

# SPAD

SECONDO RAPPORTO  
DELL'OSSERVATORIO  
DELLO **SPORTELLO**  
**ANTIDISCRIMINAZIONI**  
DEL COMUNE DI BOLOGNA

ANNO 2023

In collaborazione con



**Africa**  
& Mediterraneo

diversa  
mente

Con il sostegno di



**CITTÀ**  
METROPOLITANA  
DI BOLOGNA







# SPAD

SECONDO RAPPORTO  
DELL'OSSERVATORIO  
DELLO **SPORTELLO**  
**ANTIDISCRIMINAZIONI**  
DEL COMUNE DI BOLOGNA

ANNO 2023

# INDICE

PREFAZIONE	7
INTRODUZIONE	9
METODOLOGIA E GLOSSARIO	10
<b>CAPITOLO 1</b>	
<b>SPAD: Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna</b>	
1.1 La missione dello SPAD e il suo consolidamento	13
1.2 Le Funzioni SPAD e le novità del 2023	14
1.2.1 Funzione 1: ascolto e orientamento	14
1.2.2 Funzione 2: supporto alle vittime	15
1.2.3 Funzione 3: informazione e sensibilizzazione	15
1.2.4 Funzione 4: formazione	16
1.2.5 Funzione 5: osservatorio sulle discriminazioni per provenienza, "razziali" e religiose	17
1.3 Modalità di funzionamento dello Sportello e gestione delle segnalazioni	18
1.3.1 Modalità di accesso	18
1.3.2 Il colloquio e la segnalazione	18
1.3.3 Gestione dei casi	19
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Il sistema di riferimento ed orientamento SPAD: buone prassi di reindirizzamento	20
<b>CAPITOLO 2</b>	
<b>Quadro di riferimento normativo, istituzionale e programmatico</b>	
2.1 Diritto antidiscriminatorio europeo e nazionale	22
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
<i>Under-reporting e under-recording: il punto di vista della Rete SPAD</i>	25
2.2 Politiche e progetti istituzionali della Regione Emilia-Romagna	30
2.3 Progetti e iniziative sull'antidiscriminazione della Città Metropolitana di Bologna	31
2.4 Le politiche e le azioni del Comune di Bologna nell'ambito dell'antidiscriminazione su base "razziale", "etnica" e religiosa	31
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Il Diversity Team del Comune di Bologna: obiettivi e azioni	37
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
L'intersezionalità come metodologia per il contrasto e la prevenzione delle discriminazioni	39

## **CAPITOLO 3**

### **Analisi dei dati raccolti**

3.1 Accessi allo SPAD	41
3.2 Analisi dei casi di discriminazione	45
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Il lato invisibile delle discriminazioni: le microaggressioni quotidiane	46
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Un nuovo Centro Antidiscriminazione: Il Cassero crea Spazio	52
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Relazione del Centro Antiviolenza/Antidiscriminazione STAR - anno 2023	55
3.2.1 Analisi dei casi di discriminazione sui fattori SPAD	57
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
La profilazione razziale è tra noi	63
3.2.2 Chi è discriminata/o?	65
3.2.3 Chi discrimina e dove?	67
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Un permesso di soggiorno, ma nessun posto di soggiorno	72
<b>APPROFONDIMENTO</b>	
Le strategie del Piano per l’Abitare	75
3.3 Analisi delle azioni di risposta	76
3.4 Analisi del grado di soddisfazione dell’utenza SPAD	78
<b>SFIDE E PROSPETTIVE DI SVILUPPO</b>	81
<b>NOTE DI RIFERIMENTO</b>	83



# PREFAZIONE

**Scoprirsi è qualcosa di rivoluzionario.  
Ci permette di situare i nostri privilegi  
e le nostre responsabilità dinanzi alle  
ingiustizie contro i gruppi più vulnerabili.**

Djamila Ribeiro,  
*Piccolo manuale antirazzista e femminista,*  
Alessandria, Capovolte, 2022

L'esperienza dello Sportello Antidiscriminazioni, inaugurato a fine 2021 per mettere a fuoco e far emergere le discriminazioni su base "razziale", etnica, religiosa, per origine o discendenza, presenta, con questo rapporto, il consuntivo di due anni di attività.

Le pagine che seguono sono dense dell'analisi e del racconto di quanto raccolto e documentato dagli operatori e dalle operatrici che animano e danno vita alle attività dello SPAD.

