



Rivista periodica di Dialogue en Route

Reportage
in Ticino

4

Cosa fare in caso di
discriminazione razziale?

11

Occupando spazio

18

Giovani e lavoro
in Ticino:
tra discriminazione
e ostacoli strutturali

6

Molte persone
scelgono di nascondere
la propria identità

14

Fare rete contro
le discriminazioni
dei/delle giovani
nel mondo
del lavoro in Ticino

19

7 buone pratiche

8

Come lo status
giuridico produce
vulnerabilità sul lavoro

16

Conclusione

22

È un luogo di incontro, dove traiettorie
diverse si incrociano e trovano spazio.

n.1

Non è solo un titolo. È una forma. È una domanda. È un movimento. Un cerchio è il modo più semplice per stare insieme: ci si vede, nessuno occupa posti in prima fila, nessuno è relegato all'ultima. È lo spazio minimo del dialogo e il massimo dell'ascolto.

È un modo per incontrarsi, raccontarsi, confrontarsi e riconoscersi. CERCHI è anche un verbo. Un invito: che cosa cerchi? Che cosa cerchiamo, insieme? Forse nuove parole per dire la pluralità. Forse uno sguardo più largo. Forse il modo di attraversare la diversità non come confine, ma come soglia.

Questa rivista prende forma nel solco di Dialogue en Route, progetto nazionale di mediazione ed educazione alla cittadinanza.

Le sue attività condividono uno stesso orizzonte: creare percorsi di riflessione e spazi di dialogo. CERCHI raccoglie questo stesso approccio e lo traduce su carta.

È curata dalle Guide di Dialogue en Route, rete multidisciplinare di giovani, impegnate nel rafforzare la coesione sociale. Nella scrittura portano sguardi che contribuiscono ad ampliare le narrazioni presenti nel dibattito sociale.

Ogni edizione attraversa una tematica del vivere insieme, interrogandola da punti di vista diversi. CERCHI rende così visibili esperienze, pratiche e processi spesso poco raccontati, collegandoli a una riflessione collettiva. Mette in dialogo prospettive, competenze e forme espressive differenti e contribuisce a rafforzare legami sul territorio. Si costruisce così non in linea retta, ma per cerchi concentrici.

CERCHI è un luogo di incontro, dove traiettorie diverse si incrociano e trovano spazio. Qui, voci, esperienze e pratiche entrano in relazione, dando forma a nuove possibilità di partecipazione culturale. È uno spazio in cui il dialogo tra prospettive differenti si costruisce con pazienza, ascolto e metodo.

È una forma che include. È una ricerca che non finisce. Entrare in queste pagine significa sedersi in cerchio. E forse scoprire che ciò che cerchi ti sta già cercando.

Ci sono reti che non fanno rumore. Non hanno un logo, non hanno una sede riconoscibile, non pubblicano report annuali. Eppure, tengono insieme storie, persone, possibilità. Sono le reti invisibili: amicizie, gruppi informali, volontari/tarie, educatori/trici, colleghi/e, associazioni di base. Sono quelle che si attivano quando qualcuno viene escluso, ignorato, sottovalutato. Quando una candidatura non riceve risposta, quando un colloquio lascia un peso allo stomaco, quando il silenzio diventa più forte delle parole.

Questa prima edizione di CERCHI nasce da qui: dal desiderio di dare forma e voce a queste reti, e alle esperienze di giovani razzializzati e razzializzate che attraversano il mondo del lavoro in Ticino. Nasce dalla consapevolezza che il razzismo non è solo un atto esplicito, ma spesso una somma di gesti minimi, sguardi, automatismi, procedure apparentemente neutre che, insieme, costruiscono barriere. Nasce anche dalla convinzione che raccontare queste dinamiche serva a capire, riconoscere e trasformare. In queste pagine troverete storie, dati, riflessioni, strumenti pratici. Troverete racconti di chi ha incontrato ostacoli, ma anche di chi ha trovato alleanze, soluzioni, spazi di resistenza quotidiana. Troverete domande scomode e risposte parziali, perché non esistono formule semplici per problemi complessi. Ma troverete soprattutto un invito: fermarsi, ascoltare, e immaginare insieme modi diversi di stare nel lavoro e nella società. Le infografiche, le interviste, i box pratici, i contributi artistici non

sono decorazioni: sono strumenti per rendere visibili processi spesso invisibili, per trasformare esperienze individuali in sapere condiviso. Raccontare non significa solo rivelare, ma anche dare dignità, riconoscere competenze, valorizzare strategie di sopravvivenza e di cambiamento. Questo progetto è anche un esercizio di fiducia. Fiducia nelle persone che hanno accettato di raccontarsi, spesso con coraggio e vulnerabilità. Fiducia nelle reti informali che ogni giorno costruiscono spazi di accoglienza e accompagnamento. Fiducia nella possibilità di creare connessioni nuove tra giovani, associazioni, operatori e istituzioni. Perché solo attraverso il dialogo e la collaborazione possiamo passare dalla constatazione del problema alla costruzione di soluzioni condivise. Parlare di discriminazione razziale nel mondo del lavoro non significa puntare il dito, ma assumersi una responsabilità collettiva. Significa riconoscere che il cambiamento non è mai solo individuale, ma strutturale,

culturale, politico. Significa accettare di mettere in discussione abitudini, privilegi, automatismi. E significa, soprattutto, aprire spazi in cui chi è stato storicamente marginalizzato possa finalmente essere protagonista del racconto.

Questa rivista non vuole offrire risposte definitive. Vuole essere una tappa, un punto di passaggio, un ponte. Un invito a guardare oltre la superficie, a farsi domande, a cercare alleanze. Se anche solo una persona, dopo averlo letto, si sentirà meno sola, più consapevole o più capace di agire, allora questo lavoro avrà avuto senso. Le reti invisibili esistono già. Il nostro compito è riconoscerle, rafforzarle e renderle capaci di immaginare, insieme, un futuro del lavoro più giusto, aperto e inclusivo.

La redazione Dialogue en Route

Reportage in Ticino

Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), il 23,3% della popolazione in Ticino è a rischio di povertà: quasi una persona su quattro, una quota che colloca il cantone tra le realtà più vulnerabili della Svizzera. A questo si aggiunge un divario salariale significativo rispetto al resto del Paese: nel 2024, il salario mediano in Ticino era di 5'708 franchi lordi al mese, circa 1'300 franchi in meno rispetto alla media nazionale di 7'024 franchi per un impiego a tempo pieno. Anche il tasso di disoccupazione conferma una certa fragilità: a dicembre 2025, il 3,3%, della popolazione attiva nel Cantone era senza un lavoro, contro una media nazionale del 3,1%.

Questi dati non sono semplici numeri ma raccontano fragilità concrete del mercato del lavoro e, di riflesso, condizioni di vita e prospettive delle persone.

Un territorio che perde opportunità
La perdita di giovani qualificate e qualificati è un fenomeno noto. Ogni anno circa 800 giovani ticinesi lasciano il cantone per studio o lavoro, e una parte significativa non rientra stabilmente. È una mobilità che risponde a logiche economiche comprensibili: migliori salari, maggiori opportunità di carriera, mercati più dinamici.

Ma la questione non riguarda solo chi parte. Riguarda anche chi resta e fatica a trovare un lavoro coerente con le proprie competenze. In Ticino esiste una fetta della popolazione composta da giovani con titoli di studio e qualifiche che si trova confinata in occupazioni temporanee o meno qualificate, diversi di loro hanno un retroterra migratorio e/o permessi precari.

Le barriere non sono dichiarate, ma si traducono in resistenze concrete nella fase di assunzione.

Ne deriva una vulnerabilità che non dipende dal "merito" individuale, bensì da un sistema che tende a favorire chi dispone di uno statuto giuridico stabile, di reti sociali consolidate e di un profilo percepito come "sicuro". Per altre persone, il percorso passa più facilmente attraverso contratti a percentuale, impieghi stagionali o condizioni salariali precarie.

Parallelamente, il Cantone Ticino invecchia più rapidamente della media nazionale. Nel 2022 il 23% della popolazione aveva più di 65 anni, e le proiezioni indicano che nel 2050 le persone over 80 saranno quasi il doppio rispetto a oggi. La popolazione attiva si restringe, mentre aumenta il fabbisogno di personale nei settori della cura e dei servizi.

In questo quadro, la crescita demografica dipende in larga misura dalla migrazione. Eppure, una parte di questa forza lavoro, anche giovane, formata e cresciuta in Ticino, incontra ostacoli nell'accesso a impieghi stabili e qualificati. È qui che emerge la tensione strutturale del sistema.

