tal senso può giungere dal manifesto della Commissione federale contro il razzismo CFR che recita: «Tutte le persone in Svizzera devono avere gli stessi diritti e le stesse opportunità. Una legge generale sulla parità di trattamento garantisce la certezza del diritto e rafforza la partecipazione e la coesione sociale nel nostro Paese.»

Dal 2000, ho avuto l'opportunità di contribuire a plasmare, imparare e sviluppare questo lavoro insieme a persone impegnate della società civile, dei servizi specializzati, della politica e dell'amministrazione pubblica. Dalla fase di creazione è sorta una struttura riconosciuta che oggi è parte integrante della strategia nazionale contro il razzismo e l'antisemitismo 2026–2031. Con la graduale riduzione della mia attività presso Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon) (in italiano: insieme contro la violenza e il razzismo) – sono entrato in una fase di transizione, ma rimango professionalmente legato all'associazione. Per quanto mi riguarda, il mio impegno a favore della protezione contro la discriminazione è stato ed è più di una responsabilità lavorativa, è espressione di un atteggiamento solidale.

Giorgio Andreoli

gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus

Berna, Feb 2026

La Rete di consulenza nel 2025

Per la Rete di consulenza il 2025 è stato un anno impegnativo su diversi fronti, ma non sono mancate le notizie positive. Innanzitutto, con l'assunzione il 1° aprile 2025 di Ludovic Vérolet, il team conta ora una persona in più. Inoltre, nell'anno in esame hanno aderito alla Rete due nuovi consultori: la Federazione delle Organizzazioni Islamiche Mantello in Svizzera (FOIS) e la Permanence Info-Conseil Racisme aperta a Yverdon dal Centro sociale protestante vodese (CSP Vaud), ciò che ci rallegra particolarmente.

Le consulenze fornite alle persone interessate dal razzismo sono state molto impegnative anche nel 2025. Il numero ancora elevato di casi, la loro crescente complessità nonché il crescente irrigidimento degli schieramenti politici si riflettono anche nel lavoro di consulenza quotidiano. Ogni giorno in prima linea, gli operatori e le operatrici dei consultori – molti dei quali sotto organico – sostengono e consigliano le persone che li interpellano e si adoperano per raggiungere un equilibrio spesso solo minimo. Ringraziamo sentitamente questi professionisti per gli enormi sforzi profusi.

Solitamente, chi si rivolge a un consultorio non è la prima volta che subisce atti di razzismo. Per molte persone, il razzismo è un'esperienza che le accompagna per tutta la vita. Difendersi dalla discriminazione razziale richiede molta forza soprattutto quando gli episodi sono ricorrenti. Per le persone interessate la posta in gioco è spesso altissima: il posto di lavoro, l'alloggio, amicizie o persone di riferimento importanti. In queste situazioni, i consultori accompagnano e supportano le vittime e si adoperano per consentire loro di far valere i propri diritti. Molto spesso, nonostante l'intervento dei servizi di consulenza, le persone interessate si trovano ad affrontare un atteggiamento fortemente difensivo e una marcata incomprensione da parte di chi ha messo in atto il comportamento discriminatorio. Nei colloqui tra le parti organizzati dai consultori, le vittime sperimentano frequentemente la sensazione di parlare invano quando cercano di affrontare apertamente i pregiudizi razzisti subiti, poiché la parte responsabile della lesione rifiuta spesso in modo categorico qualsiasi confronto costruttivo.

In tali condizioni, trovare un equilibrio e garantire che le vittime vengano effettivamente ascoltate rappresenta un compito particolarmente impegnativo, che non sempre conduce a un esito positivo.

Le cifre fornite in questo rapporto si basano sull'analisi dei casi trattati dai 26 consultori membri della Rete di consulenza per le vittime del razzismo nata nel 2005 come progetto congiunto della Commissione federale contro il razzismo CFR e dell'organizzazione per i diritti umani humanrights.ch. Il presente rapporto è la diciottesima analisi dei casi trattati nell'attività di consulenza in Svizzera.

Nel 2025, i consultori membri della Rete hanno fornito consulenza e assistenza alle vittime di discriminazione razziale in **1245** casi, ossia 34 in più rispetto all'anno precedente, ciò che corrisponde a un incremento del 3 per cento. Dopo l'impennata di quasi il 40 per cento nel 2024, il numero dei casi si è stabilizzato su valori elevati. Anche nell'anno in esame riteniamo tuttavia che i casi registrati dalla Rete siano solo la punta dell'iceberg. Molte persone che subiscono discriminazioni razziali continuano a non conoscere l'offerta dei consultori e non hanno le risorse necessarie per difendersi da ogni aggressione razzista. Il rapporto non fornisce pressoché alcuna indicazione sulle forme quotidiane di discriminazione come le microaggressioni o l'alterizzazione. Sebbene queste esperienze siano fonte di stress per molte persone che le subiscono, raramente le inducono a rivolgersi a un consultorio. Da parte nostra continuiamo a chiedere misure mirate e globali contro il razzismo, per cui accogliamo con favore il piano d'azione nazionale contro il razzismo e l'antisemitismo annunciato dal Consiglio federale.

*I termini sottolineati in colore sono spiegati nel glossario alle pagine 28/29.

Il metodo

Il presente rapporto fornisce un'analisi dei casi di consulenza trattati nel 2025 e registrati nella banca dati DoSyRa suddivisi in diverse categorie: (1) casi di consulenza in cui la discriminazione razziale ha svolto un ruolo, (2) semplici segnalazioni senza richiesta di consulenza e (3) casi di consulenza non palesemente ascrivibili a discriminazione razziale o semplici richieste di informazioni non connesse con un episodio di questo tipo.

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

Le semplici segnalazioni (p. es. di una lettera anonima o di un articolo apparso sui media) non sono inclusi nell'analisi dettagliata, ma censiti separatamente (cfr. Parte IV, pag. 24). Non sono presi in considerazione nemmeno gli episodi per i quali è stata sì fornita una consulenza, ma è stata esclusa la fattispecie della discriminazione razziale. Tra questi possono figurare casi in cui la discriminazione si basava su un'altra caratteristica (p. es. il genere) o in cui le persone si sono rivolte a un consultorio per porre domande sul razzismo in generale.

1 Registrazione dei casi

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

2 Revisione dei dati

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

3 Analisi dei dati

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

Il presente rapporto non pretende di censire tutti i casi di discriminazione razziale in Svizzera e per questo non costituisce un monitoraggio esaustivo degli episodi. Piuttosto analizza solo i casi segnalati da persone ai centri di consulenza membri della Rete. In Svizzera operano numerosi consultori come, ad esempio, i sindacati o i servizi di consulenza sociale che, pur non essendo specializzati in discriminazione razziale, trattano casi in cui questo fenomeno svolge un ruolo. È inoltre importante sottolineare che molte vittime, molte vittime di episodi di discriminazione razziale non si rivolgono a un consultorio. Il presente rapporto rappresenta pertanto un importante tassello nel mosaico del monitoraggio nazionale della discriminazione razziale, in aggiunta, per esempio, al rapporto sull'antisemitismo nella Svizzera italiana, tedesca e retoromancia pubblicato dalla Federazione svizzera delle comunità israelite (FSCI) in collaborazione con la Fondazione contro il razzismo e l'antisemitismo (GRA) o al rapporto sull'antisemitismo nella Svizzera romanda pubblicato dal Coordinamento intercomunitario contro l'antisemitismo e la diffamazione (CICAD). Per il suo resoconto sulla discriminazione razziale in Svizzera, il Servizio per la lotta al razzismo SLR della Confederazione utilizza come basi di dati il presente rapporto unitamente ad altre fonti (cfr. «Il razzismo in Svizzera: cifre, fatti e interventi necessari» scaricabile dalla pagina Internet www.rassismus-in-zahlen.admin.ch/it).

I consultori a colpo d'occhio*



1 Cantone di Argovia

AlA: mail@integrationaargau.ch

2 Cantoni di Basilea Città e Basilea Campagna

Stopp Rassismus: info@stopprassismus.ch

3 Cantone di Berna

gggfon: melde@gggfon.ch

RBS: info@rbsbern.ch

4 Cantone di Friburgo

Info-Rassismus:

inforacismefribourg@caritas.ch

5 Cantone dei Grigioni

Servizio di consulenza per le vittime di discriminazione razziale
rassismusberatung@gr.ch

6 Cantone di Ginevra

C-ECR: contact@c-ecr.ch

7 Cantone del Giura

BIJ: secre.bi@jura.ch

8 Città di Losanna

BLI: inforacisme@lausanne.ch

9 Cantone di Lucerna

10 Cantone di Nidvaldo

11 Cantone di Obvaldo

Fabia: info@fabialuzern.ch

12 Cantone di Neuchâtel

COSM: cosm@ne.ch

13 Cantone di Sciaffusa

Integres: info@integres.ch

14 Cantone di Svitto

15 Cantone di Uri

komin: integration-sz@kom-in.ch

16 Cantone di Soletta

frabina: info@frabina.ch

17 Cantone di San Gallo

18 Cantone di Appenzello Esterno

19 Cantone di Appenzello Interno

20 Cantone di Glarona

21 Cantone di Turgovia

HEKS: beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

22 Cantone del Ticino

CPD: cpd@discriminazione.ch

23 Cantone di Vaud

BCI: info.integration@vd.ch

24 Cantone Vallese

B-ECR: Il consultorio è stato gestito dalla Croce Rossa sino alla fine di aprile 2025, dopodiché il Cantone del Vallese non ha più conferito alcun mandato di questo tipo.

25 Città di Yverdon-les-Bains

(distretti del Giura nord vodese e della Broye-Vully)

CSP Vaud: inforacisme@csp-va.ch

26 Cantone di Zugo

Kantonale Anlaufstelle: integration@zg.ch

27 Cantone e Città di Zurigo

ZüRAS: info@zueras.ch

Tutta la Svizzera

Tutti gli episodi

CFR: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

Episodi di antisemitismo (tutta la Svizzera esclusa la Svizzera romanda)

FSCI: vorfall@swissjews.ch

Razzismo nei confronti di Jenisch Sinti e Rom

Fondazione Un futuro per i nomadi svizzeri:
beratung@stiftung-fahrende.ch

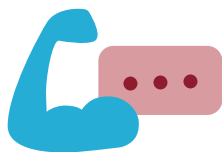
Episodi di razzismo antimusulmano

DIAC: permanence@diac-reseau.ch

FOIS: info@fids.ch

* Maggiori informazioni sono disponibili sul sito network-racism.ch

Servizi forniti dai consultori*



Empowerment
consulenza psicosociale



Informazione



Mediazione
tra le parti in conflitto



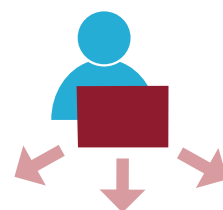
**Consulenza
(legale)**



Intervento



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



Smistamento
verso organizzazioni e
servizi specializzati

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

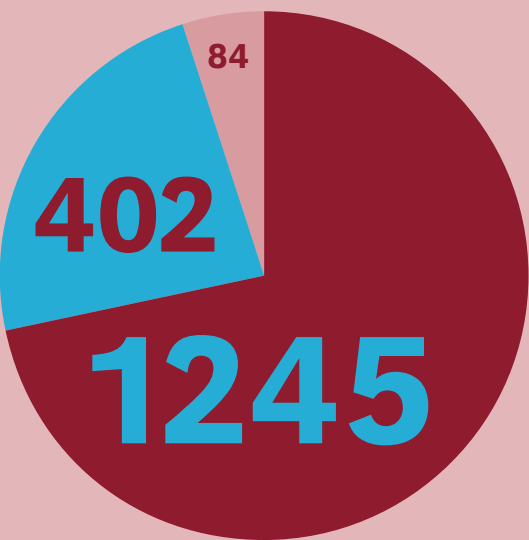
Importanza della Rete per la Confederazione e i Cantoni

I Cantoni sono tenuti ad approntare offerte di consulenza per le vittime di razzismo e discriminazione razziale. La Rete di consulenza funge da piattaforma per tutti i consultori cantonali e regionali della Svizzera per conto dei quali si occupa del monitoraggio. A tal fine mette a disposizione una banca dati comune dei casi trattati, verifica e corregge la coerenza degli episodi registrati e pubblica un rapporto di analisi annuale che dà visibilità all'operato dei consultori cantonali. Inoltre, organizza corsi di formazione continua, elabora guide e ausili per i consulenti e, con gli incontri periodici di networking nazionale e regionale, offre ai suoi collaboratori opportunità di interconnessione e di intervizione che vanno oltre il lavoro per casi. Tali incontri insieme alla consulenza legale e strategica che i consulenti ricevono a loro volta da specialisti contribuiscono alla garanzia della qualità dei consultori attivi sul territorio. Grazie alla funzione di segnalazione a bassa soglia presente sulla sua pagina web iniziale e alla trasmissione di conoscenze attraverso il lavoro con i media e la piattaforma di formazione continua, la Rete svolge anche un'attività di sensibilizzazione. Il finanziamento strutturale con cui la Confederazione e tutti i Cantoni sostengono la Rete è essenziale per il progetto.

Analisi 2025: l'essenziale in breve

Nel 2025 i consultori della Rete hanno registrato complessivamente 1731 casi. La parte principale del presente rapporto analizza i **1245 casi di consulenza** per i quali i consultori hanno ravvisato o non hanno potuto escludere una discriminazione razziale o un movente razzista e hanno fornito una consulenza durante un colloquio, per posta elettronica o per telefono alla persona che li ha interpellati.

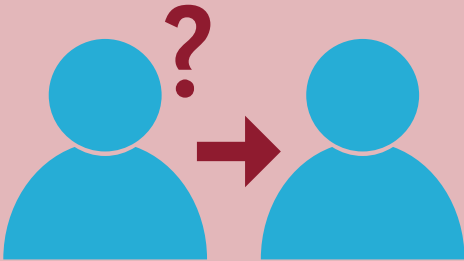
Casi di consulenza



Numero complessivo di casi: 1731, registrati da 26 consultori di cui uno, B-ECR nel Cantone del Vallese, è stato operativo solo sino alla fine di aprile 2025.