In questa breve prefazione vorrei soffermarmi sul contesto e sul senso di questa iniziativa e sulla direzione che, come Amministrazione, vorremmo imprimere per un suo sviluppo futuro, individuando alcune parole chiave che credo ben descrivano lo spirito che anima questa sperimentazione.

**Condivisione e cogestione /** Lo SPAD nasce come iniziativa condivisa, cogestita, parte di una rete. Dunque non un'iniziativa esclusivamente "istituzionale", ma co-progettata e co-gestita con una pluralità di associazioni e soggetti.

Il nucleo di associazioni capofila - Interculturale Universo, Diversa/mente, Africa e Mediterraneo e COSPE - che su impulso del Comune di Bologna e con le Associazioni in rete del Centro Zonarelli e la Città Metropolitana di Bologna nell'ambito della Rete metropolitana antidiscriminazioni, hanno dato vita all'iniziativa, si è consolidato e ampliato nel corso del 2023 con un avviso pubblico finalizzato a costituire una rete di cogestione dello SPAD e delle sue funzioni: emersione, osservazione e analisi, sostegno alle vittime, intervento. All'avviso hanno risposto 37 soggetti civici e del terzo settore che oggi costituiscono la Rete che dà vita e corpo alle attività dello SPAD.

**Consolidamento, ampliamento, diffusione e messa in rete /** La prospettiva, già delineata attraverso alcuni atti dell'Amministrazione, è l'ampliamento delle attività dello SPAD sia in termini "spaziali", moltiplicando i punti di accesso territoriale e le modalità

di contatto, sia allargando la propria azione ad altri fattori di potenziale discriminazione come la disabilità, il genere, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, l'età, sia prendendo in carico direttamente le segnalazioni, sia potenziando la collaborazione già esistente con servizi di accoglienza e sportello dedicati alle discriminazioni già presenti sul territorio.

Dunque lo SPAD vuole crescere: nello spazio, nelle relazioni e collaborazioni, nelle aree di discriminazione trattate, declinando quel concetto di intersezionalità - intesa come sovrapposizione di diverse identità o condizioni economiche, sociali, personali, per le quali un soggetto è sottoposto ad esclusione, violenza, discriminazioni - che orienta tutta l'azione antidiscriminatoria del Comune di Bologna.

E insieme allo SPAD cresciamo tutte e tutti noi, nella costruzione di una comunità cittadina libera da pregiudizi, discriminazioni, emarginazioni.

Parlare di discriminazioni, farle emergere, trattarne il dato e la natura, incontrare chi le subisce e i testimoni, indagarne le cause, sondare le linee di intervento possibili per il loro superamento. Ognuna di queste azioni, se compiuta CON - e non semplicemente PER - le dirette e i diretti interessati, è fattore di crescita e sviluppo della comunità tutta e di aumento della consapevolezza anche interna alle istituzioni. Non ignoriamo infatti che molti fattori discriminatori si concretizzano in quelle che chiamiamo "discriminazioni istituzionali" delle quali, come Amministrazione Pubblica, dobbiamo assumere direttamente la responsabilità per la loro eliminazione.



Emily Marion Clancy  
Vicesindaca del Comune di Bologna





# INTRODUZIONE

Il Secondo Rapporto dello Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna (SPAD) combina un'analisi qualitativa e quantitativa delle segnalazioni di discriminazione da esso registrate dall'1 novembre 2022 al 31 dicembre 2023. Il Rapporto è curato da COSPE e dall'Ufficio Nuove Cittadinanze, Cooperazione e Diritti Umani del Comune di Bologna. Esso comprende anche riflessioni condivise dalle associazioni che fanno parte della Rete SPAD e che lavorano sul tema dell'antidiscriminazione a Bologna.

Il Rapporto è suddiviso in quattro capitoli:

Nel **primo capitolo** vengono illustrate nel dettaglio la modalità di funzionamento dello SPAD, le attività delle diverse Funzioni, la presa in carico dei casi di discriminazione su base "razziale", "etnica" o religiosa, e la gestione dei reindirizzamenti delle segnalazioni ad altri servizi nei casi di discriminazione sulla base di altri fattori di discriminazione o di altri bisogni specifici.

