Razzismo

Il promemoria «Razzismo» offre una panoramica sull'argomento del razzismo e della discriminazione razzista. Spiega la definizione di razzismo e illustra in che modo procedere se affiorano problemi di questo genere. Sono inoltre presentate misure di prevenzione.

Se sospetta, osserva o viene a sapere che una persona in formazione della sua azienda è esposta a atteggiamenti razzisti o se è lei stessa ad avere questo tipo di atteggiamento, lei deve intervenire per legge.

- Parli con la persona interessata.
- Protegga la persona in formazione discriminata. Eventualmente trasferisca temporaneamente il suo posto di lavoro per separarla dalla persona che (presumibilmente) la discrimina, finché non avrà certezza su quanto è accaduto. Nel caso di un trasferimento definitivo va trasferita sia la persona discriminata sia la persona che discrimina. Se trasferisce soltanto la persona discriminata darà un segnale sbagliato.
- Non decida da sola sul da farsi, ne discuta con la persona in formazione.
- Se una persona in formazione si comporta in modo razzista o discriminatorio verso altre persone in formazione o collaboratori, ne parli con lei. Se necessario, rediga un accordo scritto in cui vengono elencate le conseguenze per il caso che non rispetti i punti definiti.
- Protegga anche la persona accusata di comportamento razzista. L'accusa potrebbe essere infondata. Faccia nomi solo quando avrà certezza su quanto accaduto.
- Se nella sua azienda esiste un regolamento relativo al razzismo, si informi sul procedimento previsto. In caso contrario, cerchi consiglio da specialisti.

Definizione di razzismo

Il razzismo comprende ogni comportamento che sminuisce o svantaggia una persona in base a caratteristiche razzializzate (esteriori), come origine, colore della pelle, nome o lingua. Questo significa che si negano loro pari diritti, infliggono loro svantaggi, umiliazioni, insulti, minacce o si mettere in pericolo la loro integrità fisica.

© 2025 CSFO, Berna

Quando si parla di razzismo, si intendono tutte le forme di discriminazione razziale e i loro effetti su individui o gruppi. Non è l'intenzione che conta, ma l'effetto dell'azione o dell'affermazione.

Le esperienze individuali di razzismo sono diverse – non esiste un'unica esperienza di razzismo. Inoltre, le esperienze di razzismo spesso si intrecciano con altre forme di discriminazione (cosiddetta discriminazione multipla), influenzando in vari modi le opportunità delle persone interessate.

Il razzismo si manifesta:

- in pregiudizi, stereotipi, ostilità o aggressioni
- in reati a sfondo razzista (crimini d'odio), come attacchi all'integrità fisica o alla proprietà di persone o istituzioni
- in affermazioni e incitamenti verbali o scritti che fomentano violenza, odio o discriminazione (discorsi d'odio)
- in forme di discriminazione istituzionale e strutturale, diretta o indiretta

La discriminazione razziale può essere intenzionale, ma spesso può non esserlo.

La discriminazione diretta è:

- quando una disposizione o una misura prevede esplicitamente un trattamento diseguale e discriminatorio (ad es. se una persona non viene assunta intenzionalmente a causa della sua origine nazionale e ciò viene comunicato apertamente).

La discriminazione indiretta è:

- quando una disposizione o misura è formulata in modo neutro e non contiene elementi discriminatori evidenti, ma nell'applicazione pratica ha regolarmente effetti discriminatori su membri di determinati gruppi (ad es. un divieto «neutrale» di indossare segni religiosi in azienda può colpire in modo sproporzionato le donne musulmane che portano il velo, poiché questo è molto più visibile rispetto a una collana con un crocifisso).

La discriminazione strutturale è:

- uno svantaggio sistematico per certi gruppi derivante dall'organizzazione stessa della società (ad es. gli studi dimostrano che persone con dei cognomi che non suonano come cognomi svizzeri hanno più difficoltà a trovare un posto di lavoro).
- privilegiare singoli gruppi, rispettivamente quando sembra «normale» e scontato svantaggiare altri gruppi.

La discriminazione istituzionale è:

- quando le regole, le abitudini o i processi interni di un'istituzione portano (spesso anche inconsapevolmente) a uno svantaggio sistematico per i membri di determinate minoranze (ad es. tramite modelli di valutazione linguistica nelle candidature o attraverso aspettative inconsapevoli da parte del datore di lavoro).

Particolare responsabilità dell'azienda formatrice

In qualità di formatrice o formatore, ha una particolare responsabilità nei confronti delle persone in formazione, poiché le persone in formazione giovani si trovano in una relazione di dipendenza maggiore rispetto a collaboratori adulti. Esse sono particolarmente vulnerabili e necessitano di maggiore attenzione e protezione. La Legge sul lavoro esige che le persone in formazione siano protette da danni alla salute e da influenze nocive (art. 29 cpv. 1 e 2 e art. 32 LL) fino ai 18 anni compiuti. Come per la protezione della personalità, ai sensi dell'art. 328 CO, ciò comprende anche la protezione contro commenti razzisti, mobbing o discriminazioni a sfondo razzista.