- Casi di discriminazione razziale: 1245
- Semplici segnalazioni: 402
- Casi non palesemente scrivibili a discriminazione razziale: 84

Persone che si sono rivolte ai consultori



830

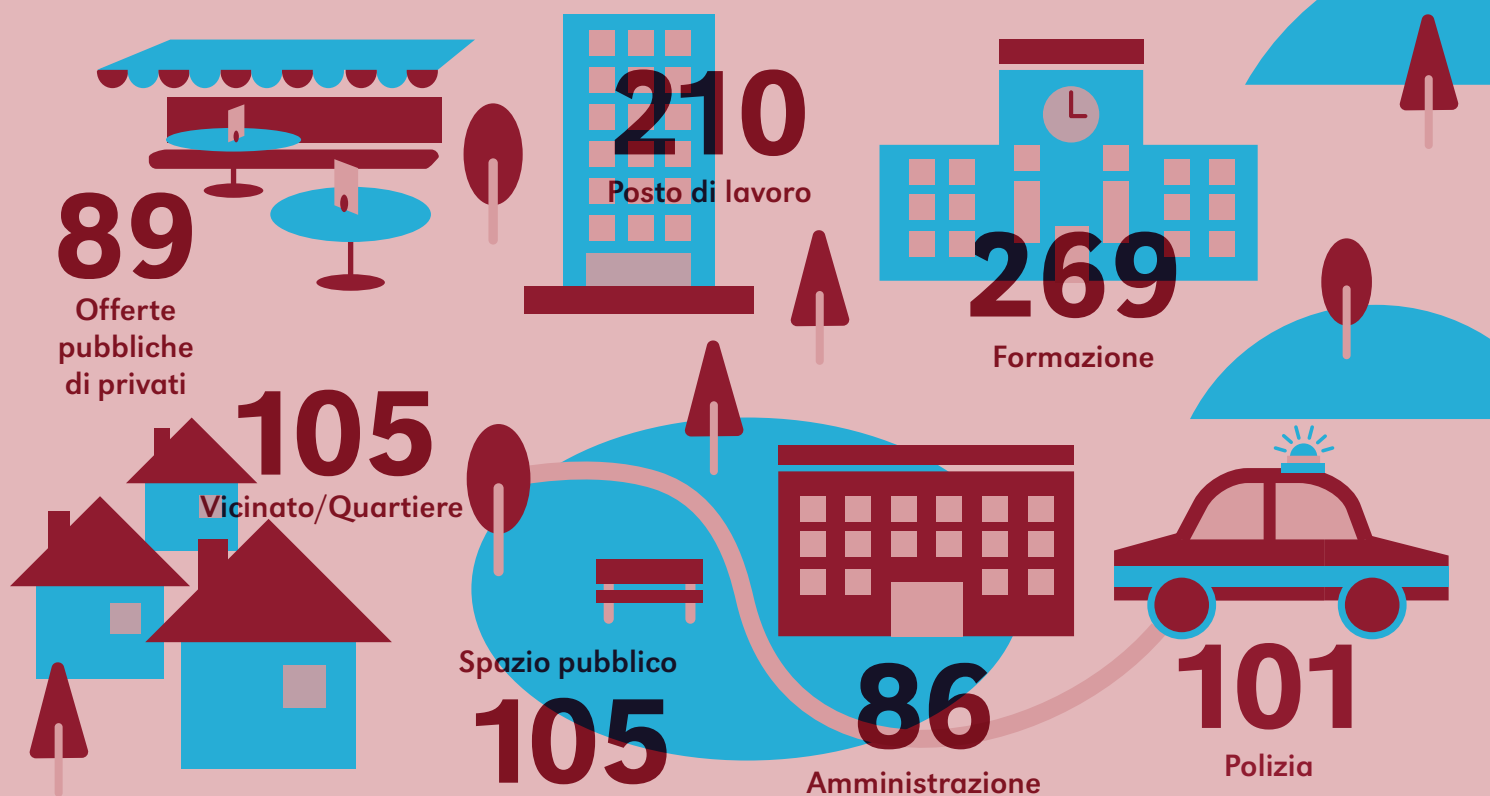
persone direttamente interessate

Nel 2025, **830** dei **1245** casi di discriminazione razziale trattati dai consultori sono stati segnalati direttamente dalle vittime.

Numero di casi trattati per anno di riferimento:

2008: 87	casi registrati da 5 consultori	2017: 301	casi registrati da 27 consultori
2009: 162	casi registrati da 5 consultori	2018: 278	casi registrati da 24 consultori
2010: 178	casi registrati da 7 consultori	2019: 352	casi registrati da 22 consultori
2011: 156	casi registrati da 10 consultori	2020: 572	casi registrati da 23 consultori
2012: 196	casi registrati da 11 consultori	2021: 630	casi registrati da 23 consultori
2013: 192	casi registrati da 11 consultori	2022: 708	casi registrati da 23 consultori
2014: 249	casi registrati da 15 consultori	2023: 876	casi registrati da 23 consultori
2015: 239	casi registrati da 18 consultori	2024: 1211	casi registrati da 24 consultori
2016: 199	casi registrati da 26 consultori	2025: 1245	casi registrati da 26 consultori

Ambiti di vita in cui sono avvenute le discriminazioni



Anche nel 2025, la formazione (269 casi) e il posto di lavoro (210) sono gli ambiti di vita che registrano il maggior numero di segnalazioni. Va tenuto presente che nella formazione, oltre alla scuola dell'obbligo, rientrano anche le strutture di custodia collettiva diurna, l'anno facoltativo di scuola

dell'infanzia, la formazione professionale, il liceo e la formazione per adulti. I casi classificati sotto la voce Amministrazione non includono quelli avvenuti in unità specifiche come i servizi sociali o gli uffici preposti alle naturalizzazioni che sono riportati separatamente a pagina 13.

Forme di discriminazione



Altre esternazioni o illustrazioni moleste

Nel 2025, le forme di discriminazione più frequenti sono state le disparità di trattamento (527 indicazioni) nonché altre esternazioni o illustrazioni moleste (391).

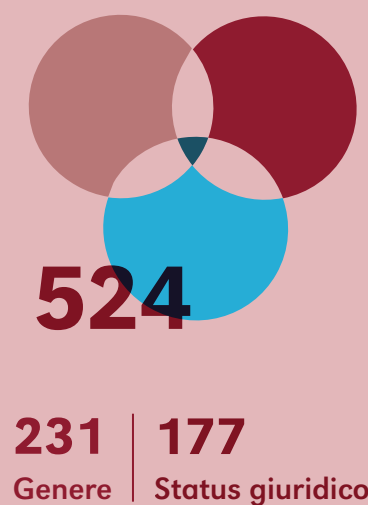
Pregiudizi e ideologie che hanno svolto un ruolo



Nel 2025, la causa di discriminazione più frequente è stata il razzismo nei confronti delle persone nere (406 indicazioni) seguita dalla xenofobia (369).

In terza posizione si colloca il razzismo antimusulmano (281 indicazioni) che anche nell'anno in esame ha registrato l'aumento più consistente. Seguono il razzismo contro persone provenienti da Paesi arabi (113), il razzismo anti-asiatico (95) e l'antisemitismo (60).

Discriminazioni multiple



Anche nel 2025, in **524** casi, ossia in quasi un caso trattato su due, i e le consulenti hanno ravvisato in aggiunta alla discriminazione razziale anche gli estremi della discriminazione multipla imputabile soprattutto al genere (231), allo status giuridico (177) e alla posizione sociale (147) della vittima.

Esempio 1

False insinuazioni sul posto di lavoro

Una donna contatta un consultorio perché una residente della casa di cura in cui lavora l'ha accusata a torto di furto e l'ha più volte insultata con epiteti razzisti e diffamatori. L'accusa mossale risulta infondata, nondimeno la donna, non ricevendo alcun supporto da parte dei suoi superiori né nella gestione dei rapporti con la residente né durante l'interrogatorio della polizia, in preda alla paura assume privatamente un'avvocata. La polizia le conferma che nei suoi confronti non sussiste alcun sospetto, ma nessuno la informa sull'ulteriore procedura. Per finire dà le dimissioni e questo punto il suo datore di lavoro le propone un accordo di risoluzione del contratto.

Il consultorio cerca di ottenere dall'assicurazione di protezione giuridica l'assunzione delle spese di patrocinio private e la copertura dei costi di rappresentanza legale per la causa intentata contro il datore di lavoro, ma poiché entrambe le richieste vengono respinte, i rischi legati ai costi di un processo sono troppo elevati per la donna. Il consultorio le fornisce pertanto un supporto psicologico e altri contatti per una consulenza legale.

Esempio 2

Aggressione razzista sui mezzi di trasporto pubblici

Una donna si rivolge a un consultorio in seguito a un episodio avvenuto su un treno. Un uomo seduto vicino a lei, dopo averla fissata in modo sgradevole durante il viaggio, al momento di scendere ha preso a insultarla pesantemente con epiteti razzisti e volgari. Quando la donna ha iniziato a filmarlo, questi l'ha aggredita fisicamente e ha cercato di strapparle il cellulare di mano. Supportata da alcuni testimoni, la vittima ha sporto denuncia. L'autore del reato è stato condannato con decreto d'accusa; il procedimento civile è ancora in corso.

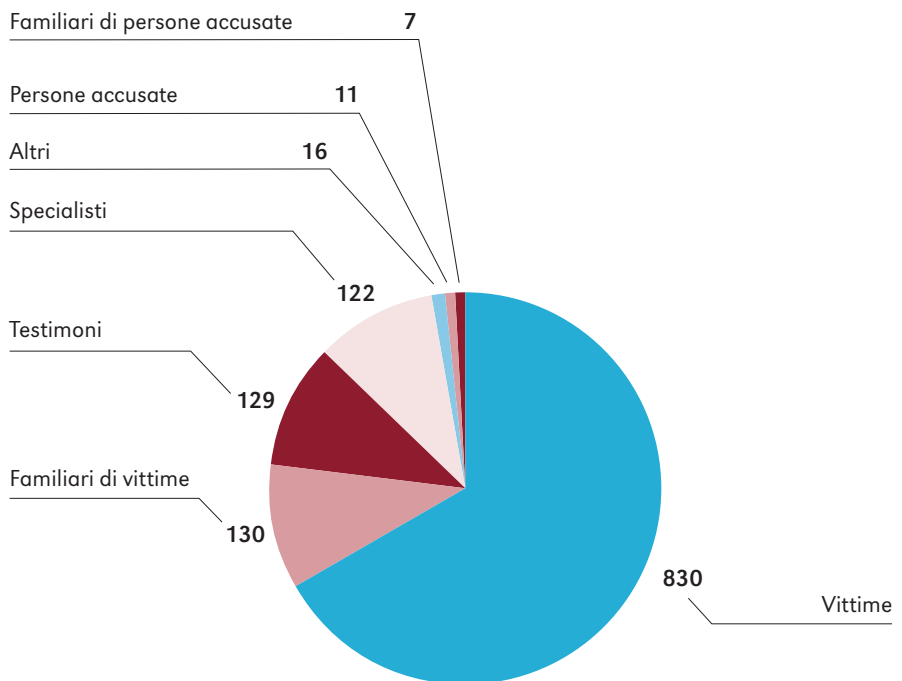
La donna è assistita da un avvocato e sostenuta dall'aiuto alle vittime di reati. Attualmente sta seguendo una terapia. Il consultorio ha chiarito altre possibilità di intervento e l'ha aiutata anche a prendersi cura di sé stessa, tra l'altro, indicandole offerte terapeutiche adeguate.

Presa di contatto e servizi forniti dai consultori

Nel 2025 i consultori sono stati interpellati nella maggior parte dei casi direttamente dalle vittime che hanno riferito di aver subito aggressioni razziste, insulti, mobbing e disparità di trattamento da parte di autorità, persone private e istituzioni. L'assistenza e la consulenza alle vittime si riconferma pertanto il compito principale dei consultori membri della Rete anche se non di rado sono stati contattati per una consulenza o informazioni anche da familiari – spesso genitori di vittime minorenni – testimoni o specialisti.

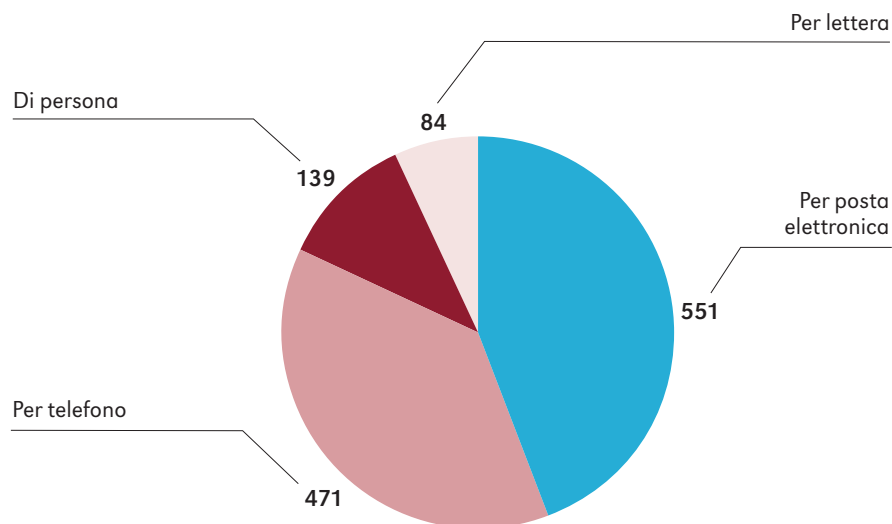
Chi si è rivolto a un consultorio?