Barriere strutturali

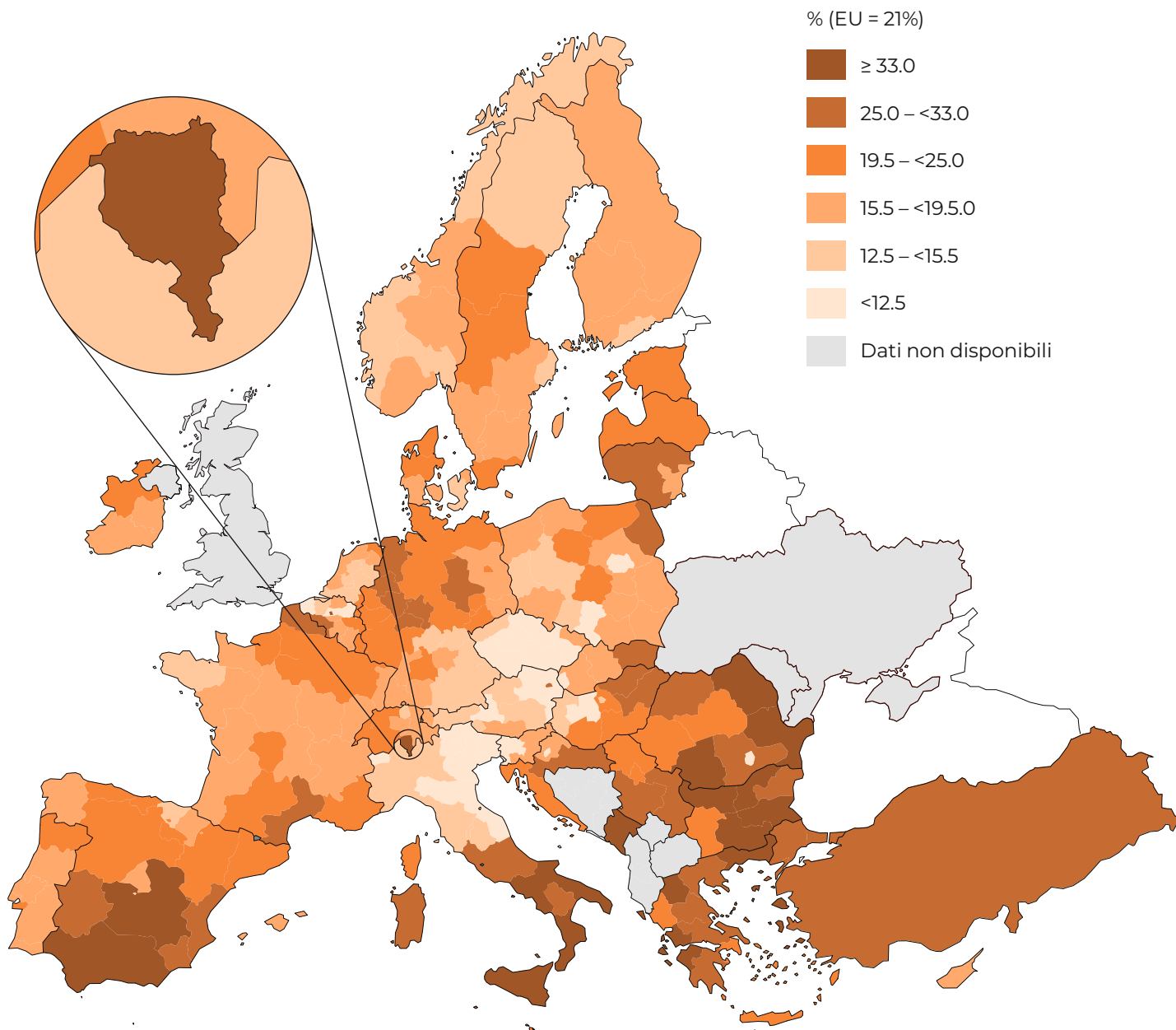
In questo contesto, la discriminazione razziale assume spesso una dimensione strutturale. Non si manifesta solo attraverso episodi espliciti, ma anche nelle grandi difficoltà a trovare lavoro, nella concentrazione sistematica di determinate categorie nei lavori meno protetti e meno retribuiti, nella limitata mobilità professionale e nell'asimmetria di potere tra datore/trice di lavoro e lavoratore/trice.

Si tratta di una dinamica che non nasce soltanto da atteggiamenti individuali, ma dai meccanismi stessi di funzionamento del mercato: quando avere un permesso stabile apre porte e non averlo le chiude; quando l'accesso alle reti di contatto pesa quanto, o più, delle competenze; quando gli strumenti di tutela non sono ugualmente accessibili a tutte e tutti.

Il mercato del lavoro ticinese è segnato da fragilità profonde che non si riflettono solo nei numeri, ma nelle vite di chi, ogni giorno, cerca di costruirsi un percorso professionale stabile e dignitoso in questo Cantone. Per questo, limitarsi a leggere il mercato del lavoro ticinese solo attraverso indicatori economici rischia di occultare ciò che quei numeri rivelano: una distribuzione non neutrale delle opportunità.

Parlare di discriminazioni e di razzismo significa quindi interrogare sia i comportamenti individuali sia le strutture che regolano l'accesso alle opportunità.

Persone a rischio di povertà o esclusione sociale, 2023



L'indicatore delle persone a rischio di povertà o esclusione sociale si basa su tre criteri: povertà relativa (riguarda chi ha un reddito inferiore a una certa percentuale del reddito mediano nazionale), grave deprivazione materiale e sociale, e bassa intensità lavorativa. Sono considerate a rischio le persone che si trovano in almeno una delle seguenti situazioni: reddito disponibile equivalente inferiore al 60% della mediana nazionale dopo le presta-

zioni sociali; impossibilità di permettersi almeno 7 dei 13 beni considerati essenziali per una vita adeguata; appartenenza a famiglie dove gli adulti tra 18 e 64 anni hanno lavorato meno del 20% del loro potenziale nell'ultimo anno.

In Svizzera emergono nette disparità regionali: il Ticino registra il 35,1% di persone a rischio nel 2023, uno dei valori più alti dell'Europa centrale, collocandosi al 17° posto su 251

regioni, mentre la successiva regione svizzera appare solo al 93° rango: l'Espace Mittelland (Benra, Friburgo, Soletta, Neuchâtel e Giura) con un tasso leggermente superiore alla media nazionale.

Fonte della mappa:
Eurostat, People at risk of poverty or social exclusion, 2023

Tra i contributi raccolti per questo reportage sul mondo del lavoro in Ticino, presentiamo anche quello del servizio Coaching TransFair (CT2) di SOS Ticino, che accompagna giovani tra i 15 e i 30 anni nel loro percorso formativo e professionale.

Forte dell'esperienza maturata sul campo, il CT2 propone una riflessione sulle difficoltà incontrate dai giovani – in particolare con passato migratorio – tra discriminazione e ostacoli di natura culturale e strutturale.

Giovani e lavoro in Ticino: tra discriminazione e ostacoli strutturali

Il razzismo in fase di assunzione e sul posto di lavoro esiste. I dati parlano chiaro: secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2024 il 17% della popolazione residente ha dichiarato di aver subito discriminazioni razziali negli ultimi 5 anni. Le persone interessate sono discriminate in particolare a causa della loro origine o nazionalità, del colore della pelle o dell'appartenza religiosa. Il servizio "Coaching TransFair2 (CT2)" di SOS Ticino si occupa di inserimento professionale e formativo di giovani dai 15 ai 30 anni, per i quali non ci sono dati ufficiali dettagliati, né ci sono dati facilmente disaggregabili per un'istantanea particolareggiata della situazione in Ticino. Tuttavia, sondaggi più generali indicano una percezione di atteggiamenti meno favorevoli verso persone migranti in Ticino rispetto ad altre regioni linguistiche. Questo dato può dar conto del contesto culturale in cui si svolgono i colloqui e le politiche di assunzione in Ticino. Il razzismo esiste, si è detto, e incide concretamente sulle opportunità di lavoro delle persone con passato migratorio. Tuttavia, oltre alla discriminazione diretta, le persone provenienti da paesi terzi¹ si trovano

a dover far fronte a ulteriori ostacoli all'impiegabilità. Il primo è di ordine culturale: molto del lavoro in Ticino si trova grazie alle proprie conoscenze, la famosa rete primaria. Le preferenze aziendali, infatti, vanno a profili locali o con contatti nella rete professionale, per questo è fondamentale che le persone con passato migratorio godano di una buona integrazione sociale. Conoscere le regole sociali e culturali, capire il contesto lavorativo e, soprattutto, costruirsi una rete sociale di contatti sono presupposti imprescindibili per muoversi con sicurezza e aumentare le possibilità di essere assunti. Un altro fattore determinante per l'assunzione è una buona formazione di base. Diversi giovani migranti non hanno avuto accesso a un percorso educativo completo o adeguato, il che può limitare le loro possibilità di ottenere un lavoro stabile e dignitoso. Una formazione non si limita alle conoscenze teoriche, ma comprende anche competenze pratiche e trasversali, senza le quali si rischia di essere confinati in lavori precari, temporanei e malpagati. Un terzo fattore che ostacola l'assunzione riguarda anche i giovani nati e cresciuti

in Svizzera ed è di ordine strutturale: molte aziende, soprattutto piccole e medie imprese, faticano ad assumere profili junior, cioè persone che hanno da poco concluso l'apprendistato o il ciclo di studi. Gli elevati costi di formazione, la ricerca di produttività e la pressione sul rendimento favoriscono l'assunzione di profili con una buona esperienza alle spalle. Nella nostra esperienza quotidiana sono proprio questi fattori, non legati propriamente a discriminazione razziale, a gravare maggiormente sulle possibilità di assunzione. Per poter garantire un accesso al mondo del lavoro in maniera paritaria, quindi, oltre a politiche antirazziste e interventi istituzionali, è necessario agire sul piano culturale e strutturale, al fine di creare reali opportunità di accesso a un lavoro dignitoso per tutti i giovani, migranti e non, in Svizzera.

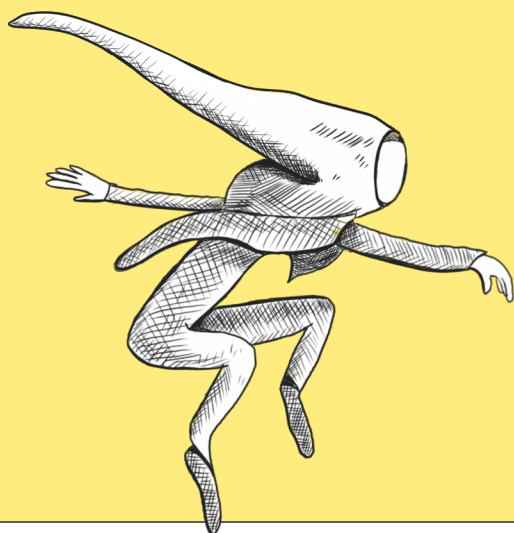
[1] I paesi terzi sono gli Stati che non sono membri dell'Unione Europea e/o dello Spazio Schengen. Definizione presa da "Entrata, soggiorno & lavoro" nella sezione FAQ – Entrata, 2026 dal sito della SEM (www.sem.admin.ch)

Dialogue en Route ha intervistato alcuni giovani che hanno vissuto esperienze di discriminazione nel mondo del lavoro.