Cosa può fare nei casi concreti, in quanto formatrice o formatore?

In quanto formatrice o formatore può contribuire a un ambiente di lavoro privo di razzismo e discriminazione. Tratti con rispetto e stima tutte le persone in formazione. Se osserva qualcosa, non faccia finta di non vedere, ma affronti l'argomento delle dichiarazioni o dei comportamenti razzisti che avvengono durante il lavoro. Sostenga le persone in formazione e, se si sentono discriminate, le prenda sul serio.

Se sospetta o viene a sapere che una persona in formazione viene discriminata o discrimina altri, ne parli con lei. Se, in quanto formatrice o formatore, ha la certezza che la persona in formazione è effettivamente oggetto di dichiarazioni o atti razzisti o discriminatori, discuta su come procedere insieme alla persona in formazione.

Prendere sul serio la persona colpita

La percezione della persona colpita è determinante per valutare se un comportamento o una dichiarazione siano razzisti o discriminatori. Quindi, prenda sul serio anche quelle persone in formazione che si lamentano per impertinenze che a lei possono sembrare insignificanti. Ogni gruppo sviluppa il suo tono, un tipo di atteggiamenti quotidiani che, una volta stabiliti, non vengono più messi in discussione. Con l'arrivo di una nuova persona, come nel caso di una persona in formazione, è possibile che questa percepisca discriminanti degli atteggiamenti o affermazioni a cui prima non badava nessuno. Non respinga la persona in formazione dichiarando che è sempre stato così, abbia il coraggio di mettere in dubbio le dinamiche radicate e se necessario di cambiarle.

Proteggere la persona colpita

Discuta la situazione con la persona colpita, la sostenga e le fornisca gli indirizzi di consultori specializzati. Ma non intraprenda nulla che vada contro la volontà della persona in formazione. Potrebbe metterla in pericolo.

Se una persona in formazione si comporta in modo razzista, lei deve intervenire

Metta in chiaro che non tollera alcun comportamento o commento razzista o discriminatorio. Inoltre faccia notare che questo tipo di atteggiamenti e commenti possono essere reato. Se la persona in formazione dovesse continuare come prima, nonostante lei l'abbia richiamata, rediga un accordo scritto insieme alla persona in formazione. L'accordo scritto annovera quali atteggiamenti la persona in formazione deve evitare e a quali conseguenze andrà in contro in caso contrario (trasferimento in un altro reparto, scioglimento del contratto di tirocinio e, in casi gravi, denuncia penale).

Può succedere che qualcuno sia accusato di aver discriminato una persona in formazione pur non avendo nessuna colpa

Può succedere che una persona in formazione si lamenti di discriminazione per trarne vantaggio o per distogliere l'attenzione da un problema, ad esempio se vengono criticati i suoi risultati lavorativi. Tali accuse vanno quindi verificate accuratamente e non vanno divulgate finché non sono confermate. Fino a quando il sospetto di discriminazione non è confermato, va protetta anche la persona accusata.

Cercare informazioni e consulenza

Forse, in quanto formatrice o formatore, teme di apparire troppo sensibile. Reagire e intervenire richiede coraggio, ma rientra nei suoi obblighi di responsabile e formatore. Se nella sua azienda esiste un regolamento che tratta il razzismo, si informi sulla procedura prevista. Accompagni la persona in formazione ai servizi interni o esterni all'azienda. Se nella sua azienda non è prevista una procedura particolare, si informi presso un consultorio esterno.

Pari opportunità nel reclutamento delle persone in formazione

Per ragazze e ragazzi con un background migratorio, spesso è difficile trovare un posto di tirocinio. Essi sono infatti esposti agli stessi pregiudizi discriminatori dei loro connazionali adulti, anche se vivono in Svizzera fin dalla nascita. Gli studi dimostrano che a loro vengono attribuite minori capacità di rendimento e minori possibilità di successo, e questo spesso accade inconsapevolmente. Di conseguenza queste ragazze e questi ragazzi devono imporsi maggiormente; sono più abituati di altri a lottare per il proprio posto. È importante che le aziende formatrici siano consapevoli di questi meccanismi e che cerchino di contrastarli.

Tolleranza zero per la discriminazione

Un'azienda non può tollerare razzismo e discriminazione sul posto di lavoro. Quando si accettano comportamenti che superano i limiti, ne risente il clima dell'azienda. Di conseguenza diminuiscono le prestazioni e la motivazione, aumentano le assenze per malattia e se l'azienda viene denunciata per via legale dovrà far fronte a una cattiva reputazione.