Numero di casi di consulenza: 1245



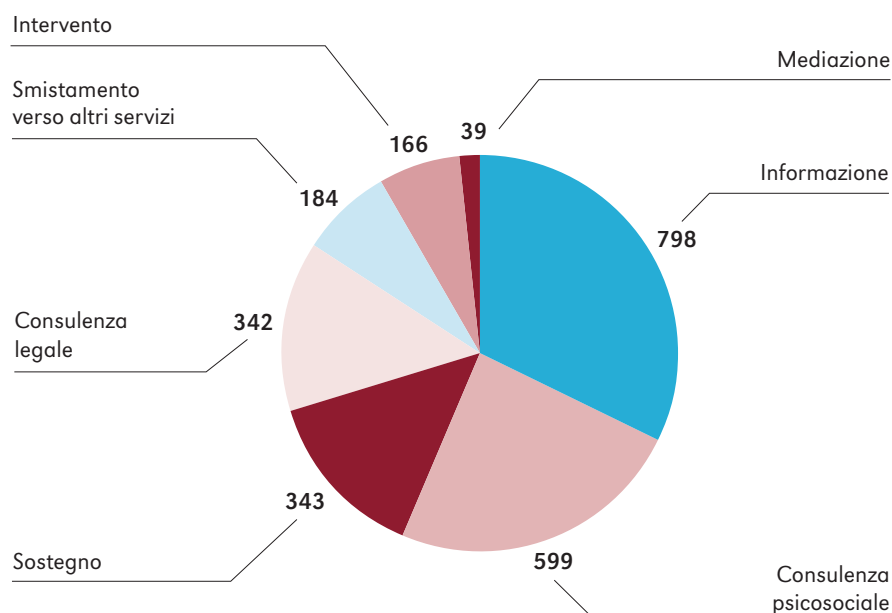
Come sono stati contattati i consultori?

Numero di casi di consulenza: 1245



Quali servizi hanno fornito i consultori?

Numero di casi di consulenza: 1245 (più indicazioni)



Esempio 3

Episodio di razzismo in una farmacia

Una donna contatta un consultorio per segnalare un episodio avvenuto in una farmacia dove si è recata con i suoi tre bambini piccoli per ritirare dei medicinali. Il capo farmacista l'ha trattata in modo scortese e ha commentato con disprezzo il fatto che i medicinali venivano fatturati alla cassa malati. Alla replica della donna, l'uomo ha cominciato a insultarla con epiteti razzisti ed è diventato sempre più aggressivo. È uscito da dietro il bancone e ha spinto la donna al petto contro la carrozzina dove dormiva il bambino più piccolo che si è svegliato e ha iniziato a piangere. Per finire, l'uomo ha sferzato un calcio a uno scaffale facendo cadere a terra tutti i prodotti che vi erano esposti.

La donna ha chiamato la polizia che ha classificato l'episodio come vie di fatto. Poi ha sporto denuncia. Poco dopo, la polizia l'ha informata che il farmacista aveva reclutato un avvocato e minacciava di controdenunciarla se lei non avesse ritirato la propria denuncia. Il consultorio le ha illustrato i mezzi giuridici a sua disposizione, ma visti i rischi di una controdenuncia, la donna ha deciso di fare un passo indietro e cedere alla richiesta del farmacista. Questa situazione le ha lasciato un grande senso di frustrazione perché, nonostante fosse convinta di essere dalla parte della ragione, non ha avuto alcuna possibilità di difendersi.

Esempio 4

Escalation di un conflitto tra vicini

Una persona è vittima di ripetuti atti di xenofobia da parte dei vicini che a più riprese le hanno fatto capire di non essere la benvenuta nel palazzo dove abita. Inoltre, nella sua buca delle lettere ha trovato un messaggio pieno di insulti razzisti in cui viene invitata ad andarsene dalla Svizzera. Infine, qualcuno ha riempito di rifiuti una scatola di cartone che le apparteneva e l'ha smaltita illegalmente. Dato che sulla scatola era apposta un'etichetta con il suo indirizzo, il Comune le ha ingiustamente comminato una multa. Quando ha cercato di chiarire la situazione direttamente con l'autorità comunale, questa non l'ha presa sul serio e l'ha liquidata.

Il consultorio al quale la vittima si è rivolta l'ha aiutata a presentare un ricorso formale e motivato che ha portato all'annullamento della sanzione pecuniaria.

Esempio 5

Bullismo razzista a scuola

Una madre si rivolge a un consultorio perché da parecchio tempo suo figlio è preso di mira da tre compagni che, fuori dalla scuola, lo bullizzano fisicamente e verbalmente e lo insultano con epiteti razzisti. Dopo che, per paura, lo ha accompagnato ed è andata a riprenderlo a scuola tutti i giorni per sei mesi, le aggressioni sono cessate, ma i miglioramenti che hanno fatto seguito ai colloqui con il maestro e l’assistente sociale scolastica sono stati di breve durata.

Il consultorio organizza un incontro con la madre e l’assistente sociale scolastica durante il quale vengono esposte chiaramente le paure e preoccupazioni della donna, viene spiegato quale comportamento tenuto dai compagni è razzista e non può essere tollerato, e viene tematizzato l’impatto di questa situazione sulla salute del ragazzino. Dopo il colloquio l’assistente sociale scolastica e il corpo docenti sembrano aver preso più sul serio la questione e ne hanno parlato sia con gli altri allievi sia con i loro genitori. Inoltre, è stata designata una persona alla quale la vittima potrà rivolgersi qualora si verificassero ulteriori episodi. Dopo questo intervento, la situazione è migliorata durevolmente.

Esempio 6

Discriminazione razziale da parte dei superiori

Una donna contatta un consultorio perché sta subendo gravi episodi di razzismo sul posto di lavoro in una grande azienda ad opera del capo filiale che è solito pronunciare frasi discriminatorie e fortemente razziste. Prove alla mano, la donna si è rivolta all’ufficio del personale, ma quest’ultimo si è limitato a proporre un trasferimento interno e a imporre un obbligo di riservatezza riguardo agli episodi segnalati. In altre parole, per il capo filiale non ci sarà nessuna conseguenza.

A causa dello stress persistente e dell’impatto sulla sua salute, la donna ha dato le dimissioni. Attualmente, il consultorio la sta assistendo e sostenendo nella causa che ha intentato dinanzi al tribunale del lavoro.

In quali ambiti di vita sono avvenuti gli episodi segnalati?

Per quanto riguarda gli ambiti di vita, nel 2025 la maggior parte delle richieste di consulenza ha riguardato episodi registrati nella sovracategoria «organizzazioni/istituzioni/economia privata» (701 casi), che a sua volta comprende le sottocategorie formazione, posto di lavoro, settore sanitario, ma anche vita associativa e politica/partiti.

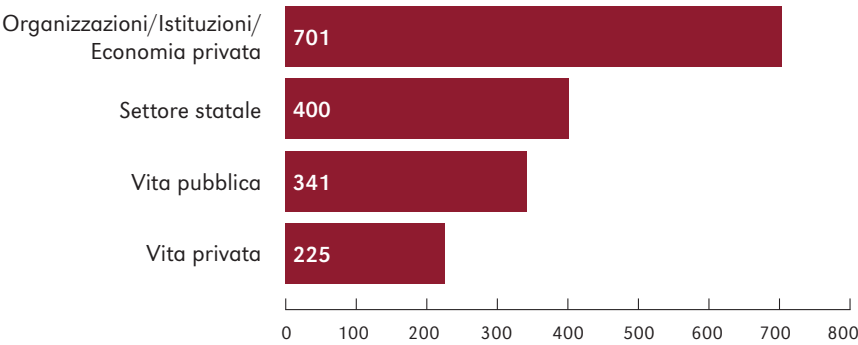
Segue in seconda posizione la sovracategoria settore statale (400 indicazioni) con le sottocategorie amministrazione (Comune, Cantone, Confederazione), servizi sociali, giustizia e privazione della libertà, polizia e dogana/guardie di confine, e in terza posizione, la sovracategoria vita pubblica. Chiude la classifica la sovracategoria vita privata.

A livello di sottocategorie, gli ambiti di vita più toccati sono stati anche nel 2025 la formazione (269 indicazioni) e il posto di lavoro (210). Nella formazione, la stragrande maggioranza degli episodi (187) è avvenuta nella scuola dell’obbligo (elementare, media e dell’infanzia), seguono molto distanziate le SUP e le scuole universitarie (28) e la formazione professionale (17).

Sempre nelle sottocategorie, il terzo numero più elevato di episodi di razzismo è stato registrato negli ambiti di vita vicinato/quartiere e spazio pubblico (entrambi 105 casi). Segue la polizia con 101 indicazioni.

Sovracategorie ambiti di vita

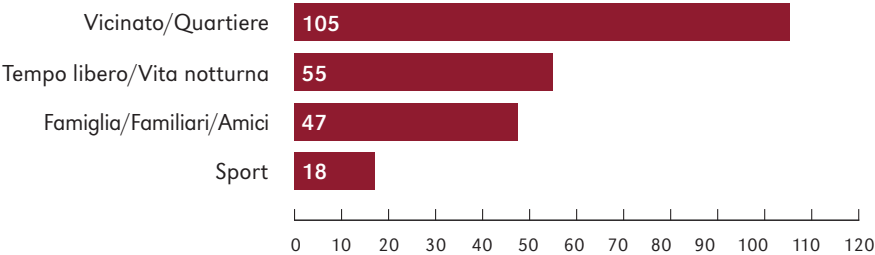
Numero di casi di consulenza: 1245 (più indicazioni)



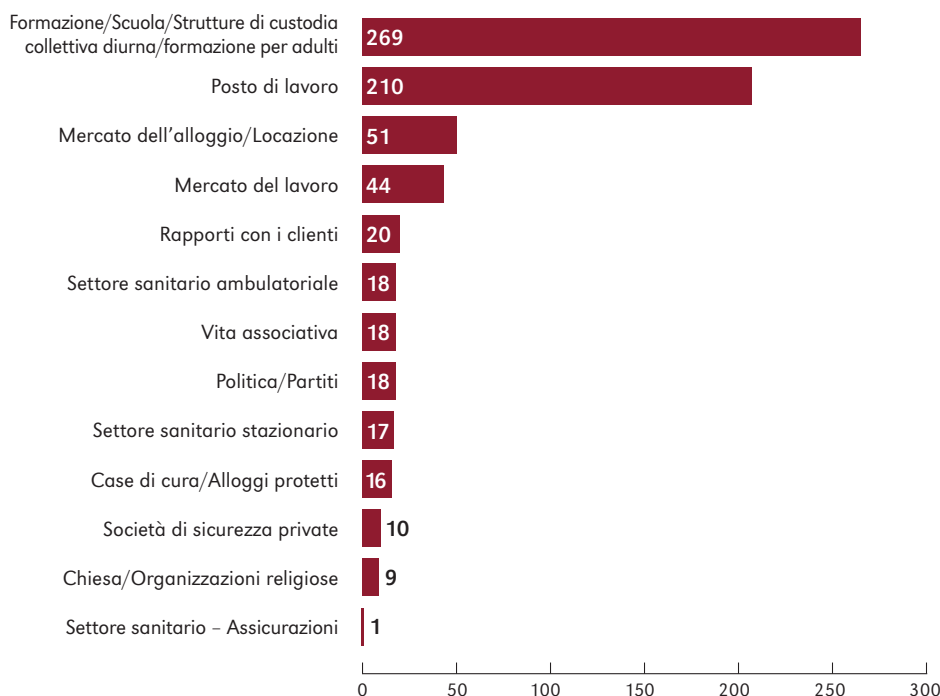
Sottocategorie ambiti di vita

Numero di casi di consulenza: 1245 (più indicazioni)

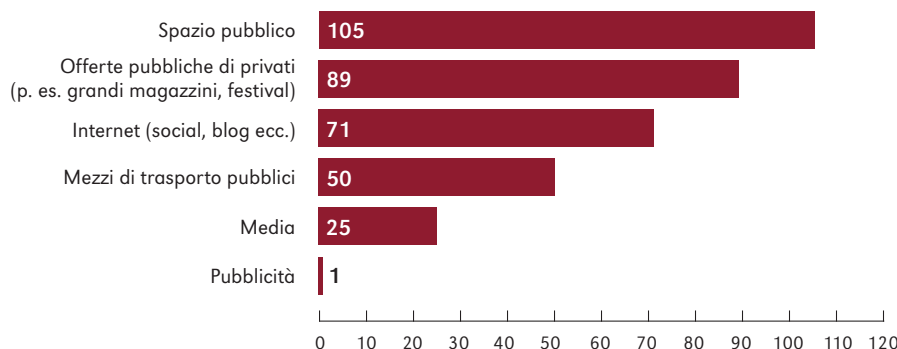
Vita privata



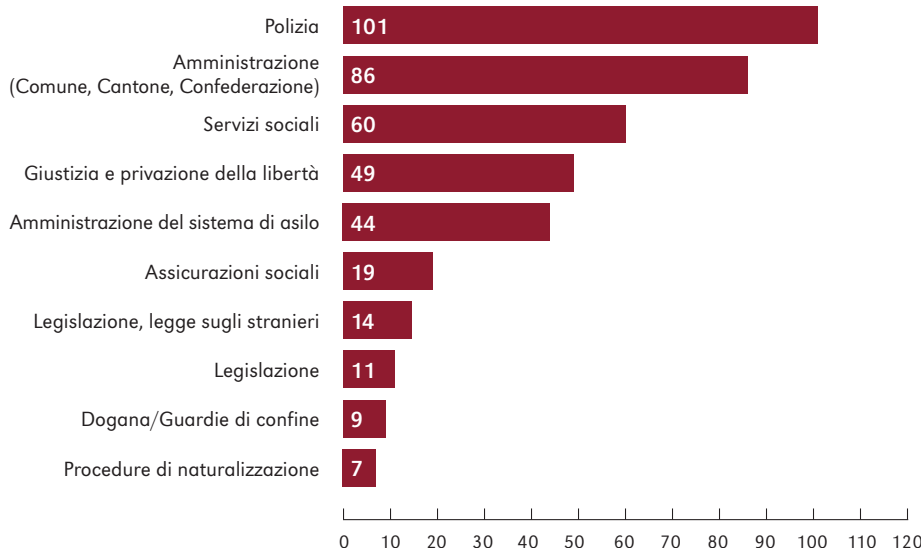
Organizzazioni/Istituzioni/Economia privata



Vita pubblica



Settore statale



Esempio 7

Rifiuto di una camera in un appartamento condiviso e insulti a causa del cognome ebraico

Una giovane donna italiana con un cognome chiaramente ebraico intende iniziare gli studi universitari e sta cercando una stanza in un appartamento condiviso. La sua candidatura per una camera offerta su una piattaforma di intermediazione viene respinta esplicitamente a causa della sua identità ebraica. Inoltre, viene insultata, apostrofata come «guerrafondaia», minacciata di sanzioni, nonché invitata a tornarsene al suo Paese e a non viaggiare in Svizzera.