Di seguito vengono riportati alcuni estratti legati alle loro difficoltà e ai vissuti nella fase di selezione in Svizzera.

Se non hai un cognome proprio da "Ticinesotto", oppure non proprio da Svizzero vieni classificato, secondo me, a livello professionale verso gli ultimi posti. Io infatti, il razzismo a livello professionale, l'ho percepito tanto perché non venivo mai chiamato e c'erano delle posizioni aperte. Ho conosciuto delle persone che avevano inviato la candidatura per il mio stesso posto, nello stesso periodo. E loro mi hanno detto che li avevano contattati, mentre a me non avevano fatto sapere nulla. Quindi ho chiesto, "ma tu sai l'inglese per caso?", perché si tratta di una struttura in cui è necessario conoscerlo. E ha risposto: "No no no, ho inviato la candidatura e mi hanno preso."

Giovane svizzero di origine asiatica

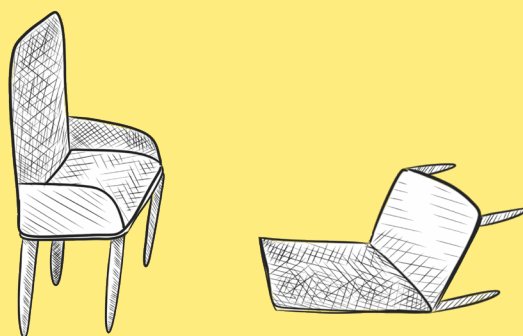


Poiché nessuno accettava il mio CV perché portavo il velo, avevo deciso di presentarmi all'unico ente che mi aveva richiamato, dopo aver visto il mio CV senza foto. Mi sono presentata senza l'abbigliamento tipico che porto sempre (l'abaya) ma con pantaloni molto larghi, camicia e il velo messo in modo sportivo. Ho cercato di adeguarmi allo stile della società. Tutto il colloquio si è svolto con domande del tipo: "Da quanto sei in Svizzera? Parli bene l'italiano essendo straniera. Ma i tuoi genitori da quanto vivono in Svizzera?". Tutto il colloquio era basato principalmente sul fatto che io fossi straniera, sulla mia cultura e religione, più che sulle mie competenze. Mi hanno pure chiesto: "Ma tu lo toglieresti il velo?". Ho percepito una mentalità molto chiusa: non vedevano il mio potenziale. Quando sono tornata a casa mi sono sentita male psicologicamente. Pensavo: "Cavolo come mai è tutto incentrato sul mio velo e sulle mie origini? Io sono cresciuta qua."

Giovane musulmana che porta il velo

Dopo aver mandato le candidature, non ho risollecitato e non ho mai ricevuto risposta. Penso che probabilmente ciò sia dovuto alla lingua, perché non sapevo l'italiano o perché la mia laurea è dell'Etiopia. Mi sono sentito trattato in modo diverso rispetto alle persone svizzere: quando sei straniero può essere difficile trovare un lavoro o uno stage. Non hai le stesse opportunità dei locali, per diversi motivi: la lingua, i titoli di studio... Credevo che le mie qualifiche fossero elevate: avevo una laurea, avevo una grande esperienza.

Giovane rifugiato con permesso B



Questi passaggi sottolineano come elementi quali cognome, origine, religione, diploma conseguito all'estero e non conoscenza della lingua possano influenzare l'entrata nel mercato del lavoro in Svizzera, spesso indipendentemente dalle competenze e dalle qualifiche dei candidati e delle candidate, evidenziando dinamiche di discriminazione dirette o indirette nel processo di selezione.

7 buone pratiche

Per chi assume

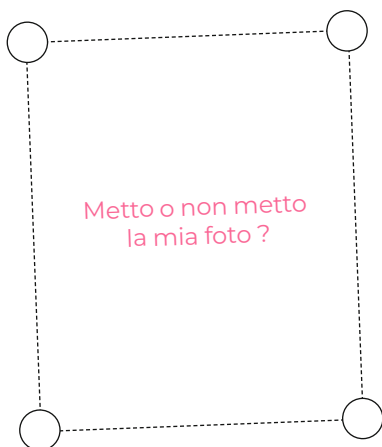
- CV senza foto e dati sensibili
Scrivere sull'annuncio per il posto di lavoro che la candidatura deve contenere il CV e la lettera di motivazione, ma che la foto, l'età, nazionalità e stato civile non sono necessari. Questo riduce la stereotipizzazione (anche) inconscia e favorisce una valutazione basata sulle competenze.
- Griglie di valutazione standardizzate
Definire criteri chiari prima di iniziare la selezione e applicarli a tutte le candidature limita le decisioni arbitrarie e rende il processo più trasparente.
- Formazione sui bias impliciti
I pregiudizi non sono solo individuali: sono culturali. Riconoscerli è il primo passo per non riprodurli. Brevi momenti formativi possono avere un forte impatto.
- Colloqui strutturati
Usare domande simili per tutte le persone consente confronti più equi e riduce l'influenza delle impressioni personali.
- Trasparenza sui criteri decisionali
Spiegare perché una candidatura è stata scartata contribuisce a costruire fiducia e responsabilità.
- Uso critico degli algoritmi
I software di selezione non sono neutrali: replicano i bias dei dati con cui sono stati costruiti. È fondamentale conoscerne il funzionamento, monitorarne gli effetti e non delegare loro le decisioni.
- Responsabilità organizzativa
L'equità non è una qualità individuale, ma una pratica collettiva: servono procedure condivise, monitoraggio interno e una cultura aziendale orientata all'inclusione.

Per chi si candida

- Chiedere criteri chiari
Domandare quali competenze vengono valutate permette di capire se la selezione è trasparente.
- Tracciare i feedback ricevuti
Annotare risposte, osservazioni e motivazioni aiuta a individuare eventuali pattern discriminatori.
- Documentare i passaggi chiave
Conservare email, annunci e comunicazioni può essere utile in caso di dubbi o contestazioni.
- Informarsi sugli strumenti di selezione
Sapere se vengono usati software o filtri automatici consente maggiore consapevolezza.
- Chiedere chiarimenti in caso di rifiuto
Non sempre arrivano risposte, ma chiedere è un diritto e può aprire spazi di dialogo.
- Condividere le esperienze
Parlare con altre persone permette di riconoscere dinamiche sistemiche e riduce il senso di isolamento.
- Conoscere i propri diritti
Anche in Svizzera, seppur con limiti giuridici, esistono strumenti di tutela: informarsi è una forma di protezione.

Marta Aslan

Cosa faranno se notano
che il mio cognome
non suona svizzero?



Metto o non metto
la mia foto?

01/01/2001
Via Madra N°,
6713 Malvaglia (CH)

Nazionalità

(+41) 070 000 00 00
marta.aslan@mail.ch

Devo davvero mettere
la mia nazionalità?
E se vedessero che non
sono solo svizzera?
Non so se mi conviene,
magari mi scartano
prima.

Non so se metterlo:
potrebbero capire che
non sono solo svizzera.

Esperienze professionali

09/2025 – oggi Impiegata e addetta alla clientela
Lush

11/2024 – 08/2025 Impiegata in reparto
Migros

Formazione

2024 – oggi Master universitario
Università di Neuchâtel, 2000 Neuchâtel
(scuola universitaria)

2020 – 2024 Bachelor universitario
Università di Losanna,
1015 Losanna (scuola universitaria)

2016 – 2020 Maturità Cantonale
Liceo di Bellinzona,
6501 Bellinzona (scuola media superiore)

2013 – 2017 Scolarità obbligatoria
Scuola secondaria di primo grado,
24100 Bergamo

2008 – 2013 Scuola primaria,
24100 Bergamo

Posso mettere che
sono cresciuta in Italia,
o mi metto i bastoni
tra le ruote?

Competenze linguistiche

Italiano Ottimo · lingua madre

Farsi Ottimo · lingua madre

Francese Buono · B2

Inglese Molto buono · B2/C1

Tedesco Molto buono · B2/

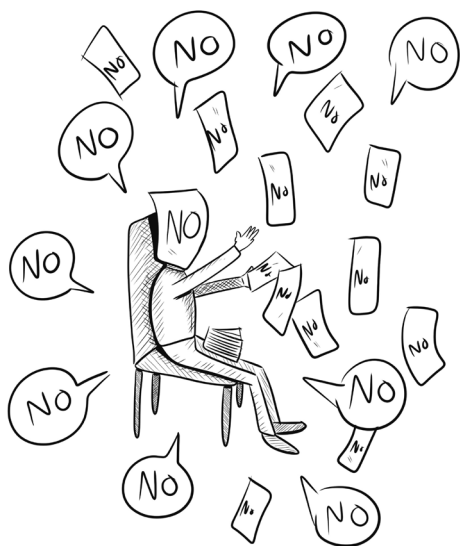
Competenze numeriche

Programmi
Microsoft Word, Excel, PowerPoint, Teams

Programmi
di grafica Adobe Illustrator, InDesign, Photoshop

Programmi
montaggio Adobe Premiere, DaVinci Resolve

Curriculum



Oggi, l'utilizzo di sistemi algoritmici in ambiti come il mercato del lavoro, la sanità, la formazione e la fiscalità è in costante aumento. Benché risultino particolarmente utili per analizzare grandi quantità di dati e velocizzare determinati processi, non si tratta purtroppo di strumenti neutri.