Per la vittima è difficile reagire alla discriminazione, essendo esclusa e giudicata per qualcosa che non può cambiare. Se prova a difendersi si espone e si rende vulnerabile. È quindi importante agire correttamente e dare sostegno alla persona colpita.

Misure di prevenzione

Comunichi alle persone che lavorano in azienda che non tollera alcun tipo di atteggiamento o di commento razzista e discriminatorio. Dimostri di sostenere le persone colpite e di sanzionare chi discrimina. Sensibilizzi i collaboratori e li informi sulle varie forme di razzismo e discriminazione e sulle rispettive basi legali. L'azienda, inoltre, può regolamentare le procedure interne in caso di atteggiamenti e commenti razzisti (rendere pubblica la persona o l'ufficio di riferimento, ecc.).

Situazione giuridica

La Costituzione federale garantisce l'uguaglianza davanti alla legge a tutte le persone che vivono in Svizzera:

«Nessuno può essere discriminato, in particolare a causa dell'origine, della razza, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.» (art. 8 cpv. 2 CF). La Costituzione federale regola il rapporto tra Stato e individuo, ed è pertanto vincolante in particolare per le scuole pubbliche e i datori di lavoro di diritto pubblico.

Nel rapporto tra privati, è particolarmente rilevante la tutela della personalità secondo il diritto del lavoro (art. 29 e 32 LL nonché art. 328 CO): i datori di lavoro sono tenuti a proteggere i propri dipendenti – anche da discriminazione razziale o mobbing. Se una persona viene licenziata perché si è opposta alla discriminazione razziale sul posto di lavoro, ciò costituisce un licenziamento abusivo (art. 336 CO).

Dal 1995, le forme pubbliche e gravi di discriminazione razziale sono perseguite d'ufficio in base all'art. 261bis del CPS. Dal 2020, alla tutela esistente di «razza, etnia e religione» è stata aggiunta anche l'orientamento sessuale.

Basi legali

Art. 29 cpv. 1 e 2, art. 32 LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, artigianato e commercio, RS 822.11)

Art. 261bis CPS, norma penale contro discriminazione e incitamento all'odio (Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937, RS 311.0)

Art. 328 CO, protezione della personalità del lavoratore e art. 336, disdetta abusiva (Legge federale di complemento del Codice civile svizzero – Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

Art. 28 CC, Protezione della personalità (Codice civile svizzero, RS 210)

Art. 8 CF, (Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999, RS 101)

(Con il numero RS le leggi possono essere consultate su: → *fedlex.admin.ch*)

Link importanti

→ *formazioneprof.ch/indirizzi*
Elenco degli uffici cantonali della formazione professionale. Punto di riferimento per le prime informazioni e gli indirizzi di servizi specialistici.

→ *formazioneprof.ch/lessico*
La terminologia della formazione professionale descritta in brevi testi informativi.

→ *network-racism.ch*
Rete di consulenza per le vittime del razzismo. Alla rete di consulenza sono affiliati 23 consultori cantonali. La rete è coordinata dalla CFR e da humanrights.ch.

→ *frb.admin.ch*
Servizio per la lotta al razzismo (SLR) del DFI (Dipartimento federale dell'interno). Informazioni e pubblicazioni sul tema.

→ *aiuto-alle-vittime.ch*
Indirizzi per consultori dell'aiuto alle vittime in Svizzera. Informazione su chi può richiedere l'aiuto alle vittime.

→ *reportonlineracism.ch*
Piattaforma di segnalazione dei discorsi d'odio razzisti online

→ *rechtsratgeber-rassismus.admin.ch*
Guida giuridica per casi di discriminazione razziale della CFR

→ *gra.ch*
Sito della Fondazione contro il razzismo e l'antisemitismo GRA

→ *unia.ch*
Guida; Antirazzismo Giovani

→ *Razzismo-in-cifre.admin.ch*
Razzismo in cifre: l'essenziale in breve

Approfondimenti

→ *edi.admin.ch*
Theodora Peter, Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB, Kurzfassung Grundlagenstudie: Struktureller Rassismus in der Schweiz, Bern, März 2023

→ *edizionicafoscari.unive.it*
Alfredo Alietti e Dario Padovan, Le grammatiche del razzismo. Un'introduzione teorica e un percorso di ricerca, Venezia, 2023, Edizioni Ca' Foscari

Elaborato in collaborazione con la Commissione federale contro il razzismo → *ekr.admin.ch*
Edizione, aprile 2025
Questo e altri promemoria si trovano su:

→ *formazioneprof.ch/promemoria*

© CSFO Berna
È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.