Il consultorio al quale la giovane si rivolge le fornisce consigli e le spiega che è vittima di un reato ai sensi dell'articolo 261^{bis} CP; la incoraggia a sporgere denuncia e la informa su come è meglio procedere.

Esempio 8

Uso di modi bruschi durante una perquisizione domiciliare

Una persona chiede aiuto a un consultorio per un episodio occorso alla madre, una donna anziana, debole d'udito e percepita come asiatica. Dando seguito a una segnalazione, secondo cui nell'abitazione di costei si troverebbero oggetti ricercati, la polizia si reca al suo domicilio e le rivolge la parola nel momento in cui lei si sta togliendo le scarpe sulla porta di casa. A causa della sua ipoacusia, la signora non sente nulla e non si avvede nemmeno dei gesti fatti dagli agenti per richiamare la sua attenzione. Ancora in calzini, viene tirata da parte e ammanettata con manette troppo strette. Presa dal panico, inizia a piangere. Un poliziotto la perquisisce e le prende le impronte digitali. Con sé la donna non ha né un documento d'identità né un cellulare, indica però la sua buca delle lettere, ma gli agenti non si accorgono dei suoi cenni. Mentre la polizia perquisisce la sua abitazione, la signora deve attendere fuori, al freddo, senza scarpe né giacca. Una vicina interviene in suo aiuto e chiama il locatore che può identificarla. In seguito, si scopre che gli agenti sono intervenuti sulla base di informazioni errate. Da allora, l'anziana signora soffre di forti attacchi d'ansia.

Il consultorio aiuta la persona che lo ha interpellato a valutare gli ulteriori passi da compiere e organizza e modera un colloquio con la polizia. L'incontro è costruttivo e contribuisce a sensibilizzare gli agenti, che in futuro presteranno maggiore attenzione a segni per esempio di ipoacusia.

Esempio 9

Discriminazione in un centro balneare all’aperto

Una ragazzina nera si reca in un centro balneare all’aperto con un gruppo di amiche *bianche* e tutte insieme entrano nella vasca nuotatori. Il bagnino che passa di lì chiede solo a lei se sa nuotare. Nonostante la ragazzina risponda affermativamente, il bagnino le ripete la domanda ed esige che provi quanto sostiene nuotando per 50 metri. Ai bambini *bianchi* che si trovano nella stessa vasca non viene chiesto né se sanno nuotare né di dimostrarlo.

Il consultorio interpellato contatta il centro balneare e chiede una presa di posizione sull’accaduto. Infine, dopo diverse telefonate con i responsabili della struttura, accompagna la ragazzina e i suoi genitori a un incontro chiarificatore con la direzione e il bagnino.

Esempio 10

Degenerazione di un alterco per una multa di parcheggio

Un uomo chiede aiuto a un consultorio in seguito alla degenerazione di un alterco per una multa di parcheggio. Racconta di aver pagato una prima multa minacciandogli anche se il biglietto del parcheggio era ancora valido, ma quando il giorno successivo la stessa poliziotta nello stesso parcheggio voleva di nuovo multarlo nonostante avesse acquistato un nuovo ticket e questo non fosse ancora scaduto, lui le ha mostrato il biglietto e la ricevuta del giorno precedente. A questo punto la poliziotta si è rifiutata di fornirgli spiegazioni, gli ha sottratto la ricevuta e ha iniziato a insultarlo. Infine, ha chiesto rinforzi e gli agenti giunti sul posto lo hanno arrestato, ammanettato e rinchiuso in una cella dove ha trascorso la notte senza essere informato del motivo e senza ricevere i suoi farmaci. Prima di essere rilasciato ha dovuto fornire un campione di DNA e le impronte digitali.

Il consultorio ha effettuato una valutazione giuridica e ha indirizzato l’uomo a uno studio legale specializzato. L’esito del procedimento è ancora in sospeso.

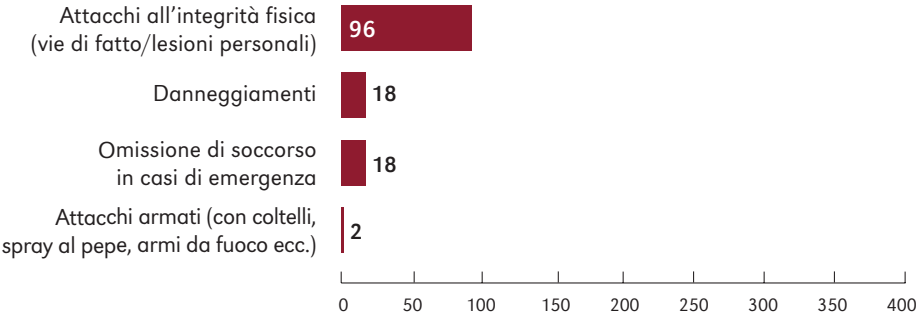
Come sono avvenuti gli episodi segnalati?

Nell’anno in rassegna, la forma di discriminazione razziale più citata è stata l’esclusione (1271 indicazioni) che comprende tra l’altro le disparità di trattamento, le umiliazioni, il rifiuto di prestazioni, la profiling razziale e l’omissione di protezione. Segue a breve distanza la comunicazione (1240) nella quale rientrano le ingiurie, le calunnie, le minacce e i discorsi d’odio pubblici e l’occultamento intenzionale di informazioni. Chiudono la classifica gli episodi di violenza (134) e la propaganda (incl. raduni e marce) di estrema destra (56).

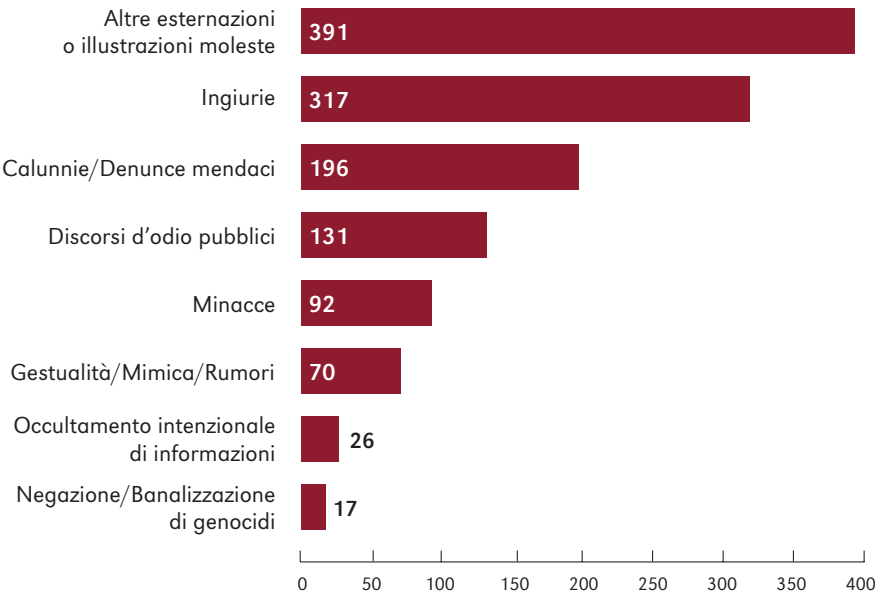
Forma della discriminazione

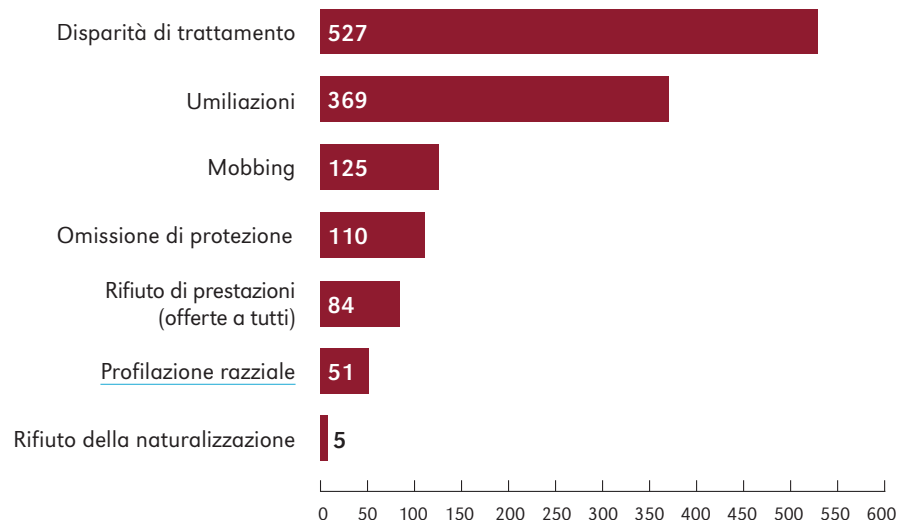
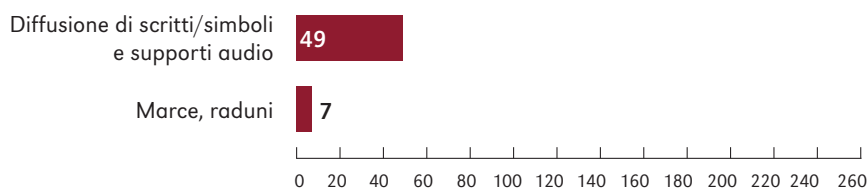
Numero di casi di consulenza: 1245 (più indicazioni)

Violenza (totale 134 indicazioni)



Comunicazione (totale 1240 indicazioni)



Esclusione (totale 1271 indicazioni)**Propaganda di estrema destra** (totale 56 indicazioni)**Esempio 11****Rifiuto di un periodo di pratica a causa del velo**

Una studentessa di un'alta scuola pedagogica si rivolge a un consultorio perché pochi giorni prima di iniziare un periodo di pratica, l'istituto scolastico che molto tempo prima aveva accolto la sua candidatura le ha comunicato che non potrà occupare il posto in questione perché indossa il velo. Visto che è troppo tardi per cercare un'alternativa, la giovane vuole assolutamente trovare un accordo con la scuola.

Il consultorio la consiglia e supporta, e organizza un incontro con la scuola durante il quale, quest'ultima propone di consentirle di stare in classe, ma senza parlare con allieve e allievi e senza svolgere altri compiti. Poiché questa soluzione non le verrebbe riconosciuta come periodo di pratica e lei non ne trarrebbe alcun beneficio formativo, la giovane respinge l'offerta. Con l'aiuto dell'alta scuola pedagogica trova in extremis un altro posto presso un istituto privato.

Esempio 12**Insulti a un venditore porta a porta**

Un uomo Jenisch contatta un consultorio perché mentre stava vendendo porta a porta la sua mercanzia è stato allontanato. Spiega che voleva chiedere lavoro agli abitanti del villaggio, ma un gruppo di persone ha iniziato a insultarlo con la parola che inizia con la Z e lo ha cacciato via. Da allora ha paura ad andare in giro nelle piccole località.

Il consultorio gli illustra le basi legali, ma l'uomo non vuole sporgere denuncia e si è isolato.

Esempio 13

Fermo muscolare al valico di frontiera

Un uomo ha contattato un consultorio dopo un episodio occorsogli a un valico di frontiera svizzero. Pur dimostrandosi collaborativo e presentando tutti i documenti richiesti, le guardie di confine lo hanno accusato di non seguire le istruzioni, lo hanno spinto a terra e lo hanno ammanettato. Costretti ad assistere alla scena, i suoi tre figli sono andati in panico e sono stati trattenuti dalle guardie. Il padre è stato interrogato separatamente ed è stata messa in discussione anche la sua autorizzazione ad attraversare il confine con i figli al seguito.

Questa situazione è stata molto stressante per i bambini e ha causato loro una paura persistente della polizia e dei valichi di frontiera. Il consultorio ha fornito all'uomo sostegno psicosociale e gli ha procurato una rappresentanza legale in Svizzera oltre a offerte di consulenza nel suo luogo di residenza all'estero.

Esempio 14

Esternazioni razziste da parte di un docente

Una madre chiede aiuto a un consultorio per i ripetuti episodi di razzismo e discriminazione nei confronti di suo figlio a opera del docente di classe. La goccia che ha fatto traboccare il vaso è stato un grave episodio in cui l'insegnante ha sgridato, insultato ed escluso il ragazzino a causa della sua religione musulmana. Nonostante le scuse iniziali, durante le lezioni le esternazioni razziste, islamofobiche, sessiste e abiliste, in parte dirette anche ad altri compagni, sono proseguite. Né il docente né la direzione della scuola hanno reagito in modo adeguato.

Con il sostegno del consultorio, i genitori hanno chiesto un incontro all'autorità scolastica. Durante il colloquio la direzione ha relativizzato le accuse. Il consultorio ha quindi messo a disposizione ulteriori informazioni sulle azioni di critica al razzismo in ambito scolastico. Nel complesso, è emersa chiaramente una mancanza di sensibilizzazione a livello dirigenziale, per cui ha trasmesso un feedback alla scuola circondariale competente.

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

Nel 2025, le cause di discriminazione menzionate più frequentemente nei casi di consulenza sono state il razzismo nei confronti delle persone nere (406 indicazioni), la xenofobia (369) e il razzismo antimusulmano (281).