Il **secondo capitolo** si delinea un quadro sulla normativa di riferimento in materia di discriminazioni. Nello specifico, vengono riportate le norme europee, nazionali e locali che costituiscono il diritto antidiscriminatorio attuale, viene presentato il contesto (istituzionale) dell'antidiscriminazione a Bologna e le politiche messe in atto da parte della Regione Emilia-Romagna, della Città Metropolitana e dell'Amministrazione Comunale per la promozione dei diritti e la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni.

Il **terzo capitolo** contiene l'analisi dei dati e delle informazioni raccolte dallo SPAD nel periodo di riferimento. Utilizzando grafici, tabelle, infografiche ed analisi statistiche, il Rapporto descrive la situazione sulle discriminazioni su base "razziale" e/o religiosa a Bologna nel 2023.

Nel **quarto capitolo** vengono sviluppati alcuni approfondimenti tematici inerenti alle diverse funzioni dello SPAD: F1) Ascolto e Orientamento, F2) Supporto alle Vittime, F3) Informazione e Sensibilizzazione rivolta alla cittadinanza, F4) Formazione e F5) Osservatorio sulle discriminazioni sulla base della "razza", del colore, dell'ascendenza o dell'"origine nazionale o etnica", delle convinzioni e delle pratiche religiose.

Infine, nel **capitolo conclusivo** vengono presentate una serie di raccomandazioni, riflessioni e soprattutto osservazioni fissate in corso d'opera. Queste raccomandazioni, oltre ad essere una sfida per il futuro dello SPAD, hanno come obiettivo il voler generare delle modifiche nei programmi e nelle politiche pubbliche.

Le informazioni contenute nel Rapporto non comprendono tutte le situazioni discriminatorie che si sono verificate a Bologna nel corso del 2023, perché - ad oggi - la copertura della raccolta dati risulta parziale, considerato che non tutte le organizzazioni e gli sportelli che operano per il contrasto alle discriminazioni sul territorio di Bologna fanno parte dello SPAD. Le informazioni complessive possono essere solo indicative considerando anche l'alto numero di casi non denunciati e/o non registrati come "discriminazione".

# METODOLOGIA E GLOSSARIO

La raccolta, l'elaborazione e la diffusione dei dati dell'Osservatorio è una componente fondamentale dell'azione antidiscriminatoria dello SPAD. Sebbene necessaria per l'emersione del fenomeno delle discriminazioni e - di conseguenza - la possibilità di contrastarlo, la raccolta dati potrebbe avere effetti avversi sulle categorie che si vorrebbero invece proteggere. Ai fini di ridurre questo rischio, lo SPAD - già dal suo primo anno - ha aderito e adottato il principio umanitario "do no harm" (trad. "non fare del male"), indicato dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani (OHCHR) come principio guida di un approccio ai dati basato sui diritti umani. In questo contesto, "do no harm" significa che le attività di raccolta, elaborazione e diffusione dei dati dovrebbero evitare di creare

## NOTA SULLA TERMINOLOGIA

Nel testo che segue ricorrono termini come "razza", "etnia" e "vittime". Si riconosce la contestabilità dell'utilizzo di questa terminologia, ma si è deciso di optare per l'utilizzo di questi termini in quanto voci alternative risulterebbero prive di associazioni o significati di valore che permettano di trattare questi argomenti con la stessa chiarezza. Questi termini continuano infatti ad esistere non solo nel discorso quotidiano, ma anche nell'ambito giuridico-normativo nazionale ed europeo. Sebbene inaccettabile nell'accezione di distinzione scientificamente fondata degli esseri umani, i concetti di "razza" e "razzismo" rimangono utilizzabili per descrivere l'esistenza sociale e psicologica delle realtà attribuite alla "razza". Parallelamente, chi subisce discriminazione non sempre si riconosce o identifica nel ruolo di "vittima". Ciononostante, abbiamo deciso di impiegare queste parole perché imprescindibili per individuare - e quindi poter parlare di - discriminazione nel contesto operativo della Rete SPAD. Eliminandone l'uso, non avremmo avuto modo di nominare il problema. Per evidenziare che questi termini - e le teorie a loro sottostanti - non appartengono al punto di vista dello SPAD, questi saranno menzionati tra virgolette.

opportunità per ulteriori azioni discriminatorie e, ancora più importante, dovrebbero essere impiegate a beneficio delle comunità interessate dall'analisi.