Gli algoritmi sono infatti progettati da esseri umani e addestrati su dati prodotti in contesti sociali segnati da

disuguaglianze.

Di conseguenza, la presenza di bias nei dati di addestramento, la sottorappresentazione di alcuni gruppi o determinate scelte progettuali possono riprodurre e amplificare discriminazioni già esistenti.

Le caratteristiche più frequentemente coinvolte sono il genere, l'origine, l'età, le condizioni socioeconomiche e la disabilità, e spesso lo sono in modo intersezionale. Nel contesto svizzero, la tutela giuridica contro la discriminazione algoritmica presenta ancora limiti significativi, che assumono rilievo anche nei rapporti di lavoro. L'articolo 8 cpv. 2 della Costituzione federale vieta sì la discriminazione da parte degli attori statali ma non si applica direttamente ai rapporti tra privati. La tutela contro le discriminazioni resta lacunosa, anche nel lavoro, ad esempio quando decisioni su selezione, assunzione, valutazione o promozione sono supportate da sistemi algoritmici. Inoltre, l'assenza di disposizioni specifiche sull'intelligenza artificiale in materia di antidiscriminazione e la mancanza di obblighi generali di trasparenza sull'uso di algoritmi rendono ancora più complesso individuare e dimo-

strare eventuali effetti discriminatori. In questo quadro, risulta estremamente importante verificare in modo critico gli output algoritmici, evitando di pensarli come oggettivi e incontestabili. Anche per chi opera nel mercato del lavoro, ciò implica interrogarsi su chi progetta questi strumenti, sul tipo di dati utilizzati e su possibili dinamiche di sottorappresentazione di determinati gruppi. Allo stesso tempo, appare fondamentale che sia garantita la possibilità di intervento umano per rivedere o correggere decisioni che incidono su accesso e condizioni di impiego, evitando il ricorso a sistemi completamente automatizzati, soprattutto nei settori più sensibili.

[1] Il bias è una preferenza o un pregiudizio ingiusto verso una persona o un gruppo, spesso basato su stereotipi o su supposizioni della società. I bias possono essere consapevoli (espliciti) oppure inconsapevoli (impliciti) e influenzano il modo in cui percepiamo, giudichiamo e interagiamo con gli altri.

Un altro percorso a ostacoli

Non tutte le discriminazioni funzionano allo stesso modo. Spesso non si subisce un solo tipo di esclusione, ma più forme che si intrecciano tra loro, rafforzandosi a vicenda. È questo che si intende per discriminazioni multiple o intersezionali.

Il termine intersezionalità indica proprio l'incrocio di più fattori: origine, genere, status migratorio, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, classe sociale e altro ancora. Queste dimensioni non si sommano semplicemente, ma creano esperienze specifiche di disuguaglianza. Essere una donna, ad esempio, non comporta le stesse difficoltà per tutte: una donna razzializzata, con uno status giuridico precario o con un cognome percepito come "straniero", può incontrare ostacoli molto diversi e spesso più marcati. Nel mondo del lavoro, queste discriminazioni incrociate diventano particolarmente evidenti già nella fase di assunzione. I processi di selezione, infatti, non valutano solo competenze ed esperienze, ma anche segnali impliciti: nome, accento, aspetto, percorso

scolastico, interruzioni nel CV, tipo di permesso, genere, o altro ancora. Ognuno di questi elementi può attivare stereotipi e aspettative che influenzano le decisioni, spesso in modo inconsapevole. Questi filtri invisibili producono effetti concreti: meno convocazioni, più rifiuti non motivati, proposte contrattuali peggiori, maggior pressione ad accettare condizioni sfavorevoli. Nel tempo, questo meccanismo genera traiettorie professionali frammentate, salari più bassi e maggiore precarietà. Riconoscere le discriminazioni multiple significa cambiare prospettiva: non basta "trattare tutte e tutti allo stesso modo", perché non tutte e tutti partono dallo stesso punto.

Serve piuttosto un'attenzione consapevole alle asimmetrie di partenza, per costruire processi di selezione più equi, trasparenti e inclusivi.

Per chi assume, questo significa interrogarsi sui propri criteri, sugli strumenti utilizzati e sui propri automatismi. Per chi si candida, significa poter dare un nome a esperienze spesso vissute in solitudine, riconoscendo che ciò che sem-



bra un fallimento personale è spesso l'effetto di meccanismi strutturali.

Capire l'intersezionalità non serve a dividere, ma a rendere visibili le disuguaglianze reali, per poterle finalmente affrontare.

Cosa fare in caso di discriminazione razziale?

Hai appena vissuto un episodio di discriminazione razziale al lavoro. Forse ti hanno ignoratə,¹ insultatə o trattatə in modo ingiusto per il colore della pelle, la religione, l'origine o la lingua. Prima di tutto: le tue emozioni sono legittime. Rabbia, dolore, smarrimento non sono “esagerazioni”, ma reazioni umane di fronte a un torto.

In Svizzera il razzismo non è un'opinione, è un fatto che molte persone vivono ogni giorno. Secondo i dati forniti dal Servizio per la lotta al razzismo (SLR), oltre metà delle discriminazioni denunciate in Svizzera (52%) riguarda il luogo di lavoro o la ricerca di un lavoro.

1. Riparti da te

La prima cosa da fare è riconnetterti con te stessa: non minimizzare ciò che è accaduto. Sentirsi invalidə o “sbagliatə” è una reazione comune, ma la discriminazione non è colpa tua.

2. Documenta ciò che è successo

Annota fatti, date, testimoni. Conserva ogni prova disponibile.

3. Cerca supporto

Dentro e fuori dal lavoro: persone fidate, sindacati, consulenti esterni/e.

4. Conosci la legge

I tuoi diritti sono protetti dalla Costituzione federale e dal Codice civile svizzero.

[1] La schwa “ə” è un simbolo usato per rendere il linguaggio più inclusivo, poiché consente di riferirsi a tutte le identità di genere in modo semplice e sintetico. In questo contributo abbiamo scelto di utilizzarla perché intendiamo rivolgerci alla persona che legge: ciò permette una comunicazione più immediata, diretta e scorrevole.

1. Riparti da te

La prima cosa da fare è riconnettersi con te stesso: non minimizzare ciò che è accaduto. Sentirsi invalido o "sbagliato" è una reazione comune, ma la discriminazione non è colpa tua.

2. Documenta

Subito / entro 24 ore

Documenta l'episodio: annota data, ora, luogo, persone coinvolte, testimoni, parole e comportamenti precisi.

Conserva ogni prova: email, chat, messaggi vocali, screenshot, documenti cartacei o digitali.

Entro 7 giorni

Invia una segnalazione formale interna al/alla superiore o al dipartimento delle risorse umane includendo fatti, testimoni e prove raccolte.

Richiedi conferma scritta della ricezione per avere traccia ufficiale.

Chiedi ai/alle testimoni se sono disponibili a fornire una dichiarazione scritta se necessario.

Entro 30 giorni

Verifica lo stato della segnalazione interna: chiedi aggiornamenti sulle azioni intraprese.

3. Cerca supporto

Segnala informalmente ad una figura di fiducia del team.

Parlane con una persona fidata della tua cerchia.

Contatta consulenti esterni/e, come sindacati e/o centri di consulenza.

Considera mediazione interna o esterna o supporto legale se l'azienda non interviene.

4. Conosci la legge

Il divieto di discriminazione è un diritto fondamentale sancito dall'art. 8 cpv. 2 della Costituzione federale, secondo cui nessuno può essere discriminato, tra l'altro, per origine o "razza".

Un atto di discriminazione razziale in un rapporto tra privati può costituire una lesione della personalità ai sensi dell'art. 28 del Codice civile (CC) (CFR, 5.11.2024).

Sul piano internazionale, nel 1994 la Svizzera ha aderito alla Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale adottata dall'ONU nel 1965 (DFAE, 7.03.2022).

In virtù dell'art. 328 CO, il datore di lavoro è obbligato, nell'ambito del rapporto di lavoro, a rispettare e proteggere la personalità del lavoratore. Ne consegue che il datore di lavoro che operi discriminazioni fondate esclusivamente sull'origine etnica, sul colore della pelle o sull'appartenenza religiosa, oppure che tenga dichiarazioni o comportamenti a contenuto razzista, può incorrere in una lesione della personalità protetta dall'art. 28 CC (CFR, vie legali).

L'art. 336 cpv. 1 lett. a CO qualifica come abusiva la disdetta intimata per una ragione intrinseca alla personalità. Questa disposizione mira al licenziamento discriminatorio, fondato ad esempio sulla "razza", la nazionalità, l'età, l'omosessualità, ecc. (cfr. DTF 127 III 86, consid. 2a). Salvo la Legge federale sulla parità dei sessi, in Svizzera non esiste alcuna normativa specificamente volta a contrastare in modo efficace le discriminazioni (Martenet, n. 104).¹

[1] La Commissione federale contro il razzismo giudica tale assetto normativo insufficiente e sollecita l'adozione di una legge generale sulla parità di trattamento per colmare le attuali lacune di tutela.

Dove chiedere aiuto?