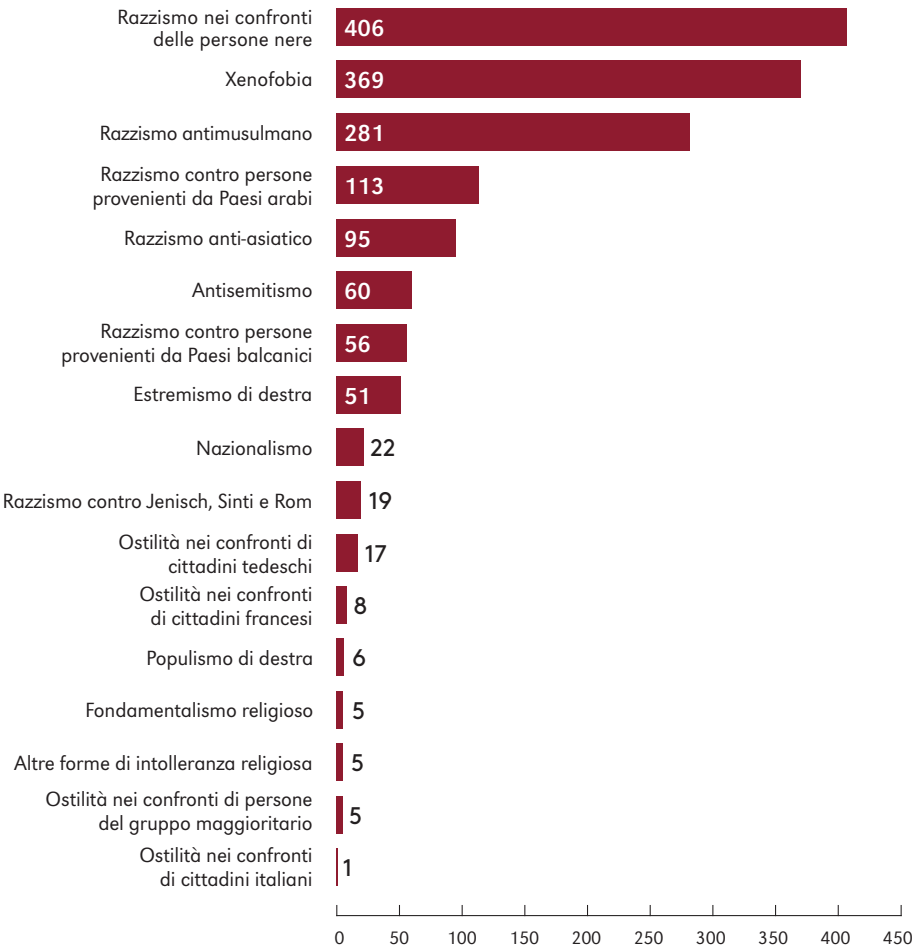
Seguono il razzismo contro persone provenienti da Paesi arabi (113) e il razzismo anti-asiatico (95). L'antisemitismo è stato identificato come causa di discriminazione in 60 casi di consulenza, il razzismo contro persone provenienti da Paesi balcanici in 56.

La causa di discriminazione che nell'anno in esame ha registrato l'aumento più significativo è il razzismo antimusulmano, seguito dal razzismo nei confronti delle persone nere, mentre per tutte le altre voci le cifre sono rimaste stabili.

Per quanto riguarda l'antisemitismo, è opportuno ricordare che solo la Federazione svizzera delle comunità israelite (FSCI) è membro della Rete di consulenza, mentre il Coordinamento intercomunitario contro l'antisemitismo e la diffamazione (CICAD) che copre la Svizzera romanda non lo è, per cui non le fornisce dati sui casi di consulenza.

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

Numero di casi di consulenza: 1245 (più indicazioni)



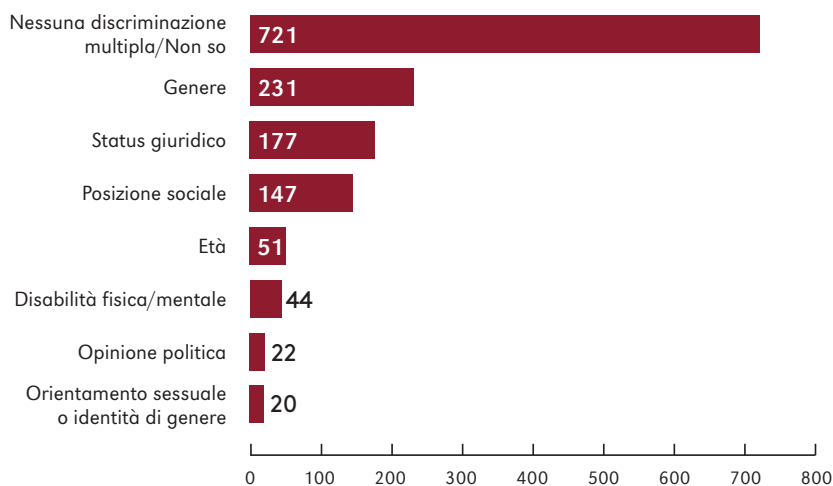
Si è trattato di discriminazioni multiple?

Nel 2025, in **524** casi i consulenti hanno ravvisato in aggiunta alla discriminazione razziale anche gli estremi della discriminazione multipla imputabile prevalentemente al genere (231 indicazioni), allo status giuridico (177) e alla posizione sociale (147).

I casi di discriminazione multipla costituiscono una sfida particolare per le persone che ne sono vittima, in quanto la discriminazione si basa su più fattori che possono rafforzarsi a vicenda. Inoltre, le persone con uno status di soggiorno incerto o una situazione sociale precaria si rivolgono a un consultorio e si difendono dalle discriminazioni più raramente, da un lato per paura delle possibili conseguenze che per loro sarebbero estremamente gravi, e dall'altro perché spesso non dispongono delle risorse necessarie per farlo.

Discriminazioni multiple

Numero di casi di consulenza: 1245 (più indicazioni)



Esempio 15

Locazione di alloggi negata a persone ammesse provvisoriamente

Una collaboratrice di un'organizzazione di volontari sta assistendo una donna titolare di un permesso F nella ricerca di un alloggio e l'ha aiutata a presentare una candidatura completa di estratto dell'ufficio esecuzioni e fallimenti e conferma di responsabilità solidale da parte di un'organizzazione umanitaria nazionale. Ciò nonostante, l'amministrazione immobiliare le ha comunicato che, di principio, le persone con un permesso F non dovrebbero nemmeno candidarsi perché non sono prese in considerazione.

Il consultorio interpellato dalla collaboratrice contattata l'amministrazione dell'immobile chiedendo una presa di posizione. Questa replica spiegando che, ufficialmente, né il passato migratorio né lo status di soggiorno sono fattori di cui tiene conto nella selezione delle candidature. Tuttavia, a causa di problemi avuti in passato con il pagamento del canone di affitto da parte di persone titolari di un permesso F, una responsabilità solidale da parte di un'organizzazione riconosciuta non è più sufficiente. Un contratto di locazione può essere stipulato solo se tale organizzazione figura come locataria diretta. Di fatto, questa prassi comporta l'esclusione delle persone con un permesso F dal normale processo di candidatura.

Esempio 16

Graffito inneggianti a un criminale di guerra

Un uomo si rivolge a un consultorio perché nel corso della settimana commemorativa del genocidio di Srebrenica, nottetempo, sulle mura dell'edificio di un centro comunitario di un'associazione islamica bosniaca qualcuno ha sprayato l'effigie del criminale di guerra Ratko Mladić. L'uomo ha già segnalato il graffito anche alla polizia.

Il consultorio informa l'uomo sulla punibilità degli atti che inneggiano o negano il genocidio in Bosnia e sulla possibilità di segnalare episodi simili ai consultori.

Cosa si sa sulle vittime?

Anche nel 2025, le segnalazioni più numerose sono state quelle di persone con cittadinanza svizzera (e straniera). Rispetto all’anno precedente non ci sono stati grandi cambiamenti per quanto riguarda la nazionalità delle vittime. Il numero di segnalazioni di persone con cittadinanza (svizzera e) turca, francese o tedesca è rimasto elevato. Lo stesso vale per le segnalazioni di vittime con cittadinanza (svizzera e) ucraina, italiana, afghana o marocchina.

Nazionalità

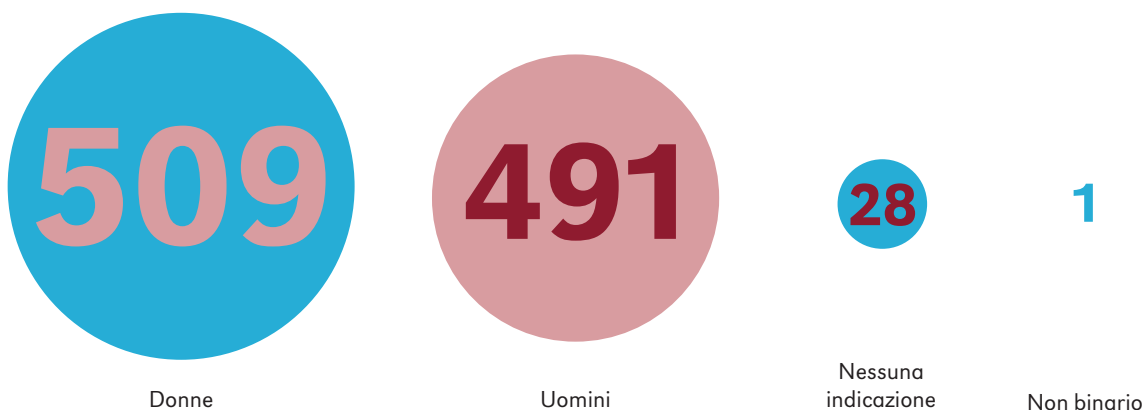
Numero di vittime: 1029



- 250 Nessuna indicazione
- 50 Altre nazionalità
- 200 Doppie cittadinanze

307	Svizzera	17	Eritrea
49	Turchia	16	Brasile
43	Francia	13	India e Portogallo
38	Germania	11	Israele, Kosovo e Sri Lanka
31	Ucraina	10	Iraq, Camerun, Spagna e USA
26	Italia	8	Angola, Cina, Gran Bretagna e Ungheria
24	Afghanistan e Marocco	7	Egitto, Albania e Polonia
21	Siria	6	Haiti e Colombia
20	Repubblica Democratica del Congo	5	Bosnia ed Erzegovina, Guinea, Kazakistan, Messico, Perù e Sudafrica
19	Tunisia		
18	Algeria e Russia		

Genere



Età



Nel 2025, gli episodi di razzismo sono stati segnalati soprattutto da donne razzializzate. Il numero di vittime di età compresa tra i 26 e i 65 anni e quello delle vittime fino a 16 anni sono ulteriormente aumentati.

Status giuridico

Per quanto riguarda lo status giuridico, come già negli anni precedenti, anche nel 2025 la stragrande maggioranza delle persone che si sono rivolte a un consultorio aveva la cittadinanza svizzera. È molto probabile che per le persone con uno status di soggiorno sicuro in

Svizzera sia più facile difendersi dalla discriminazione razziale, mentre le vittime di razzismo senza un permesso di soggiorno sicuro tendono a sopportare le discriminazioni in silenzio per via della loro maggiore dipendenza da datori di lavoro, insegnanti e locatori.

Status giuridico

Numero di vittime: 1029



Esempio 17

Commenti razzisti in un club di hockey su ghiaccio

Un allenatore di hockey su ghiaccio si rivolge a un consultorio dopo che diversi giocatori gli hanno fatto notare il ripetersi di episodi di razzismo. L'uomo ha sollevato il tema nello spogliatoio, ma non è certo che tutti abbiano colto il problema. Insieme a un altro allenatore ha constatato che si sono già verificati più volte episodi simili senza che ci sia stata una reazione adeguata.

I due tecnici vogliono inviare una circolare a tutti i membri del club per chiarire che il razzismo e la discriminazione non sono tollerati nella società e hanno in programma di elaborare anche un codice etico. Il consultorio fornisce un feedback sulla bozza della circolare e sul codice etico, organizza un corso di formazione per i giocatori, incoraggia l'allenatore che lo ha contattato ad affrontare attivamente il tema nella società e gli fornisce supporto specialistico per l'elaborazione.

Esempio 18

Falsa accusa e arresto durante la spesa

Una donna riferisce a un consultorio un episodio vissuto da un suo conoscente: mentre stava facendo la spesa in un grande centro commerciale, alcuni dipendenti lo hanno falsamente accusato di furto e traffico di stupefacenti e hanno chiamato la polizia. Malgrado avesse una lesione alla spalla gli agenti lo hanno trattato in malo modo e lo hanno condotto in manette al vicino posto di polizia dove ha dovuto sottoporsi a un test per alcol e sostanze risultato negativo. Anche nei filmati delle telecamere di videosorveglianza non c'era traccia di un comportamento scorretto. Non da ultimo, quando l'uomo ha fatto allusione a un comportamento razzista, la polizia ha minacciato di denunciarlo.

La vittima sta valutando di adire le vie legali contro la polizia e il centro commerciale. La donna che ha contattato il consultorio vuole sapere se il suo conoscente può sporgere denuncia e in tal caso quali sono le prospettive di vittoria. Il consultorio la informa sulle possibilità giuridiche, ma le fa notare che difficilmente una denuncia contro la polizia andrà a buon fine. L'uomo decide pertanto di non intentare una causa visto che non ne trarrà verosimilmente alcun beneficio.

Contributo esterno di Unia:

Razzismo e discriminazione durante l'apprendistato

Risultati empirici, vulnerabilità e sfide istituzionali

Di Fasel Félicia, Gashi Hilmi e Still Nivalda

Il presente articolo si basa su un sondaggio al quale hanno partecipato oltre 1100 giovani in formazione e analizza le esperienze di razzismo e discriminazione durante l'apprendistato in Svizzera. Mostra che questo gruppo di popolazione è particolarmente esposto a questi fenomeni, documenta il legame tra discriminazione, stress e sfinimento, e analizza criticamente i limiti istituzionali nel riconoscimento e nella gestione del razzismo. Infine, illustra alcuni approcci adottati dai sindacati e dalle istituzioni per rafforzare la protezione di apprendisti e apprendiste e di lavoratori e lavoratrici.