Questa nota metodologica riconosce il valore di questo approccio e dei principi che lo guidano: partecipazione, privacy, auto-identificazione, disaggregazione dei dati, trasparenza, e responsabilità<sup>2</sup>. Di seguito, viene descritto come lo sviluppo, l'implementazione e l'elaborazione delle modalità di raccolta ed elaborazione dati da parte dello SPAD riflette questi principi:

**Partecipazione:** nato come progetto di natura partecipata, lo SPAD garantisce forme di partecipazione dei soggetti della Rete SPAD - e delle comunità interessate dall'analisi - sia nella fase di raccolta dati, nella persona di operatrici/operatori e case manager che presenziano al colloquio, che nella fase di elaborazione e diffusione dei dati, attraverso il coinvolgimento - tramite interviste o contributi scritti - nell'elaborazione del Rapporto annuale.

**Privacy:** la raccolta di dati personali, come possono essere quelli raccolti contestualmente alle segnalazioni registrate dallo SPAD, è protetta dalla normativa italiana ed europea. Nel caso dello SPAD, le principali pratiche di protezione dei dati sono state definite con la Segreteria Generale del Comune di Bologna. A chi accede allo SPAD viene illustrato il contenuto dell'informativa privacy - in cui si delineano normative, procedure e diritti relativi alla gestione di dati personali -, che viene sottoscritta per presa visione dall'interessata/o. Infine, la fase di analisi prevede un processo di anonimizzazione e pseudonimizzazione dei dati raccolti, che precede la condivisione degli stessi con l'Osservatorio.

**Auto-identificazione:** affinché chi si rivolge SPAD possa essere sempre in controllo del processo di definizione della propria identità<sup>3</sup>, per ogni campo della raccolta dati è prevista una modalità di risposta aperta, che include sempre anche l'opzione di non-risposta. La raccolta dati è quindi limitata a tutti i dati essenziali - ma mai obbligatori - per l'erogazione del servizio.

**Disaggregazione dei dati:** la possibilità di disaggregare i dati sulla base dei molteplici assi di oppressione e disuguaglianza permette di individuare i soggetti maggiormente colpiti da discriminazione e le modali-

tà con cui queste discriminazioni sono agite. In attento equilibrio con il principio di privacy e auto-identificazione delle persone, lo SPAD garantisce la possibilità di disaggregazione dei dati attraverso la raccolta, tramite la scheda di rilevazione, delle informazioni necessarie alla disaggregazione (identità ed espressione di genere, provenienza, cittadinanza, età, domicilio, ecc). Questo processo permette anche di evidenziare l'intersezionalità delle discriminazioni registrate.

**Trasparenza:** ai fini di fornire informazioni chiare e accessibili sull'elaborazione e gestione dei dati e la metodologia con cui vengono analizzati, questo Rapporto ha anche la funzione di riportare, in modo chiaro e trasparente, le pratiche di gestione delle segnalazioni e le modalità operative dello SPAD e del suo Osservatorio.

**Responsabilità:** lo SPAD è responsabile per l'impatto che le azioni di raccolta, elaborazione e diffusione dei dati possono avere sulle persone che si rivolgono allo Sportello. Questo comprende sia l'impatto dei processi di raccolta dati, per esempio la responsabilità che non ci siano ritraumatizzazioni nei colloqui, sia l'impatto della pubblicazione di questo Rapporto<sup>4</sup>.

In termini di elaborazione e analisi dei dati, questo Rapporto combina analisi quantitative e qualitative. I dati sono estratti dal database dell'Osservatorio, all'interno del quale si registrano ed archiviano le informazioni sulle segnalazioni ricevute secondo le modalità sopra descritte. Questo processo è stato modificato, rispetto a quello seguito durante la fase di sperimentazione, con l'introduzione di un nuovo strumento di raccolta dati, un modulo di inserimento dati, che ha reso questa fase più fruibile e accessibile, dando la possibilità alle/ai case manager che hanno in carico il caso di inserirlo direttamente all'interno del database dell'Osservatorio, instaurando così una modalità condivisa in maniera più ampia con chi opera all'interno dello sportello.

L'analisi qualitativa è il prodotto delle riflessioni emerse nell'ambito delle riunioni – bilaterali e/o collettive – tra case manager e rappresentanti della Funzione 5 e delle informazioni fornite dai team multidisciplinari. L'analisi quantitativa, invece, è svolta sui dati delle segnalazioni registrate dallo SPAD nel periodo 1 novembre 2022-31 dicembre 2023 – un orizzonte temporale che è leggermente ampliato, rispetto a quello del Primo Rapporto, con l'obiettivo, dal prossimo anno, di allineare il periodo di analisi a quello di un anno solare.