-  All'interno del luogo di lavoro
Le risorse umane o un/una superiore gerarchico/a possono essere informati sugli episodi di discriminazione. Il/la datore/trice di lavoro ha l'obbligo legale di rispettare e proteggere la personalità delle persone impiegate e di intervenire per porre fine a comportamenti discriminatori.
-  Sindacati
I sindacati sono strumenti fondamentali per tutelarsi in caso di discriminazioni sul posto di lavoro. Offrono consulenza giuridica, accompagnamento nella mediazione e sostegno nelle azioni legali. In Ticino operano sindacati che rappresentano lavoratrici e lavoratori nei settori pubblico e privato.
-  Polizia
In caso di minacce, violenze o reati penali a sfondo razziale, come incitamento all'odio o aggressioni, è possibile sporgere denuncia alle autorità.
-  Ufficio dell'ispettorato del lavoro
L'Ispettorato del lavoro tutela i/le lavoratori/trici, vigilando sul rispetto delle norme su sicurezza, salute, salari e condizioni contrattuali, e fornisce consulenza e supporto per far valere i propri diritti sul posto di lavoro.
-  Scuola
Se sei una apprendista o una persona in formazione professionale, puoi segnalare l'episodio al/alla formatore/trice, all'insegnante o alla direzione scolastica. Le scuole sono tenute a garantire un ambiente sicuro e rispettoso.
-  Centro per la prevenzione delle discriminazioni (CPD)
Il CPD offre un servizio gratuito e confidenziale di ascolto, orientamento e consulenza per persone vittime o testimoni di discriminazioni razziali, religiose o legate all'origine. Il CPD fa parte della rete nazionale di consulenza per le vittime di razzismo.
-  Commissione federale contro il razzismo (CFR)
La CFR, oltre alla sua attività di prevenzione, risponde a domande di organizzazioni e privati confrontati con problemi di discriminazione razziale. Rappresenta quindi un organo al quale rivolgersi per informazione e consulenze, offrendo raccomandazioni, pareri e supervisione.

Affrontare la discriminazione richiede coraggio. È importante ricordare che non esiste una sola strada giusta: ogni persona decide il proprio percorso. Che tu voglia confrontarti subito, cercare un aiuto professionale o procedere passo dopo passo, ogni scelta è valida e conta.

→ Il diritto alla protezione contro il razzismo vale per tutte indipendentemente dallo statuto giuridico o dal tipo di permesso di soggiorno.



Hai bisogno di assistenza o vuoi segnalare un caso di discriminazione razziale?
Contatta la Rete di consulenza per le vittime di razzismo.

“Molte persone scelgono di nascondere la propria identità”

Nel dibattito sulla diversità religiosa sul posto di lavoro si parla spesso di regole e politiche, ma più raramente si ascoltano le voci di chi raccoglie le esperienze dirette delle persone coinvolte. Gli imam, oltre al loro ruolo spirituale, diventano spesso punti di riferimento informali per lavoratrici e lavoratori musulmani che vivono situazioni di discriminazione o disagio. In questa doppia intervista, l’Imam Samir della moschea di Viganello e l’Imam Luan della moschea di Giubiasco, offrono uno sguardo concreto su una realtà fatta non solo di episodi espliciti, ma anche di paure silenziose, autocensura e rinunce quotidiane. Le loro riflessioni aprono uno spazio di confronto su dialogo, mediazione e responsabilità condivisa nel promuovere ambienti di lavoro più inclusivi.

Quanto è diffusa la discriminazione nei confronti delle persone musulmane sul posto di lavoro?

IMAM SAMIR Nel mio lavoro ho incontrato numerosi casi. Non si tratta di episodi isolati, anche se è importante sottolineare che la discriminazione nel mondo del lavoro colpisce diverse minoranze, non solo i musulmani. Tuttavia, tra le persone musulmane che seguo, le situazioni sono ricorrenti e spesso profonde.

IMAM LUAN I casi non sono tanti in termini numerici, ma sono frequenti e ripetuti nel tempo. La discriminazione esplicita è una minoranza; il fenomeno più diffuso è quello silenzioso, fatto di paura e autocensura.

Perché molte persone scelgono di non denunciare le discriminazioni?

IMAM SAMIR La ragione principale è la paura di perdere il lavoro. C’è anche il timore delle conseguenze di un intervento istituzionale o mediatico. Gli stagisti, in particolare, sperando in un’assunzione, tendono a rimanere in silenzio.

IMAM LUAN Molti hanno paura persino di fare una semplice richiesta religiosa. Temono di esporsi e quindi scelgono di nascondere la propria identità: non pregano, non parlano del Ramadan, evitano di dichiararsi musulmani.

Quali sono le difficoltà più comuni legate alla pratica religiosa?

IMAM SAMIR Ho seguito casi di infermieri a cui è stato negato uno spazio per pregare, anche durante la pausa. Alcuni vivono disagio nel dover svolgere mansioni in contrasto con le proprie convinzioni religiose, come servire alcolici. Durante il Ramadan emergono incomprensioni da parte dei datori di lavoro.

IMAM LUAN Le difficoltà riguardano soprattutto la preghiera e il digiuno. Durante il Ramadan alcuni accettano cibo per non spiegare che stanno digiunando. La preghiera del venerdì è un altro punto critico: molti rinunciano per non creare tensioni sul lavoro.

Quali conseguenze hanno queste situazioni sulle persone coinvolte?

IMAM SAMIR In diversi casi ho riscontrato stati depressivi e situazioni di mobbing. Alcune persone interiorizzano il disagio fino a sviluppare una sofferenza profonda, come nel caso di una lavoratrice che oggi fatica persino a uscire di casa.

IMAM LUAN La conseguenza principale è la paura costante di esporsi. Anche quando la discriminazione non è esplicita, il clima intimidatorio porta le persone a vivere con disagio e a limitare la propria libertà religiosa.

Qual è la soluzione o il consiglio principale che offrite?

IMAM SAMIR Credo nel dialogo e nella mediazione culturale. Quando c’è apertura, si possono trovare soluzioni concrete, come la creazione di spazi per la preghiera. Serve più comprensione, più rispetto e maggiore responsabilità istituzionale.

IMAM LUAN Il mio consiglio è di non rinunciare subito al dialogo. Parlare in modo calmo ed educato con i responsabili spesso porta a un accordo. Quando però non c’è apertura, suggerisco soluzioni alternative per evitare conflitti che potrebbero mettere a rischio il lavoro.



Dicembre 2026



	Mar 1	Mer 2	Gio 3	Ven 4	Sab 5	Dom 6
Lun 7	Mar 8 Immacolata	Mer 9	Gio 10	Ven 11	Sab 12	Dom 13
Lun 14	Mar 15	Mer 16	Gio 17	Ven 18	Sab 19	Dom 20
Lun 21	Mar 22	Mer 23	Gio 24	Ven 25 Natale	Sab 26 Santo Stefano	Dom 27
Lun 28	Mar 29	Mer 30	Gio 31			

“Le mie festività saranno riconosciute come quelle degli altri?”

Diversità religiosa sul posto di lavoro: davvero una questione privata?

La religione riguarda davvero solo la sfera privata, anche sul posto di lavoro? In una società sempre più plurale, anche il mondo del lavoro si confronta con una crescente diversità, inclusa quella religiosa. Eppure, nelle aziende, questo tema rimane spesso poco discusso, considerato una dimensione strettamente personale. Per molte persone, però, la religione è parte della propria identità e può influire su aspetti concreti della vita quotidiana, compreso il lavoro, anche quando l'appartenenza religiosa è presunta o attribuita dall'esterno.

Al contempo, il mondo del lavoro continua a essere modellato su riferimenti cristiani legati alla storica composizione biconfessionale cattolica romana ed evangelica riformata. Nonostante la diversificazione delle appartenenze religiose, festività ufficiali, chiusure o ritualità aziendali seguono spesso un calendario legato a tali tradizioni e sono percepite come parte “naturale” dell'organizzazione della vita sociale e lavorativa.

Le esperienze raccontate da lavoratrici e lavoratori appartenenti a minoranze religiose mostrano come e quanto

tutto ciò si manifesti nella quotidianità. Il luogo di lavoro diventa uno spazio in cui negoziare la propria appartenenza: chiedere permessi per festività non riconosciute, gestire le pause per la preghiera, adattarsi ai menù degli eventi aziendali o spiegare scelte di abbigliamento. Spesso le persone si trovano a dover giustificare le proprie pratiche o convinzioni. Queste situazioni vengono spesso gestite in modo informale e non sempre con gli stessi risultati: molto dipende dalla sensibilità delle/dei superiori o delle/dei colleghe/i, più che da linee guida condivise. Proprio qui emerge un punto spesso sottovalutato. Mancano un quadro di riferimento e degli strumenti che aiutino le aziende a tematizzare la diversità religiosa: non necessariamente per mancanza di volontà, ma per assenza di criteri comuni, competenze specifiche e spazi di confronto per affrontare la questione in modo sereno e non conflittuale. Senza questi strumenti, ogni richiesta individuale diventa un caso a sé, generando incertezza sia per chi chiede sia per chi deve decidere. Sul piano legale, la Costituzione tutela la libertà di credo e di coscienza (art. 15),

prevedendo che eventuali limitazioni debbano rispettare il principio di proporzionalità. I datori di lavoro devono inoltre proteggere la personalità di chi lavora e prevenire discriminazioni (art. 328 CO). Tuttavia, la legge non prevede un obbligo formale di accomodamento, e la gestione reale varia molto: alcune grandi organizzazioni hanno sviluppato linee guida interne e forme di flessibilità, mentre molte PMI (Piccole e Medie Imprese) trattano le richieste caso per caso. Il risultato è un panorama frammentato, in cui l'inclusione dipende più dalla cultura aziendale e dalle persone coinvolte che dai principi.

Nella società postmigratoria quale è oggi la Svizzera, la religione non scompare varcando la soglia del posto di lavoro. Anche quando viene considerata una dimensione privata, continua a intrecciarsi con la vita professionale e con le relazioni quotidiane. Riconoscerla come legittima è importante. Promuovere nelle aziende una cultura del dialogo su questi aspetti permette a ogni persona di sentirsi pienamente parte.