Le realtà di vita degli apprendisti durante la formazione professionale

Nel 2024, il sindacato Unia ha pubblicato i risultati di un sondaggio sulle condizioni della formazione nelle aziende formatrici in Svizzera condotto da Fasel Félicia nell'ambito della sua attività presso Unia. Il questionario è stato elaborato coinvolgendo sia apprendisti sia lavoratori che avevano appena concluso il loro apprendistato. Il sondaggio analizzava la qualità della formazione professionale dal punto di vista di chi la vive in prima persona. Parallelamente, indagava criticamente le visioni istituzionali dominanti che spesso riducono la qualità del sistema duale alla sua dimensione economica.

L'intento del sondaggio era quindi quello di ridare voce alle figure centrali della formazione professionale: gli apprendisti stessi.

Il sondaggio riguardava le esperienze di discriminazione e in particolare le situazioni di razzismo durante la formazione, nonché il loro impatto sulle condizioni di formazione e sul benessere dei giovani. Attraverso la combinazione di un'analisi quantitativa su oltre 1100 apprendisti partecipanti e di un focus group qualitativo, il sondaggio fornisce una rappresentazione sia quantificata sia contestualizzata delle realtà vissute durante la formazione.

Questo approccio fa parte di una strategia sindacale e politica volta a migliorare la conoscenza delle condizioni di formazione effettive e a invitare le autorità competenti a rafforzare la protezione degli apprendisti contro la discriminazione e il razzismo.

Subire razzismo durante la formazione è un carico pesante

I risultati del sondaggio indicano che il 35 per cento dei giovani in formazione ha subito episodi di razzismo durante l'apprendistato e il 12 per cento addirittura frequentemente (Unia, 2024). A titolo di confronto, secondo indicatori ufficiali il 17 per cento della popolazione svizzera complessiva dichiara di aver vissuto esperienze di razzismo (DFI, 2025). L'incidenza del razzismo tra gli apprendisti è quindi nettamente maggiore rispetto alla media della popolazione.

Questa discrepanza può essere spiegata dall'interazione di diversi fattori. Gli apprendisti si trovano in una situazione particolarmente vulnerabile a causa della loro giovane età, del loro status di giovani in formazione e della loro posizione gerarchica subordinata, e ciò può limitare le loro possibilità di reagire o di segnalare irregolarità. Inoltre, questa

differenza può riflettere una maggiore capacità delle giovani generazioni di identificare e chiamare con il loro nome le situazioni di razzismo, grazie a un'accresciuta sensibilizzazione sulla discriminazione. Infine, mette in discussione le condizioni quadro istituzionali per il riconoscimento del razzismo, le cui definizioni, in parte restrittive, possono portare a non tenere sufficientemente in considerazione le discriminazioni subite.

Nel sondaggio dell'Unia, il razzismo viene rilevato sulla base delle esperienze vissute nel quotidiano lavorativo come commenti denigratori, esclusione, battute sull'origine presunta o disparità di trattamento a causa del colore della pelle. Il razzismo si rivela quindi un fattore chiave per il deterioramento della qualità di vita durante la formazione, associato a un maggiore stress professionale e un accresciuto sfinitimento fuori dal lavoro (Unia, 2024).

Discriminazione cumulativa e vulnerabilità

L'indagine mostra anche che le discriminazioni non sono episodi isolati, ma fanno parte di dinamiche cumulative. Un approccio intersettoriale evidenzia che il razzismo interagisce con altre forme di discriminazione e violenza, soprattutto psicologica e di genere. Ciò rende gli apprendisti interessati particolarmente vulnerabili allo stress cronico e allo sfinitimento (Unia, 2024).

Numerosi studi dimostrano che un'esposizione prolungata allo stress e al burnout ha un impatto sulla salute come un maggiore rischio di disturbi d'ansia e depressioni, disturbi del sonno, malattie cardiovascolari e un indebolimento del sistema immunitario (OMS, 2019; Siegrist e Wahrendorf, 2016). Queste conseguenze sono tanto più preoccupanti quando riguardano giovani all'inizio della loro carriera professionale.

Comprendere il razzismo come un fenomeno strutturale

I risultati del focus group qualitativo mostrano che alcuni giovani in formazione sviluppano una comprensione sistemica del razzismo che va oltre la semplice descrizione di azioni individuali o di esternazioni esplicitamente razziste. I loro resoconti accendono i riflettori su meccanismi di discriminazione integrati nelle pratiche professionali e nei contenuti formativi.

Un'apprendista parrucchiera sottolinea per esempio che la sua formazione non le insegna nulla sulla cura e il taglio di capelli crespi, nonostante questi stiano ampiamente diffusi in Svizzera. Lei interpreta questa invisibilità dei corpi e delle esigenze di determinati gruppi di popolazione come una forma di razzismo. Questo tipo di affermazioni mostra che il razzismo non viene percepito solo come un'esperienza individuale o interpersonale, ma anche come un fenomeno radicato nelle norme e nelle strutture, soprattutto nell'ambiente professionale.

Il collegamento di dati quantitativi e qualitativi evidenzia quindi un razzismo vissuto, cumulativo e strutturale nella formazione, che contribuisce alla vulnerabilità psichica e sociale di determinati apprendisti. Il razzismo nella formazione sta sempre più diventando un problema di salute pubblica da prendere sul serio. Queste constatazioni coincidono con le analisi contenute nella pubblicazione Tangram della Commissione federale contro il razzismo, che sottolineano il carattere strutturale delle discriminazioni e l'intreccio dei rapporti di potere nel mondo del lavoro dal punto di vista sindacale (Saurier Bloch e Gashi, 2024).

Attuali ostacoli al riconoscimento e alla segnalazione del razzismo

La mancanza di informazioni su come riconoscere e segnalare il razzismo contribuisce a perpetuare le situazioni discriminatorie vissute dagli apprendisti. Molti giovani non conoscono né i propri diritti né i passi da compiere per avvalersi del sostegno offerto dai sindacati o adire le vie istituzionali esistenti, e non sanno nemmeno se la loro azienda formatrice sia già stata controllata dal competente ufficio cantonale della formazione professionale. Ciò denota un deficit informativo e di trasparenza nei meccanismi di protezione (Unia, 2024).

L'esperienza pratica mostra inoltre che talvolta le situazioni di razzismo, anche quelle segnalate da giovani in formazione, vengono banalizzate o minimizzate. Un esempio tratto dal lavoro di consulenza dei sindacati ben illustra questa realtà: a un'apprendista che è insorta per le continue battute sulle sue origini è stato ribattuto che si tratta di un

Esempio 19

Insulti razzisti durante una partita di calcio

Durante una partita di calcio, una giovane giocatrice viene pesantemente insultata con epiteti razzisti dai tifosi della squadra avversaria. Sebbene la partita sia stata videoregistrata e l'arbitro sia stato immediatamente informato degli insulti razzisti urlati alla giovane, non è stato preso alcun provvedimento e la partita è proseguita normalmente sino alla fine. La ragazza ha quindi chiesto personalmente informazioni alla federazione di calcio competente e sporto denuncia in polizia. La federazione le ha risposto che il club avversario è stato multato, ma che non è stato possibile identificare i tifosi responsabili.

Anche il consultorio al quale la giovane si rivolge scrive alla federazione competente chiedendole una presa di posizione e ulteriori misure contro il razzismo nel calcio, nonché una migliore formazione degli arbitri affinché in futuro si intervenga più rapidamente in casi simili.

Esempio 20

Esternazioni razziste durante un collegio docenti

Durante un collegio docenti, un'insegnante ha parlato di una collega citandola come esempio di diversità viste le sue «origini esotiche». Già in precedenza aveva sostenuto che la collega in questione avrebbe dovuto occuparsi degli allievi neri della scuola visto che lei stessa era nera. La docente chiamata in causa è insorta e si è rivolta alla direzione dell'istituto scolastico che ha tentato una mediazione interna finita con un nulla di fatto. Per di più, l'ufficio del personale le ha impedito di compiere ulteriori passi, al che la docente presa di mira ha contattato un consultorio e ha deciso di cambiare scuola. Anche l'insegnante autrice delle dichiarazioni si è rivolta allo stesso consultorio perché non capisce l'accusa di razzismo che le è stata mossa e ritiene di essere lei stessa vittima di un'ingiustizia.

Il consultorio ha dapprima condotto colloqui individuali con entrambe dopodiché, su loro richiesta, ha organizzato una mediazione in cui le due donne hanno potuto confrontarsi. L'intervento ha avuto un esito oltremodo positivo: la docente interessata dalle esternazioni ha potuto esprimere quanto l'abbiano ferita e la docente che le ha pronunciate le ha porto le sue scuse.

Esempio 21

Controllo immotivato dello zaino

Un uomo sta facendo la spesa in un supermercato insieme a un amico, quando un addetto alla sicurezza, senza alcun motivo apparente, lo conduce in un locale attiguo per ispezionare il suo zaino. Alla domanda dell'uomo sul motivo di questa misura, non gli viene fornito alcun argomento concreto. Nonostante dal controllo non emerga alcuna irregolarità, all'uomo viene comminato un divieto di accesso della durata di due anni per aver tenuto un «comportamento sospetto». Chiamata dall'interessato, la polizia si limita a confermare la legalità del divieto.

Sia il consultorio interpellato dall'uomo sia l'assistente sociale che lo segue hanno cercato più volte di contattare il supermercato per chiedere la revoca del divieto in questione, invano.

Esempio 22

Risposta razzista alla newsletter

Una donna contatta un consultorio per un episodio che le è capitato sul posto di lavoro. Nell'ambito della sua attività, invia regolarmente newsletter agli iscritti. Uno di essi ha replicato al suo ultimo invio chiedendole se fosse svizzera e invitandola a lasciare il Paese qualora non lo fosse.

La cliente era inizialmente incerta se l'episodio fosse sufficientemente grave da giustificare una segnalazione. Il centro di consulenza l'ha tuttavia incoraggiata esplicitamente a documentare tali eventi. Alla fine, la cliente ha deciso di eliminare l'indirizzo e-mail della persona in questione dalla lista di distribuzione, ma ha rinunciato a intraprendere ulteriori passi legali o amministrativi.

«problema generazionale» e solo grazie alla sua perseveranza e al sostegno dei suoi genitori la situazione è stata riconosciuta come razzista e la ragazza ha potuto cambiare azienda formatrice. In questi casi, rivolgersi ai centri di consulenza specializzati contro il razzismo può fornire un ulteriore sostegno alla vittima.

Sensibilizzazione, strumenti e richieste

Per contribuire alla lotta contro il razzismo, nel 2025 Unia ha pubblicato una guida pratica contro il razzismo destinata agli apprendisti e ai giovani direttamente o indirettamente toccati da questo fenomeno. Redatta in un linguaggio facilmente comprensibile, spiega i termini più importanti relativi al razzismo e alla discriminazione, fornisce consigli concreti per gestire situazioni vissute in prima persona e rimanda a risorse giuridiche e istituzionali esistenti. Distribuita soprattutto durante la Settimana contro il razzismo, viene spesso utilizzata nelle scuole professionali nonché in diverse istituzioni come strumento di sensibilizzazione.

Sulla base dei risultati del sondaggio, Unia ha formulato diverse richieste volte a rafforzare la protezione degli apprendisti e dei lavoratori. Tra queste figurano una formazione obbligatoria e rafforzata degli apprendisti e dei responsabili delle aziende formatrici in materia di prevenzione della discriminazione, una maggiore sensibilizzazione nelle scuole professionali e sul posto di lavoro, un rafforzamento dei controlli delle condizioni di formazione e di lavoro, nonché un migliore accesso alla protezione legale e all'assistenza alle vittime.

Queste richieste rientrano in un approccio globale alla lotta contro il razzismo. Unia esorta ad adottare misure concrete contro la discriminazione basata in particolare sul colore della pelle, l'origine percepita o lo status di soggiorno. Si impegna a favore della parità di diritti e sostiene una politica di tolleranza zero verso i discorsi e i crimini d'odio, affinché la lotta contro il razzismo diventi efficace in tutta la società.

Bibliografia

Dipartimento federale dell'interno DFI, Il Consiglio federale adotta la prima strategia nazionale contro il razzismo e l'antisemitismo, 8 dicembre 2025, <https://www.edi.admin.ch/it/il-consiglio-federale-adotta-la-prima-strategia-nazionale-contro-il-razzismo-e-lantisemitismo>.

Organizzazione mondiale della sanità OMS, Mental health in the workplace, 22 gennaio 2019, <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>.

M. Saulnier Bloch e H. Gashi. Discriminazioni strutturali: un'analisi della situazione dal punto di vista dei sindacati, in: Commissione federale contro il razzismo CFR (a cura di), Tangram n. 46, 2022, pp. 71–73.

J. Siegrist e M. Wahrendorf, Work stress and health in a globalized economy: The model of effort-reward imbalance, Springer, 2016.

Unia, Enquête participative sur les conditions d'apprentissage dans les entreprises formatrices en Suisse, 2024, https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Lernende/2024-05-Enquete-participative-conditions-apprentisages.pdf.

Protezione contro la discriminazione nella formazione professionale

Nella formazione professionale svizzera, le vittime di discriminazione razziale sono protette da chiare norme costituzionali, penali e del diritto del lavoro, che vietano qualsiasi discriminazione a causa dell'origine, della «razza», della religione o dello stile di vita e valgono per tutte le aziende formatrici che dispongono dell'apposita autorizzazione cantonale.

La Costituzione federale (Cost.) definisce le norme fondamentali: l'articolo 8 capoverso 1 Cost. garantisce l'uguaglianza di tutte le persone davanti alla legge mentre l'articolo 8 capoverso 2 Cost. statuisce un divieto specifico di discriminazione in virtù del quale i rifiuti di candidature a causa di cognomi che suonano stranieri come pure le disparità di trattamento basate sul colore della pelle o su simboli religiosi come il velo possono essere incostituzionali.

Questa protezione è integrata dalla legge federale sulla formazione professionale (LFPr) che garantisce pari opportunità durante l'apprendistato e obbliga tutte le persone coinvolte nella formazione – formatori e insegnanti delle scuole professionali – a rispettare la parità di trattamento. Sia nella selezione degli apprendisti sia durante la formazione è vietato discriminare.