In prima istanza, le segnalazioni ricevute sono state classificate sulla base della loro pertinenza. Sono stati considerati pertinenti tutti i casi che, a seguito di un'attenta valutazione congiunta di COSPE e Comune di Bologna, co-coordinatori della Funzione di Osservatorio, con il fondamentale coinvolgimento delle/dei case manager, si sono rivelati effettivi casi di

discriminazione, includendo anche i casi di discriminazione percepita. Al contrario, sono stati considerati non pertinenti tutti i casi che non hanno presentato elementi riconducibili ad una discriminazione (es. richieste di supporto di altro tipo). Sono stati classificati come dubbi i casi che hanno presentato informazioni incomplete ai fini della valutazione. Ai fini dell'analisi, le discriminazioni sono state definite come segue:

**Discriminazione:** "costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla 'razza', il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o 'etnica', le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica"<sup>5</sup>.

I casi di discriminazioni pertinenti sono stati poi classificati sulla base delle modalità di discriminazione rilevate. In seguito ad un percorso di riflessione sulle modalità di classificazione dei casi di discriminazione, le categorie di analisi sono state modificate rispetto a quelle definite nel Primo Rapporto, nell'ottica di armonizzazione degli strumenti di rilevamento e raccolta e, soprattutto, di miglioramento dell'elaborazione e analisi dati. Con questo obiettivo, sono state definite le seguenti categorie:

**Discriminazione diretta:** si ha discriminazione diretta "quando, per la 'razza' o 'l'origine etnica', una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga"<sup>6</sup>.

**Discriminazione indiretta:** si ha discriminazione indiretta "quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata 'razza' od 'Origine etnica' in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone"<sup>7</sup>. La stessa definizione si applica anche alle persone che professano una determinata religione o ideologia, portatrici di disabilità, di una particolare età o di un particolare orientamento sessuale<sup>8</sup>.

**Discriminazione percepita:** atto o comportamento soggettivamente percepito come discriminazione da chi lo subisce, che non ha alla base elementi inequivocabilmente riconducibili ad una discriminazione o che non corrisponde a ciò che viene riconosciuto come discriminazione a livello normativo e/o giudiziario. La complessità della normativa sulle discriminazioni, la difficile catalogazione dei fatti come discriminazioni e la difficoltà di rilevamento delle stesse non garantiscono infatti che tutti i casi di discriminazione possano trovare copertura legislativa e tutela giudiziaria. Per lo SPAD, i casi di discriminazione percepita restano casi

di discriminazione pertinenti, presi in carico (o oggetto di reindirizzamenti se non di competenza dello SPAD) al pari dei casi di discriminazione giuridicamente riconosciuti. La percezione della discriminazione da parte della persona offesa (o di testimoni/segnalanti) è elemento sufficiente ad avviare il procedimento di assistenza e supporto alla stessa.

**Molestia:** comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona verso cui esso è rivolto, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

**Discorso d'odio:** qualsiasi espressione, comunicazione o discorso che abbia lo scopo o l'effetto di "fomentare, promuovere o incoraggiare, sotto qualsiasi forma, la denigrazione, l'odio o la diffamazione nei confronti di una persona o di un gruppo, nonché il fatto di sottoporre a soprusi, insulti, stereotipi negativi, stigmatizzazione o minacce una persona o un gruppo"<sup>9</sup> sulla base di uno o più aspetti della sua identità.

**Crimine d'odio:** reato comune commesso contro un individuo, un gruppo e/o beni ad essi associati con l'aggravante del movente discriminatorio e motivato dal pregiudizio (bias motivation) verso l'identità di gruppo delle persone colpite. Costituisce, quindi, crimine d'odio qualsiasi reato previsto dal codice penale in cui la vittima venga "colpita in ragione della sua identità di gruppo"<sup>10</sup>.

Sulla base delle evidenze relative all'agente discriminante, sono state previste anche le seguenti categorie:

**Discriminazione istituzionale:** discriminazioni poste in essere da soggetti istituzionali nell'esercizio delle loro funzioni oppure norme, prassi o regole istituzionali oggettivamente discriminatorie o apparentemente prive di carattere discriminatorio, ma che nella loro applicazione producono un trattamento differente, ovvero meno favorevole, rispetto a quello ricevuto da altri individui, creando delle barriere che limitano le possibilità e opportunità per un gruppo di persone che condividono una stessa caratteristica.