Come lo status giuridico produce vulnerabilità sul lavoro

La precarietà nel lavoro non è solo una questione contrattuale: è una condizione strutturale che intreccia instabilità economica, incertezza giuridica e fragilità sociale. Quando a questa vulnerabilità si aggiunge uno status amministrativo precario, il rischio di abuso e discriminazione aumenta. Per capire come questi meccanismi incidano sulla vita quotidiana, abbiamo intervistato Gabriela Viveros Lagos, della Fondazione Diritti Umani di Lugano.

In che modo lo status giuridico di una persona (migrante o richiedente l'asilo) influisce sulle sue possibilità di trovare e mantenere un lavoro in Ticino e in Svizzera e quali categorie di permesso espongono maggiormente le persone a situazioni di precarietà?

In Svizzera, lo status giuridico influenza in modo determinante le possibilità d'accesso e di stabilità nel mercato del lavoro, soprattutto per le persone del mondo dell'asilo.

Nello specifico, il permesso N (richiedente l'asilo) e il permesso F (ammmissione provvisoria) espongono in maggior misura alla precarietà. Il primo permette di lavorare solo dopo tre mesi con un'autorizzazione, mentre il secondo, pur autorizzando l'attività lavorativa, è percepito dai datori di lavoro come instabile per via della sua provvisorietà. Ciò scoraggia gli investimenti in istruzione e integrazione, riducendo le opportunità professionali e rilegando le persone a lavori poco qualificati e visibili.

Oltre allo statuto giuridico, influiscono aspetti strutturali come il grado di scolarizzazione, la lingua e la poca conoscenza dei diritti legati ai permessi. Dal canto suo, il permesso B (rifugiato) ha una base giuridica più solida, ma allo stesso tempo può anche presentare degli ostacoli sul piano linguistico, formativo e integrativo.

Quali sono le forme di vulnerabilità lavorative più frequenti tra le persone con permessi precari e quali sono i settori più colpiti da questa condizione di fragilità?

Come forme di vulnerabilità si può evidenziare l'impossibilità di poter accedere a un lavoro; spesso a persone con il permesso F vengono fatti

contratti di lavoro a tempo determinato e non a tempo indeterminato, perché si pensa che queste persone potrebbero dover partire in qualsiasi momento. Inoltre, tanti datori di lavoro credono anche che assumere persone legate all'asilo comporti un aumento dei costi, quando questi sono simili a quelli legati all'assunzione di un lavoratore frontaliero.

Le persone con permessi precari spesso vengono impiegate in settori come la cura e la ristorazione. Ad esempio, in Ticino molti lavorano per anni come lavapiatti in situazioni d'isolamento, condizione che limita l'apprendimento della lingua e l'integrazione. L'assenza della conoscenza della lingua è un ostacolo al passaggio verso permessi più stabili (ad esempio da F a B).

In che modo lo status giuridico precario incide sui diritti sul lavoro, sulla possibilità di denunciare abusi e quali sono i principali ostacoli che ne scoraggiano l'esercizio?

In Svizzera c'è una base legale costituzionale, l'articolo 8 della costituzione federale che indica il divieto di discriminazione tra l'altro per l'origine. In teoria, quindi, pure le persone con un permesso sono tutelate contro la discriminazione sul lavoro. A livello pratico però, persistono stereotipi e pregiudizi legati all'origine o al cognome straniero.

Per quanto riguarda la denuncia degli abusi, le persone lavoratrici del settore dell'asilo spesso non denunciano irregolarità perché temono l'autorità, possibili conseguenze sul loro status e di venir classificate come lavoratori problematici, preferendo quindi la non esposizione nonostante situazioni d'abuso comprovate.

Quali sono le strategie, le risorse, gli strumenti che possono aiutare le persone con uno status giuridico precario a tutelare al meglio i propri diritti nel mondo del lavoro?

Penso che si debba fare più sensibilizzazione rispetto ai propri diritti. Non tutte le persone con permesso di lavoro o dell'ambito dell'asilo conoscono gli strumenti di protezione svizzeri. Ci sono le basi legali contro la discriminazione come l'art. 261bis CP, la Legge sulla parità (LPar), le disposizioni del Codice delle obbligazioni e del Codice civile in materia di tutela e risarcimento. Tuttavia, questi strumenti sono spesso poco conosciuti o difficili da attivare. In Ticino, sarebbe opportuno riflettere su strumenti giuridici più mirati e accessibili nell'ambito del lavoro.

» Dalle parole di Gabriela Viveros Lagos emerge con chiarezza come il precariato giuridico e lavorativo rappresenti oggi un importante fattore di vulnerabilità per molte persone migranti e richiedenti asilo. Affrontare queste dinamiche richiede di andare oltre le tutele formali: servono strumenti di protezione effettivi, più informazione e procedure che permettano di segnalare irregolarità senza timore di ripercussioni. Ridurre il precariato, anche quello amministrativo, è una scelta di giustizia sociale: significa immaginare un mercato del lavoro in cui nessuno debba scegliere tra dignità e sopravvivenza.

In Svizzera esistono diversi tipi di permesso di soggiorno. Capire cosa permettono, soprattutto in relazione al lavoro e al settore, è fondamentale per evitare esclusioni, malintesi e discriminazioni. Spesso, infatti, persone pienamente autorizzate a lavorare vengono scartate già in fase di selezione per semplice disinformazione sulle norme di accesso al lavoro e per la persistenza di stereotipi legati ai permessi nell'ambito dell'asilo. Di seguito una panoramica dei principali permessi e delle loro possibilità di accesso al mercato del lavoro.

A cosa serve: per persone impiegate presso missioni diplomatiche o organizzazioni internazionali.
Durata: legata all'incarico.
Accesso al lavoro: sì, ma solo se accompagnato da un permesso Ci.
In pratica: può lavorare, ma solo nel contesto autorizzato.

Carta di legittimazione

A cosa serve: per soggiorni temporanei, spesso legati a un contratto di lavoro a termine.
Durata: fino a 12 mesi, prorogabile fino a un massimo di 24 mesi.
Accesso al lavoro: sì, può lavorare. Il permesso è legato a un impiego specifico. Il cambiamento di datore di lavoro è possibile, ma soggetto ad autorizzazione.
In pratica: può lavorare legalmente in Svizzera, ma con mobilità limitata.

Soggiorno di breve durata

A cosa serve: per soggiorno stabile e duraturo.
Durata: illimitata.
Accesso al lavoro: sì, senza restrizioni.
In pratica: accesso completo e stabile al mercato del lavoro.

Permesso di domicilio

A cosa serve: per persone residenti in un paese confinante che lavorano in Svizzera.
Durata: 5 anni (se contratto ≥12 mesi) o durata del contratto.
Accesso al lavoro: sì, può lavorare.
In pratica: può lavorare in Svizzera, ma con vincoli territoriali e professionali.

Frontalieri

A cosa serve: per persone in procedura d'asilo.
Durata: valido per tutta la procedura.
Accesso al lavoro: sì, ma con limitazioni. Solo se fuori da centri di accoglienza, dopo 3-6 mesi di soggiorno è possibile lavorare con autorizzazione cantonale.
In pratica: può lavorare, ma l'accesso è regolato.

Richiedenti asilo

A cosa serve: statuto di protezione rapida e temporanea.
Durata: un anno, estendibile fino a 5.
Accesso al lavoro: sì, può lavorare. È sufficiente una notifica del datore di lavoro all'inizio dell'attività.
In pratica: può lavorare legalmente in Svizzera, anche al di fuori del Cantone in cui abita.

Statuto

A cosa serve: misura sostitutiva all'asilo quando il rimpatrio non è possibile.
Durata: 12 mesi, rinnovabile.
Accesso al lavoro: sì, può lavorare. Serve una notifica del datore di lavoro all'inizio e al termine dell'attività. Ogni nuova attività necessita una notifica alle autorità competenti.
In pratica: può lavorare in tutta la Svizzera; è sufficiente una notifica dell'attività da parte del datore di lavoro.

Ammissione provvisoria

A cosa serve: per soggiorni di lunga durata.
Durata: per UE/AELS 5 anni, extra-UE 1 anno, rinnovabile.
Accesso al lavoro: sì, può lavorare. Legato a un contratto di lavoro di almeno 1 anno (per UE/AELS), consente di esercitare un'attività lucrativa in tutta la Svizzera. Il cambio di datore di lavoro è generalmente possibile.
In pratica: pieno accesso al mercato del lavoro, con buone possibilità di mobilità.

Permesso di dimora

Occupando spazio

di Joslyne Ohoka

Razzismo e rappresentanza

Mi chiamo Joslyne. Ho 29 anni. Sono scenografa di formazione, lavoro come assistente curatoriale in un'associazione d'arte e, nel tempo che mi rimane, faccio l'artista: tre aspetti che convivono sotto lo stesso sguardo, quello di una donna razzializzata in Svizzera. Sono nata e cresciuta in Ticino. A 14 anni capii, con una lucidità che non avrei saputo spiegare ma che sentivo, che lì non avrei avuto un futuro. O meglio: che il futuro che immaginavo per me non era previsto per qualcuno come me. Il Ticino è una terra bella ma chiusa su certi temi come razzismo, discriminazione e rappresentanza. Così pianificai la mia piccola, grande fuga: andai a studiare architettura d'interni e scenografia a Basilea, poi mi trasferii a Zurigo per lavoro. Zurigo è diversa. È una città, e le città respirano in modo diverso. Ma ho imparato presto una cosa: non si è mai sicuri del tutto.