Il codice delle obbligazioni (CO) sancisce un ulteriore diritto di protezione fondamentale: l'articolo 328 CO obbliga il datore di lavoro e quindi anche l'azienda formatrice a rispettare e proteggere la personalità del lavoratore e dell'apprendista, nonché ad adottare tutte le misure necessarie per preservare l'integrità fisica e mentale dei giovani in formazione. Le discriminazioni, gli insulti o il mobbing a causa dell'origine o della religione violano questo obbligo di protezione e possono dare adito a pretese di diritto civile come il risarcimento del danno o la riparazione morale ai sensi dell'articolo 49 CO. Il contratto di tirocinio soggiace al diritto del lavoro, per cui gli apprendisti hanno gli stessi diritti di protezione della personalità dei lavoratori. La protezione penale è garantita dall'articolo 261^{bis} del codice penale (CP), ossia dalla norma penale contro la discriminazione, che punisce chiunque incita pubblicamente all'odio o alla discriminazione contro una persona o un gruppo di persone per la loro «razza», etnia o religione, oppure le discredita o discrimina in modo lesivo della dignità umana.

In linea di principio, indossare il velo è tutelato dalla libertà di religione. Vietarlo è consentito solo se sussiste un motivo oggettivo e se la misura è proporzionata. Tra i motivi ammessi figurano norme di sicurezza o d'igiene, per esempio nel settore meccanico o medico. Anche in tal caso occorre verificare se esiste una soluzione adeguata (p. es. indumenti protettivi speciali). Non sono invece sufficienti argomentazioni generali come la «neutralità», riserve personali o semplici richieste dei clienti. La mancata assunzione o il licenziamento solo a causa del velo può essere discriminato e quindi abusivo. È possibile ricorrere contro un licenziamento abusivo e chiedere un'indennità fino all'equivalente di sei mesi di salario. Contro un licenziamento abusivo è possibile agire in giudizio e richiedere un'indennità fino a un massimo di sei mensilità di salario (art. 336 CO). Tuttavia, esistono delle eccezioni nei rapporti di impiego di diritto pubblico, in particolare per quanto riguarda il personale docente. Secondo una sentenza del Tribunale federale del 1997, il divieto per le insegnanti di indossare il velo islamico è ritenuto ammissibile.

Chi subisce una discriminazione dovrebbe documentare accuratamente gli episodi (lettere di rifiuto, e-mail, appunti di colloqui, dichiarazioni di testimoni) e, a dipendenza della situazione, cercare di parlare con il proprio formatore, una persona di fiducia o l'autorità cantonale di vigilanza. Anche i consultori della Rete possono fornire sostegno e informazioni su questioni legali.

Esempio 23

False insinuazioni durante un trattamento d'urgenza

Una donna viene ricoverata in un ospedale con l'ambulanza a seguito di un grave evento traumatico causato da stati d'ansia acuti. La dottoressa che la visita la tratta con diffidenza, accusandola di simulare i sintomi solo per ottenere il diritto di soggiorno in Svizzera. Inoltre, le consegna un biglietto scritto di suo pugno in cui afferma che la Svizzera non intende accogliere persone malate e che farebbe meglio a tornarsene nel suo Paese di origine.

Il consultorio al quale la donna si rivolge la consiglia, la indirizza a diversi specialisti e la aiuta a redigere un reclamo nei confronti della dottoressa del pronto soccorso.

Esempio 24

Minacce e insulti in stazione

Un uomo percepito come nero si rivolge a un consultorio a causa di un episodio occorsogli in stazione. Poiché quel giorno pioveva a dirotto, stava aspettando il treno da solo nel gabbiotto lungo la banchina quando all'improvviso è entrato un altro uomo, che di punto in bianco ha iniziato a insultarlo con epiteti pesanti, volgari e razzisti accompagnati da gesti aggressivi e minacce di morte. Alla fine, il primo uomo ha preso il treno allontanandosi così dal suo aggressore.

La vittima si rivolge a un consultorio per informarsi sulla possibilità di sporgere denuncia. Tuttavia, dato che è solo in grado di descrivere l'aspetto fisico dell'autore, le possibilità che questi venga identificato sono molto basse, per cui decide di rinunciarvi.

Esempio 25 (segnalazione)

Ai soldati musulmani viene sventolata carne di maiale davanti al viso

Durante un corso di ripetizione, per giorni i militari di religione musulmana hanno potuto mangiare solo contorni perché in mensa veniva servita solo carne di maiale. Quando hanno chiesto chiarimenti, inizialmente è stato loro confermato che, di principio, l'esercito non tiene conto delle regole alimentari religiose, ma in seguito si sono sentiti dire frasi come «Questo è l'esercito svizzero e non l'ISIS» e che spettava a loro «assimilarsi». Qualcuno ha addirittura sventolato ostentatamente sotto il loro naso della carne di maiale.

Esempio 26 (segnalazione)

False insinuazioni

Una donna riferisce che quando durante un colloquio con un'assistente sociale ha espresso il desiderio di continuare a lavorare come indipendente, questa è andata su tutte le furie e le ha detto che in ogni caso le sue erano attività criminali e che, di fatto, tutti i Sinti erano ladri.

Segnalazioni non trattate dai consultori

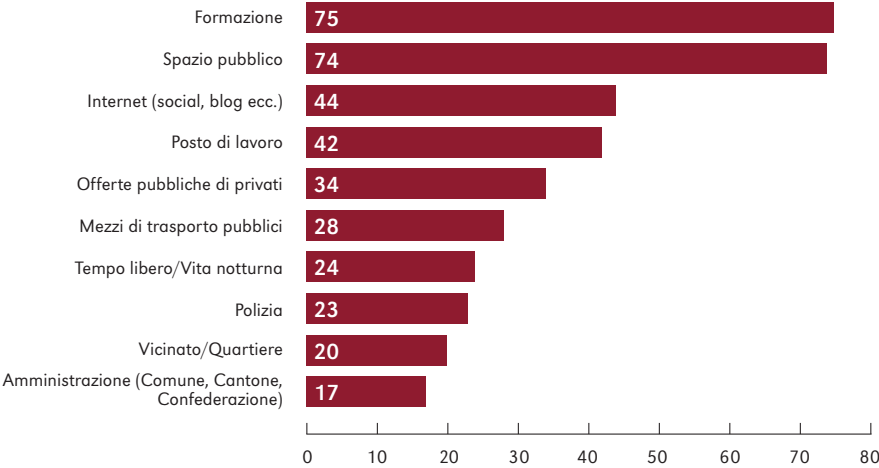
Nel 2025, ai consultori della Rete sono stati segnalati 402 casi di discriminazione razziale che non hanno richiesto una vera e propria consulenza e, di conseguenza, non rientrano nelle statistiche. Dato che il loro numero è più che raddoppiato rispetto all'anno precedente, abbiamo deciso di analizzare statisticamente anche queste segnalazioni.

È tuttavia opportuno ricordare che all'interno della Rete coesistono diverse prassi. Alcuni consultori permettono di registrare una segnalazione molto facilmente compilando un modulo di contatto. Altri comunicano attivamente che ogni episodio deve essere segnalato anche quando non si desidera una consulenza. Altri ancora offrono esclusivamente consulenze e, pur accettando segnalazioni, non esortano esplicitamente a farle se non si desidera ricevere una consulenza.

Le cifre indicate vanno quindi interpretate con cautela. Occorre altresì tenere presente che, nel 2025, la FSCI ha ricevuto 205 segnalazioni di episodi di antisemitismo (135 dei quali avvenuti nel mondo reale e 70 su Internet) che non hanno potuto essere inserite nella banca dati della Rete per cui non figurano nelle cifre riportate.

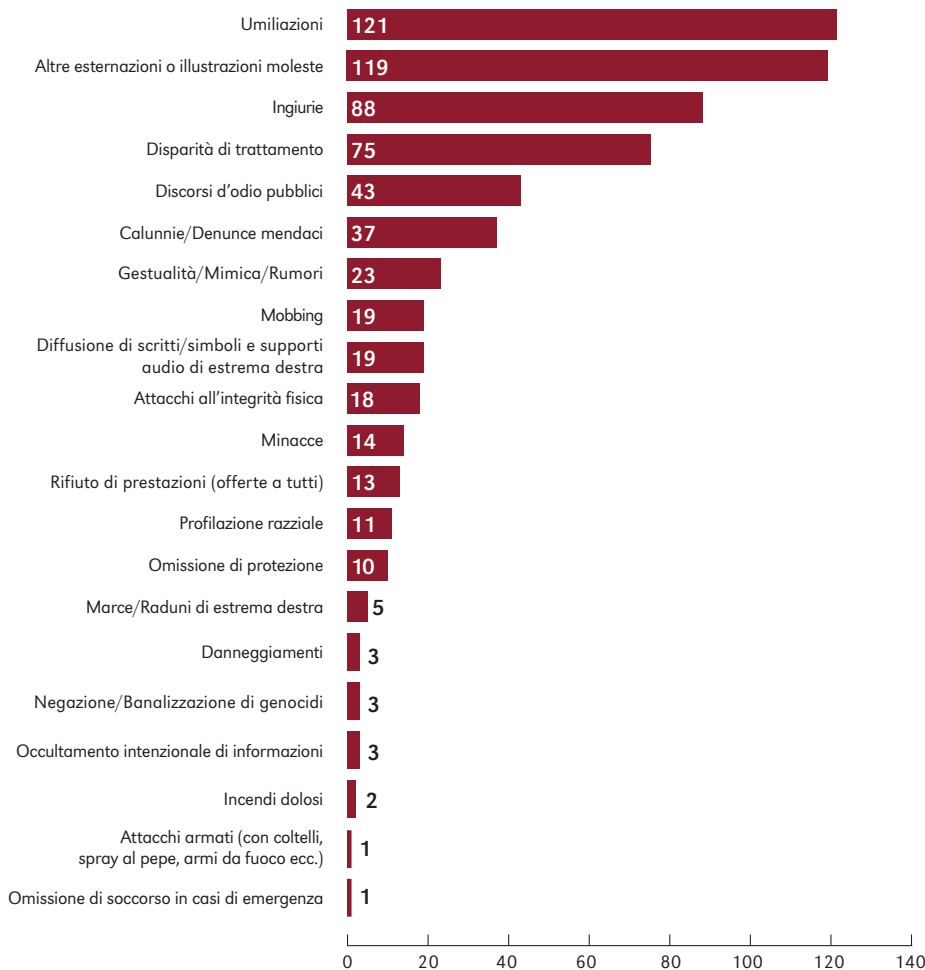
Ambiti di vita in cui sono avvenuti gli episodi segnalati

Numero di segnalazioni: 402 (più indicazioni)



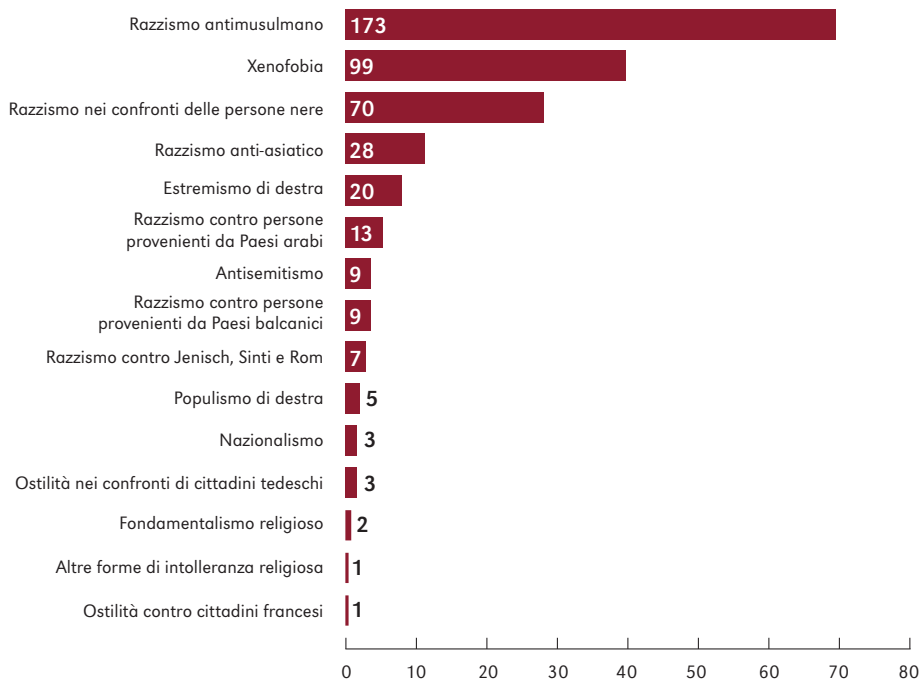
Forme di discriminazione nei casi segnalati

Numero di segnalazioni: 402 (più indicazioni)



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

Numero di segnalazioni: 402 (più indicazioni)



Esempio 27 (segnalazione)

Aggressione razzista alla scuola professionale

Un ragazzo nero segnala che alla scuola professionale che frequenta che è spesso vittima di episodi di razzismo a causa dei suoi capelli, del colore della sua pelle e del suo cognome. In sua presenza sono state inoltre fatte battute sulle persone ridotte in schiavitù.

Esempio 28 (segnalazione)

Attacco a una moschea

Una segnalazione ha riguardato un attacco a una moschea. Una notte è stata bersagliata con petardi e pietre che hanno mandato in frantumi diverse finestre.

Esempio 29 (segnalazione)

Comportamento umiliante da parte di una collaboratrice dell'Ufficio della migrazione

Una cliente si è rivolta al servizio di consulenza dopo una telefonata con l'Ufficio della migrazione. Attualmente sta sostenendo la sorella nella procedura di ricongiungimento familiare per la figlia di quest'ultima. Quando ha chiesto telefonicamente una proroga del termine, è stata aggredita verbalmente dalla funzionaria responsabile. Secondo il racconto della donna, sono state pronunciate affermazioni xenofobe; tra l'altro le sarebbe stato rimproverato di «pretendere sempre tutto». Inoltre, le è stato intimato di lasciare il Paese, nonostante risieda legalmente in Svizzera da sette anni.