**Discriminazione sistemica:** "norme, politiche, pratiche o atteggiamenti culturali predominanti sia nel settore pubblico che in quello privato che creano svantaggi relativi per alcuni gruppi e privilegi per altri gruppi. Manifestazione sociale delle disuguaglianze strutturali, basate su gerarchie sociali profonde che si riflettono in tutte le istituzioni sociali. Una gerarchia 'invisibile' che crea privilegi e svantaggi strutturali"<sup>11</sup>.

Con la consapevolezza che per poter pienamente analizzare le discriminazioni è necessario impiegare una prospettiva adeguata a riconoscerne la complessità, quindi gli aspetti molteplici e, spesso, intersezionali che concorrono a creare situazioni di disparità di trattamento, i casi registrati sono stati classificati anche sulla base dell'intersezionalità dei fattori di discriminazione:

**Discriminazione intersezionale:** forma di discriminazione che avviene sulla base di "due o molteplici campi di discriminazione, che operano simultaneamente e interagiscono in modo inseparabile, producendo forme distinte e specifiche di discriminazione"<sup>12</sup>. In questo caso, la discriminazione è basata su due o più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati. Non si tratta quindi del risultato di un effetto cumulativo dell'insieme di più discriminazioni (come nel caso delle discriminazioni multiple), quanto di una configurazione specifica creata dalla intersezione tra i diversi fattori (es. genere, provenienza, religione, ecc.).

Entrando nel merito del tipo di azioni discriminatorie messe in atto, queste sono state classificate secondo le seguenti categorie:

**Trattamento differenziato:** trattamento ingiusto e discriminatorio sulla base di una qualsiasi delle caratteristiche protette, in un'ampia gamma di contesti.

**Aggressione verbale:** abuso verbale e non verbale, sulla base di una qualsiasi delle caratteristiche protette, compresi i commenti o i gesti rivolti ad una persona o a una collettività, nonché minacce dirette e indirette di violenza fisica o di conseguenze di qualsiasi tipo alla persona.

**Aggressione fisica:** attacco fisico, sulla base di una qualsiasi delle caratteristiche protette, che va dal toccare, sputare o lanciare oggetti a un attacco violento contro un individuo o un gruppo.

**Atto vandalico:** appropriazione indebita o deturpazione di proprietà.

**Discorso d'odio:** si veda sopra.

**Crimine d'odio:** si veda sopra.

**Profilazione razziale:** l'uso o l'influenza di stereotipi razzializzanti da parte delle forze dell'ordine nell'esercizio delle proprie attività.

**Mobbing:** insieme di azioni e comportamenti aggressivi e persecutori e/o di emarginazione sociale e violenza psicologica, che creano un clima ostile di continue intimidazioni, vessazioni e pressioni (non esclusivamente in ambito lavorativo).

**Altro:** categoria residuale.

L'analisi condotta all'interno di questo Rapporto intende classificare i casi di discriminazione registrati dallo SPAD nel periodo tra novembre 2022 e dicembre 2023 e analizzarli, rispondendo alle seguenti domande: chi accede allo SPAD? Quali tipi di discriminazioni vengono segnalati? Chi è discriminata/o? Chi discrimina e dove? Quali azioni di risposta sono state intraprese dallo SPAD? L'utenza SPAD è soddisfatta del supporto ricevuto?

# SPAD: SPORTELLO ANTIDISCRIMINAZIONE DEL COMUNE DI BOLOGNA

## 1.1 La missione dello SPAD e il suo consolidamento

Lo SPAD - Sportello Antidiscriminazioni, nato come servizio innovativo e sperimentale, ha la finalità di orientare le persone "vittime" o testimoni di discriminazioni, o che si percepiscono tali, a seguito di una loro segnalazione e di prendere in carico le segnalazioni che contengano elementi potenzialmente discriminatori, per trovare una soluzione adeguata. Il focus riguarda le discriminazioni "razziali", "etniche" e religiose, indicate anche come discriminazioni per origine o provenienza, siano esse "dirette" o "indirette", con un'attenzione specifica alle discriminazioni multiple e intersezionali, ferma restando la funzione di orientamento verso altri servizi del territorio dedicati ad altri fattori di discriminazione o ad altri bisogni specifici.