Il token

Sul posto di lavoro, il razzismo raramente si presenta con il volto che ti aspetti. Sì, a volte è un gesto esplicito e a volte si presenta in forma molto più sottile, più difficile da nominare e proprio per questo più logorante. È essere invitata ai tavoli non per quello che porti, ma per come appari. Per

essere il numero che bilancia una statistica di genere, l'elemento che rende il team visivamente più "inclusivo". Il cosiddetto token: presente, visibile, ma non davvero ascoltata. È dire una cosa e vederla ignorata, per poi sentirla ripetere da una collega non razzializzata e osservare come la stanza improvvisamente annuisca. La stessa frase, la stessa idea - ma un'autorevolezza completamente diversa. Queste dinamiche riguardano strutture talmente interiorizzate che in certi casi nemmeno chi le mette in atto se ne accorge. Il razzismo strutturale non ha bisogno di cattive intenzioni per fare danni. Funziona da solo, silenzioso, ripetuto ogni giorno.

L'arte: specchio e mercato

Tutto questo l'ho ritrovato anche nell'arte. Ho capito col tempo quanto spesso le figure che rappresentiamo vengano lette automaticamente come bianche, come se la neutralità avesse un colore di default. E ho notato, guardando i miei acquirenti, che la maggior parte di chi comprava il mio lavoro era un pubblico bianco - anche quando le mie opere parlavano di altro, di me, della mia storia. Poi è successa una cosa che mi ha dato una nuova prospettiva. Ho creato una serie illustrativa ispirata a un

viaggio profondamente personale: il primo incontro con mia nonna in Congo. Un'esperienza intima, radicata, fatta di immagini che non avevo mai condiviso fino ad allora. Ho trasformato quel viaggio in cartoline illustrate. E qualcosa si è mosso. La domanda da parte di persone razzializzate è cresciuta in modo visibile. Persone che si riconoscevano in quello che vedevano; non solo nel tema, ma nella presenza stessa di figure che portavano storie simili alle loro. Quella risposta mi ha confermato qualcosa che sapevo ma non avevo ancora misurato: la rappresentanza non è un dettaglio estetico. È nutrimento. È la differenza tra guardare un'opera e sentirsi invitata a esistere dentro di essa. Lavoro in un settore che parla di cultura, di bellezza, di visioni del mondo. Ma la cultura riproduce spesso le stesse gerarchie che dice di voler sfidare, se non sceglie consapevolmente di fare altrimenti. E così continuo a occupare spazio, anche quando pesa, anche quando stanca, anche quando sembra non bastare, con la speranza nel mio piccolo di poter muovere qualcosa nella giusta direzione.



OHOKA



OHOKA

Joslyne Ohoka, *Mémoire I: Le première rencontre*, 2024

Joslyne Ohoka, *Mémoire II: L'autobus*, 2024

Fare rete contro le discriminazioni dei/delle giovani nel mondo del lavoro in Ticino

Cominciando a riflettere sul concetto di rete, questo appare come una moltitudine di relazioni interdipendenti di sostegno e complementarità, solido e al contempo in continua trasformazione.

In questo capitolo si intende fare una panoramica, senza pretesa di esautività, della miriade di attori e attrici, che, ricoprendo ruoli estremamente diversi, costituiscono la rete su cui si appoggiano le e i giovani soggetti a discriminazioni nel mondo del lavoro. Si tratta di una rete estremamente multiforme, costituita tanto dagli sportelli di organismi istituzionali e parastatali quanto da piccoli nuclei e singole persone dell'ambiente relazionale dei e delle giovani residenti in Ticino.

Gli organismi "ufficiali" sono chiaramente più facilmente individuabili e il loro operato, essendo generalmente documentato, risulta più evidente. Il Rapporto di attività 2024 del SIS¹ offre una lista piuttosto dettagliata di enti attivi su territorio ticinese.² Tra essi figurano organizzazioni di natura estremamente eterogenea, come, per citarne alcune, Amnesty International Gruppo Ticino, Associazione Giovani Musulmani, Associazione SOS Ticino Derman, Associazione ticinese insegnanti di storia, Città dei mestieri della Svizzera Italiana, nonché alcuni Comuni ticinesi e strutture scolastiche. Le attività proposte da questi enti contribuiscono a visibilizzare le discriminazioni subite dalle e dai giovani razzializzate/i, comprendono eventi di sensibilizzazione e la produzione di materiali didattici. Alcuni di questi servizi, come il CPD,³ si occupano specificatamente della raccolta di segnalazioni di discriminazione, offrendo anche delle consulenze mirate. Se però ci si avvicina ulteriormente

alle maglie della nostra rete, si approda su nodi più piccoli ma ugualmente solidi e portanti. Si tratta delle attrici e degli attori che agiscono piuttosto nell'ombra e in modo prevalentemente individuale. Il loro ruolo si struttura attraverso un legame personale e di fiducia con le persone che fanno loro appello. Ne sono esempio le e i docenti di lingua e integrazione, così come le guide spirituali e religiose. Queste figure, avendo spesso un legame quotidiano con le persone implicate e rappresentando per loro un punto di riferimento, costituiscono dei nodi essenziali nella rete. Queste persone non solo offrono un supporto immediato e diretto, attingendo spesso dalla propria rete di conoscenze, ma fungono anche da ponte nella sensibilizzazione e nella trasmissione delle informazioni verso i nodi più esterni, parastatali ed istituzionali. Ora, sappiamo che il nostro rapporto con le istituzioni, e più in generale con lo Stato, dipende in gran misura da alcune caratteristiche della nostra identità. Elementi come lo statuto con cui ci troviamo nel paese, il colore della pelle, il genere e il nostro potere economico, tra gli altri, possono determinare un accesso differenziato alle risorse, quanto un diverso senso di legittimità nell'usufruire dei servizi, compresi quelli destinati a fornire sostegno. Sappiamo anche, grazie a recenti studi condotti dal SFM (Swiss Forum of Migration), che lo Stato svizzero è permeato da forme di razzismo strutturale.⁴ In questo contesto, il rafforzamento capillare e multiforme della rete di contrasto alla

discriminazione è rivelatore di un rapporto ambivalente tra le istituzioni e una fascia della popolazione. Tuttavia, il fenomeno della rete rappresenta anche un segnale importante di solidarietà, in cui l'intensificarsi delle trame parla di un profondo desiderio di giustizia e coesione sociale. È pertinente chiedersi, in conclusione, come potrebbe sopravvivere uno Stato in assenza di una popolazione che salvaguarda sé stessa, in cui ciascun individuo si riconosce anche attraverso un'identità collettiva. In questo intreccio complesso, la rete informale assume un ruolo centrale: essa nasce spontaneamente dai legami di prossimità, dalla fiducia e dalla solidarietà quotidiana, e si configura come uno spazio fluido di ascolto, orientamento e sostegno reciproco. È proprio in questi scambi spesso invisibili, ma profondamente incisivi, che si costruiscono risposte concrete ai bisogni emergenti.

[1] La sigla sta per Servizio per l'integrazione degli stranieri

[2] La lista di questi enti nonché delle attività promosse è presente a pagina 20 del rapporto di attività 2024 del SIS (v. bibliografia)

[3] La sigla sta per Centro per la Prevenzione delle Discriminazioni

[4] Per razzismo strutturale si intende che nelle pratiche statali vengano riprodotte disuguaglianze e discriminazioni tra gruppi sociali (Mugglin, Efonayi Mäder, Ruedin & D'Amato, 2022)

Di seguito presentiamo un breve elenco delle reti, alcune formali, altre informali, emerse dalla nostra ricerca. Tra queste, tre offrono uno sguardo diretto sulle loro pratiche, motivazioni e modalità di intervento.

1	Associazione 18-24	Via Sottomurata 1 – 6934 Bioggio
2	Associazione l'Ora	Via C. Ghiringhelli 8 – 6500 Bellinzona
	Associazione Ticino&Lavoro	
3	ARAF Ticino	Via Vallone 27 – 6500 Bellinzona
4	Città dei mestieri della Svizzera italiana	Viale Stazione 25 – 6500 Bellinzona
5	Elle Locarno!	Piazza G. Pedrazzini 12 – 6600 Locarno
6	Fondazione il Gabbiano	Piazza Molino Nuovo 15 – 6900 Lugano
7	Fondazione IPT WORK GIOV@NI IN PROGRESS	Via Besso 5 – 6900 Lugano
8	HSE-Ticino	CP 1505 – 6901 Lugano
9	La rete – Servizi per giovani e famiglia del territorio locarnese	Piazza Grande 18 – 6600 Locarno
10	Lugano Network	Via Trevano 55 – 6900 Lugano
	Orientamento.ch	
	Progetto pilota “Tavolo Check Your Chance”	
11	ROCK YOUR LIFE!	Via San Gottardo 92 – 6900 Massagno
12	SIC Ticino	Via Vallone 27 – 6500 Bellinzona
13	SOS TI Coaching TransFair2 (CT2)	Via i Prati 2 – 6930 Bedano
14	SOS TI settore disoccupazione	Via Cantonale 21 – 6802 Rivera
10	Sotell	Via Trevano 55 - 6900 Lugano
10	Sportello prossimità Lugano	Via Trevano 55 – 6900 Lugano
15	Work Giov@ani in Progress	Via Stefano Franscini 1 – 6850 Mendrisio

Ricerca sul campo

ROCK YOUR LIFE!

"ROCK YOUR LIFE! Integrazione sostiene giovani con un'età compresa tra i 16 e i 25 anni, in particolare con background migratorio, nel trovare il loro posto nel mondo del lavoro tramite incontri individuali, mentoring e formazioni in gruppo. Creiamo connessioni, offriamo supporto pratico e diventiamo una "rete invisibile" che apre opportunità."