Nel corso della consulenza, l'accaduto è stato analizzato. La persona interessata intende presentare una denuncia formale, ma desidera attendere la conclusione della procedura di ricongiungimento in corso della nipote, per evitare eventuali svantaggi.

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

Dal 2021, la Commissione federale contro il razzismo CFR gestisce la Piattaforma di segnalazione dei discorsi d'odio razzisti online (www.reportonline racism.ch).

La CFR definisce i discorsi d'odio razzista online come dichiarazioni fatte su Internet sotto forma di scritti, immagini o altri supporti che denigrano una persona o un gruppo di persone a causa della «razza», del colore della pelle, dell'etnia, dell'origine nazionale o della religione, che incitano all'odio contro queste persone o gruppi oppure che approvano, incoraggiano o giustificano dichiarazioni in tal senso.

I contenuti segnalati vengono registrati in una banca dati e analizzati. La CFR esegue una prima valutazione della rilevanza penale e, nei casi in cui tale rilevanza è evidente ed esiste una relazione con la Svizzera, sporge denuncia secondo l'articolo 261^{bis} CP. La CFR non può denunciare i reati perseguiti d'ufficio (p. es. delitti contro l'onore), ma se necessario sostiene comunque le persone danneggiate. Su richiesta, offre anche consulenza o indirizza chi cerca consigli ad altri consultori o servizi specializzati.

Nel 2025 sono stati segnalati complessivamente 552 contenuti razzisti. Si tratta di un aumento importante rispetto alle 302 segnalazioni dell'anno precedente.

I contenuti più frequenti sono stati il razzismo antimusulmano (159) e l'antisemitismo (139). Entrambi sono rimasti su valori elevati (nel 2024, rispettivamente 79 e 77 segnalazioni). Anche i contenuti razzisti nei confronti delle persone nere sono risultati ancora numerosi (90 contro 66 nel 2024), mentre quelli xenofobi (56) e quelli contro persone provenienti dai Paesi balcanici (38; nel 2024, 27) sono aumentati. Le segnalazioni di discorsi d'odio contro persone richiedenti l'asilo o rifugiate (23) sono leggermente diminuite.

Per quanto riguarda i social e Internet in generale, in cima alla classifica del 2025 si posizionano per la prima volta le segnalazioni di contenuti pubblicati su Instagram (156) in sensibile aumento rispetto all'anno precedente. Seguono, sempre su valori elevati, le segnalazioni di contenuti su Facebook (111), negli spazi riservati ai commenti dei lettori sui media online (103) e su Twitter/X (103). Nel 2025, sono aumentate anche le segnalazioni di contenuti pubblicati su TikTok (39).

Come nel 2024, nell'anno in esame poco più di un terzo delle segnalazioni (231) è risultato penalmente rilevante secondo il diritto svizzero. Di queste, 74 contenuti sono stati denunciati alle autorità di perseguimento penale (anche denunce collettive di più contenuti). Le altre o non avevano alcuna relazione con la Svizzera o l'account era già stato cancellato o si trattava di reati perseguibili a querela di parte che solo la persona danneggiata può denunciare.

Glossario

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

ALTERIZZAZIONE — L'alterizzazione è un processo sociale che distingue un gruppo da un altro gruppo o dalla società come «diverso» o «estraneo» al fine di consolidare rapporti di potere e gerarchici e posizionare il proprio gruppo come norma. In questo contesto, mentre il proprio gruppo o la società viene presentato come norma, l'altro gruppo viene alterizzato sulla base della classe, dell'istruzione, della concezione della vita, della religione, del genere, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale o di attribuzioni razziste.

ANTISEMITISMO — L'antisemitismo indica una posizione o un atteggiamento di rifiuto nei confronti di persone che si definiscono ebrei o che vengono percepite come tali. La persecuzione e la discriminazione degli ebrei hanno una lunga storia che risale all'Antichità. Oggi l'antisemitismo è utilizzato come termine generico e in parte come sinonimo dell'intero ventaglio di posizioni e atteggiamenti antiebraici. L'antisemitismo si concretizza in convinzioni ostili, pregiudizi o stereotipi che si manifestano – in modo evidente o confuso – nella cultura, nella società o in atti individuali, e mirano a offendere, screditare, emarginare, svantaggiare o anche considerare «diversi» per principio gli ebrei e le loro istituzioni. Spesso le esternazioni antisemite contengono l'accusa di una cospirazione, usano stereotipi negativi o attribuiscono caratteristiche negative. È considerato antisemita anche negare, banalizzare e giustificare l'Olocausto.

DISCRIMINAZIONE MULTIPLA — Si è in presenza di una discriminazione multipla quando una persona viene discriminata a causa di più caratteristiche contemporaneamente (p. es. a causa di caratteristiche fisionomiche, dell'appartenenza religiosa, del genere, della classe sociale, di una disabilità o di un'altra caratteristica). Nel caso della discriminazione intersezionale, invece, diverse forme di esclusione intera-

giscono in modo da farne risaltare una in particolare. Per esempio, un comportamento razzista nei confronti di una donna può manifestarsi sotto forma di sessismo o, al contrario, un atto di stampo sessista può essere motivato con argomenti razzisti.

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

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

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

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

POPULISMO DI DESTRA — Il populismo di destra indica una strategia di mobilitazione che presenta i problemi sociali in modo estremamente semplificato costruendo un dualismo tra un presunto «popolo omogeneo» e un'«élite» corrotta o distaccata. I suoi elementi tipici sono:

- le posizioni nazionalistiche ed esclusive,
- lo sminuimento delle minoranze,
- la richiesta di uno Stato forte e di una governance rigorosa,
- la critica alle istituzioni democratiche, liberali e pluraliste.

Il populismo di destra si differenzia dall'estremismo di destra in quanto, di norma, agisce formalmente all'interno del sistema democratico pur mettendolo in discussione o svuotandolo retoricamente.

PROFILAZIONE RAZZIALE — La profilazione razziale (racial profiling) è un'espressione della discriminazione istituzionale che indica la pratica dei controlli d'identità e delle ispezioni di veicoli da parte della polizia, della polizia ferroviaria o dei corpi delle guardie di confine o di addetti alla sicurezza privati basata principalmente su caratteristiche specifiche del gruppo di popolazione al quale appartiene la vittima (p. es. colore della pelle, lingua, religione, cittadinanza od origine etnica).

RAZZIALIZZAZIONE — La razzializzazione indica il processo di categorizzazione, stereotipizzazione e gerarchizzazione delle persone in base a tratti fisici effettivi o attribuiti, all'appartenenza etnica, nazionale o religiosa. La razzializzazione e il razzismo sono inscindibili: il processo di razzializzazione genera conoscenze e un sistema di valori razzificati che posiziona gerarchicamente i gruppi socialmente costruiti.

RAZZISMO — Il razzismo è un sistema di discorsi e di pratiche sociali che legittimano e riproducono rapporti di potere, esclusioni e privilegi sviluppatisi nel corso della storia. Si fonda su un'ideologia che suddi-

vide gli esseri umani sulla base di tratti esteriori e/o della loro appartenenza etnica, culturale, nazionale o religiosa effettiva o attribuita in gruppi apparentemente naturali che gerarchizza. Le persone, quindi, non sono giudicate e trattate come individui, ma come appartenenti a gruppi pseudo-naturali con caratteristiche collettive ritenute immutabili. Il razzismo «biologista» che classifica gli esseri umani sulla scorta di criteri pseudoscientifici in «categorie di razze» geneticamente ereditate è ampiamente caduto in discredito dall'Olocausto, ma non il razzismo culturale o culturalismo, ossia un «razzismo senza razze» incentrato su una presunta impossibilità di eliminare e superare le «differenze culturali». Il razzismo non può essere ricondotto unicamente all'agire (malvagio) di singoli individui, ma viene trasmesso storicamente, socialmente e culturalmente e plasma le strutture, le istituzioni e le dinamiche sociali. Per questo motivo, il razzismo va visto come un fenomeno che riguarda l'intera società e deve essere affrontato come tale.

RAZZISMO ANTI-ASIATICO — Il razzismo anti-asiatico indica un atteggiamento ostile o di rifiuto nei confronti di persone provenienti dall'Asia orientale o sudorientale o cui è attribuita questa provenienza. Tali persone sono esposte a varie forme di razzismo spesso contraddittorie tra loro. Ad esempio, vengono associate all'idea di «minoranza modello» a condizione che rispecchino lo stereotipo razzista della «persona orientata alla prestazione, rispettosa dell'ordine stabilito e riconoscente». Inoltre, vengono rappresentate come un gruppo omogeneo con attribuzioni intrinse di pregiudizi.

RAZZISMO ANTIMUSULMANO — Il razzismo antimusulmano indica una posizione e un atteggiamento di rifiuto nei confronti di persone che si definiscono musulmane o che sono percepite come tali.

È riconducibile a una visione del mondo (ideologia) esclusiva «noi-loro» fondata su immagini distorte e stereotipi negativi consolidatisi nella storia, molti dei quali suggeriscono che tutti i musulmani condividano un sistema di valori unitario e alimentano le accuse generalizzate di omofobia, sessismo, antisemitismo, elevato potenziale di violenza e incompatibilità con valori ritenuti «europei» mosse nei loro confronti.

RAZZISMO NEI CONFRONTI DELLE PERSONE NERE — Riferito specificamente al colore della pelle e a caratteristiche fisionomiche, il razzismo contro i Neri trae conclusioni sull'indole (genotipo) di una persona partendo dal suo aspetto esteriore (fenotipo) e le attribuisce caratteristiche personali o comportamentali negative. Il razzismo nei confronti delle persone nere trae origine dall'ideologia razzista impostasi nel XVIII e IX secolo per giustificare i sistemi di potere coloniali e lo schiavismo.

RAZZISMO CONTRO JENISCH, SINTI/MANOUCHES E ROM — Gli Jenisch, i Sinti/Manouches e i Rom sono gruppi diversi, ognuno dei quali è colpito dal razzismo in modo specifico. Queste forme di razzismo hanno una lunga storia fatta di discriminazioni economiche, sociali e statali nonché di persecuzioni politiche e genocidi. Siano essi nomadi o stanziali, gli Jenisch, i Sinti/Manouches e i Rom sono esposti al razzismo e alla discriminazione razziale.

RAZZISMO CONTRO PERSONE PROVENIENTI DA PAESI ARABI — Il razzismo contro persone provenienti da Paesi arabi indica un atteggiamento ostile o di rifiuto contro persone che provengono realmente o apparentemente da un Paese arabo (medio-orientale o nordafricano). Spesso si ritiene che anche i turchi, gli iranesi o gli afgani abbiano origini arabe, anche se i rispettivi Paesi non fanno parte del mondo arabo. Il concetto in ogni caso

non ha una definizione precisa, in quanto vi sono Paesi che, per esempio, appartengono alla Lega degli Stati arabi non hanno l'arabo come lingua ufficiale o viceversa.

RAZZISMO CONTRO PERSONE PROVENIENTI DA PAESI BALCANICI – ANTIBALCANISMO — L'antibalcanismo indica un atteggiamento ostile o di rifiuto nei confronti di persone provenienti dalla regione dei Balcani o alle quali viene attribuita questa provenienza. La rappresentazione negativa di questa regione si è acuita negli anni 1990 e nei primi anni 2000 nel contesto delle guerre jugoslave e ha rafforzato le idee coloniali di «Occidente» e «Oriente». L'antibalcanismo si manifesta attraverso stereotipi, idee culturalizzanti e discriminazioni razziali.

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

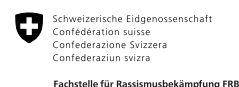
XENOFOBIA — La xenofobia indica un atteggiamento ostile basato su pregiudizi e stereotipi nei confronti di alcuni gruppi percepiti come «stranieri», che storicamente e nella realtà sociale attuale tendono a essere esclusi o trattati come inferiori. Si tratta di un termine generico che comprende oltre all'intolleranza esplicita verso le persone straniere anche tutte le discriminazioni dal movente cosiddetto xenofobo non imputabili a nessun altro pregiudizio specifico né a un'ideologia.

Consultori membri della Rete nel 2025

- Commissione federale contro il razzismo CFR, tutta la Svizzera
- Federazione svizzera delle comunità israelite (FSCI), tutta la Svizzera esclusa la Svizzera romanda
- Fondazione Un futuro per i nomadi svizzeri, tutta la Svizzera
- Federazione delle Organizzazioni Islamiche Mantello in Svizzera (FOIS), tutta la Svizzera
- DIAC, De l'individuel au collectif, tutta la Svizzera
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (RBS), BE
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon), BE
- Stopp Rassismus, BS, BL
- Info-Racisme Fribourg – Info-Rassismus Freiburg, FR
- Centre Ecoute Contre le Racisme (C-ECR), GE
- Beratungsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung, GR
- Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BI), JU
- Fabia Kompetenzzentrum Migration, LU, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- HEKS – Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung, AI, AR, SG, TG, GL
- frabina – Anlaufstelle gegen Rassismus und Diskriminierung im Kanton Solothurn, SO
- Kompetenzzentrum für Integration (komin), SZ, UR
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres), SH
- Centro per la Prevenzione delle Discriminazioni (CPD), TI
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), VD
- Centro sociale protestante vodese (CSP Vaud), VD
- Bureau d'Ecoute Contre le Racisme (B-ECR), VS
- Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug, ZG
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZüRAS), ZH

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

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



Sigla editoriale

Editori humanrights.ch,
Commissione federale contro il razzismo CFR
Redazione Nora Riss e Meral Kaya (humanrights.ch)
Correzione testi Alice Cavadini e Alma Wiecken (EKR)

Grafica e impaginazione
Traduzione

Stampa

Völlm + Walthert
Servizi linguistici SG-DFI (francese)
Sandra Verzasconi Catalano (italiano)
Valmedia AG

Berna, aprile 2026

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

Un progetto congiunto di:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

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

Commissione federale contro il razzismo, Inselgasse 1, 3003 Berna
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch, tel. +41 58 464 12 93