Contatti
svizzera-italiana@rockyourlife.org
076 404 76 90

RYL! integrazione
lara.robbiani@rockyourlife.org
079 567 64 57
www.rockyourlife.org

IMAM

Luan Afmataj è imam della Comunità musulmana del Sopraceneri, presso la Moschea di Bellinzona. Svolge inoltre il ruolo di assistente spirituale nei centri federali per richiedenti l'asilo e di guida spirituale per i detenuti del Penitenziario cantonale di Lugano. Nel suo lavoro con le/i giovani, in materia d'orientamento, li ascolta, ne valorizza capacità e inclinazioni e li orienta verso scuole o ambiti professionali adeguati. Tramite il dialogo con la comunità della moschea attiva una rete di contatti che favorisce opportunità d'inserimento lavorativo, creando una "rete invisibile" di sostegno verso il futuro.

Contatti
luanafmataj@gmail.com
076 326 82 76

Tamil Youth Organization

"La Tamil Youth Organization è un'associazione guidata da giovani fondata nel 2004 e attiva a livello internazionale. Sosteniamo le/i giovani e le loro famiglie illustrando loro le opportunità formative, aiutandoli nella stesura di CV, lettere di motivazione e accompagnandoli nella scoperta dei propri interessi. Offriamo opportunità per mettere in pratica e sviluppare competenze relative ai loro obiettivi professionali, dove possibile. Attraverso i nostri progetti, promuoviamo la leadership, la fiducia in sé stessi e la crescita personale, consentendo alle/i giovani di costruirsi un futuro solido e di successo."

Contatti
ticino@tyo.ch
077 408 91 13

9
5

12
4
2

14

13
1
11
7
10
6

15

Conclusione

Il razzismo nel mondo del lavoro non si manifesta sempre con insulti espliciti o rifiuti dichiarati. Più spesso si insinua nei colloqui che non arrivano mai, nei licenziamenti senza spiegazioni, nelle domande sulle origini che non hanno alcuna rilevanza per il lavoro. Si manifesta quando un nome, un accento o il colore della pelle diventano criteri non scritti di esclusione. O quando la precarietà di un permesso di soggiorno trasforma un diritto formale in una concessione fragile e facilmente revocabile.

Le testimonianze di giovani razzializzati/e raccolte in queste pagine mostrano una realtà fatta di micro-esclusioni quotidiane e di barriere strutturali. Non si tratta di singoli episodi isolati, ma di un sistema che tende a relegare alcune persone ai segmenti meno tutelati del mercato del lavoro. Chi dispone di reti familiari consolidate, di capitale sociale e di cittadinanza piena si muove con maggiore facilità; chi non le ha resta spesso ai margini, anche a parità di qualifiche. Questo vale anche per le reti di conoscenze professionali: chi ha genitori nati e cresciuti in Svizzera spesso "eredita" connessioni sociali che aprono porte, mentre chi ha un retroterra migratorio deve costruirle da zero. La legge svizzera tutela la personalità del lavoratore e vieta la discriminazione razziale. Tra norma e pratica, però, esiste un divario. Denunciare è

difficile, soprattutto quando il contratto è a tempo determinato, l'impiego è precario o il permesso di soggiorno dipende dall'attività lavorativa. La paura di perdere il posto può silenziare anche le situazioni più evidenti. In questo senso, il razzismo nel lavoro è una questione di potere. Affrontarlo significa interrogare le strutture che lo rendono possibile: come funzionano i meccanismi di reclutamento, quanto pesano le reti informali rispetto a procedure trasparenti, quali controlli esistono contro la segmentazione etnica dei settori più precari. Significa riconoscere che la diversità, culturale e religiosa, è una realtà concreta e va rispettata e inclusa, anche in una società che si definisce confessionalmente neutrale ma che spesso mostra discriminazioni implicite nei confronti di chi ha una fede diversa da quella tradizio-

nalmente presente.

In un contesto segnato da invecchiamento demografico, fuga di giovani e difficoltà di accesso a lavori qualificati per chi ha permessi, marginalizzare alcune persone che vivono e contribuiscono alla società non solo è ingiusto: indebolisce la coesione sociale e limita le possibilità di costruire comunità inclusive. Il razzismo nel mondo del lavoro non si risolve con dichiarazioni di principio. Richiede trasparenza nei processi di assunzione, strumenti di segnalazione sicuri e accessibili, vigilanza politica e sanzioni dove necessario. Ma richiede anche un cambiamento culturale: riconoscere che l'uguaglianza non è solo formale e che le opportunità devono essere realmente accessibili a tutte le persone.

Colophon

Le giovani guide nella redazione di Dialogue en Route
Karima Abarghaz, Alice Cavadini, Aida Demaria,
Irina Fosanelli, Susan La, Sara Lubini, Ambra Ostinelli,
Tatiana Roveri.

Grafica e impaginazione
Mara Solcà

Illustrazioni
Lisa Gyongy

Ringraziamo per i contributi e la partecipazione
a questo numero (in ordine di apparizione)

Coaching Transfair 2 di SOS Ticino, Rete di consulenza
per le vittime di razzismo di humanrights.ch, Imam
Samir della Moschea di Viganella, Imam Luan Afmataj
della Moschea di Giubiasco, Gabriela Viveros Lagos
della Fondazione Diritti Umani di Lugano, Joslyne
Ohoka, Rock Your Life, Tamil Youth Organisation,
Giovani Musulmani della Svizzera italiana.

Sostieni il nostro progetto di
sensibilizzazione con TWINT



Scansiona il codice QR
con l'app Twint

Bibliografia

Admin.ch. (2023). Permessi di dimora per cittadini
dell'UE/AELS. [p. 17]
www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/aufenthalt/eu_efta.html

Asile.ch, Au-delà des idées reçues? Pour aller plus loin!
[p. 17] www.asile.ch/emploi/refugie-es-emploi-au-del-a-des-idees-recues/

Burger, L. (2021, March 7). Religion ist Privatsache – aber
nicht nur. SRF Kultur.
<https://www.srf.ch/kultur/gesellschaft-religion/religion-am-arbeitsplatz-religion-ist-privatsache-aber-nicht-nur>

Centro per la prevenzione delle discriminazioni. [pp. 13-18]
www.discriminazione.ch

Commissione federale contro il razzismo. (2024, 5
novembre). Protezione della personalità sancita dal
Codice civile. https://www.ekr.admin.ch/basi_legali/i507.html [p. 13]

Commissione federale contro il razzismo. Modi di
procedere e vie legali in caso di rapporto di lavoro di
diritto privato. [p. 13]
www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/ambiti_di_vita/i125.html

Commissione federale per le questioni femminili, &
Commissione federale contro il razzismo. (2025).

Protezione contro la discriminazione algoritmica con
particolare attenzione alla discriminazione razziale e alla
discriminazione di genere. Berna. [p. 10]
www.cms.news.admin.ch/dam/it/ekf/3ViHo-KMvPr6/Parere_Discriminazione+algoritmica.pdf

Dipartimento delle istituzioni, Servizio per l'integrazione
degli stranieri. (2022). Razzismo? ... Senza di me: Guida
pratica per difendersi dalle discriminazioni. [p. 13]

Dipartimento federale degli affari esteri. (2026, 1 febbraio).
Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni
forma di discriminazione razziale. [p. 13]
<https://www.eda.admin.ch/it/convenzione-internazionale-sulleliminazione-di-ogni-forma-di-discriminazione-razziale>

Dipartimento federale dell'interno (DFI), comunicato
pubblicato l'8 dicembre 2025.
Visibile su: www.edi.admin.ch

Eurostat. (2025, 17 ottobre). At risk of poverty or social
exclusion: Regional divide. [p. 5]
www.ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/dds-20251017-2

Mugglin, L., Efonayi-Mäder, D., Ruedin, D., & D'Amato, G.
(2022). Razzismo strutturale in Svizzera: Studio sulle basi
teoriche e concettuali e sui fondamenti empirici (SFM
Studies #81). Servizio per la lotta al razzismo / Forum
svizzero per lo studio delle migrazioni e della popola-
zione, Università di Neuchâtel. [p. 18]

Religion.ch. (2025). Ora et labora – oder doch nicht?
Zwischen Beruf, Berufung und Büroalltag. [p. 15]
www.religion.ch/blog/category/theme-1/ora-et-labora-oder-doch-nicht-zwischen-beruf-berufung-und-bueroalltag-de/

Rete nazionale di consulenza per le vittime di razzismo.
Network-racism.ch. [p. 13]
www.network-racism.ch

Servizio per la lotta al razzismo. Atteggiamenti nei
confronti della diversità e impegno contro il razzismo,
visibile in "La popolazione della Svizzera nel 2024",
Sezione "01 La popolazione" della piattaforma dell'UST
SwissStats (www.swissstats.bfs.admin.ch). [p. 6]

Servizio per la lotta al razzismo. Dove si discrimina? [p. 13]
www.frb.admin.ch/it/dove-si-discrimina

Servizio per l'integrazione degli stranieri, Dipartimento
delle istituzioni, Repubblica e Cantone Ticino. (2025).
Rapporto di attività 2024.
[pp. 13, 18]

Ufficio di statistica. (2022). Cresce la popolazione, ma il
saldo naturale segna un nuovo record negativo. [p. 4]

Ufficio dell'ispettorato del lavoro.
www.4.ti.ch/dfe/de/uil/ufficio [p. 13]

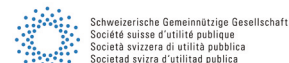
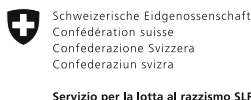
Unia. (2025). "Razzismo? No grazie – una guida pratica per
tutti i giorni", Insieme contro il razzismo.
www.unia.ch/it/guida/antirazzismo-giovani [p. 13]

Ufficio federale di statistica. (2025). Religioni: Apparte-
nza religiosa, riti e spiritualità in Svizzera. [pp. 4, 15]

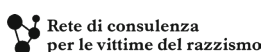
DIALOGUE EN ROUTE

un progetto di
 IRAS
COTIS

Con il sostegno di



In collaborazione con



DIALOGUE **EN ROUTE**