Il servizio, co-gestito dal Comune di Bologna e da enti del terzo settore, si aggiunge alle attività che la rete territoriale antidiscriminazioni già svolge sul territorio, al fine di consolidarle e metterle in rete con i servizi pubblici. Dopo un periodo di sperimentazione, dalla sua nascita nel mese di dicembre 2021 ad ottobre 2022, l'Amministrazione Comunale, in coerenza con le Linee programmatiche per il mandato 2021 - 2026, ha adottato la deliberazione di Giunta PG n. 697834/2022 del 26/10/2022<sup>13</sup>, avente ad oggetto la costituzione dell'Ufficio Diritti e Città Plurale, l'avvio del progetto di ampliamento e diffusione dello Sportello Antidiscriminazioni (SPAD) e l'istituzione della figura di Diversity Manager.

Al fine di promuovere l'azione di consolidamento e di diffusione sul territorio dello Sportello prevista dalla sopra citata deliberazione, il Comune di Bologna ha provveduto alla pubblicazione di un avviso pubblico finalizzato a raccogliere manifestazioni di interesse da parte di soggetti civici a collaborare in uno o più degli ambiti di intervento dello SPAD anche attraverso il co-coordinamento di una o più specifiche Funzioni.

A seguito dell'avviso sono stati individuati 37 soggetti civici che costituiscono, da marzo 2023 e fino a febbraio 2025, assieme al Comune di Bologna, l'attuale Rete SPAD e precisamente: Africa e Mediterraneo, A.I.P.I.L.V., AMISS, Arca di Noè, Associazione Interculturale Universo, Associazione Lavoratori Marocchini in Italia (ALMI), Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI), Avvocato di Strada, Black History Month Bologna (BHMBO), la Casa del Faro, la Casa del mondo - ADJEBADIA, Casa delle donne per non subire violenza, Casa di quartiere Centro Stella, Cassero LGBTI+ Center, Centro Documentazione Handicap, Commissione Sinodale per la Diaconia (CSD) ETS, Comunità Islamica di Bologna, COSPE, Donne in Strada, Diversa/mente, Geopolis, Gruppo Trans, IAM Intersectionalities and more, Italia-Vietnam Ponte tra Culture, MA2TA Persia, MIT Movimento Identità Trans, MondoDonna Onlus, Next Generation Italy, Percorsi, Polis Aperta, Raggi di Sole, Sconfinamenti, Spazio Pace O.D.V., Status Equo, Trama di Terre, Xenia - Associazione per lo studio e l'azione sulle migrazioni e lo sviluppo, Yadin Wahida.

Anche in questa fase di consolidamento le azioni dello SPAD vengono realizzate mediante una struttura a 5 Funzioni come riportato nel paragrafo che segue.

## 1.2 Le Funzioni SPAD e le novità del 2023

Per il coordinamento delle singole Funzioni, lo SPAD si è avvalso della collaborazione tra Comune di Bologna - Ufficio Nuove Cittadinanze, Cooperazione e Diritti Umani e le seguenti realtà associative: Associazione Interculturale Universo per "Ascolto e orientamento"; Diversa/mente per "Supporto alle vittime"; Africa e Mediterraneo per "Informazione e sensibilizzazione"; COSPE per l' "Osservatorio sulle discriminazioni per provenienza, razziali e religiose".

La collaborazione con gli enti del terzo settore sopracitati si sviluppa attraverso il co-coordinamento nell'ambito delle specifiche Funzioni dello SPAD. Nelle pagine che seguono, oltre agli ambiti di intervento, consolidati durante il primo periodo di sperimentazione dello Sportello, riportiamo alcune importanti novità che riguardano le Funzioni. Queste comprendono sia nuove modalità operative, come gli aggiustamenti di prassi quali la presa in carico delle segnalazioni o l'aggiornamento degli strumenti di raccolta dati, sia nuove attività di comunicazione. Come già osservato nel Primo Rapporto dell'Osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni, riteniamo importante sottolineare nuovamente che la forma condivisa e co-gestita delle attività dello SPAD è un valore aggiunto e di successo - come riscontrato anche dall'analisi del grado di soddisfazione di chi si è rivolto allo SPAD e ha usufruito dei suoi servizi (si veda il par. 3.4).

### 1.2.1 Funzione 1: ascolto e orientamento a cura di Associazione Interculturale Universo

La Funzione 1 "Ascolto e orientamento" è co-coordinata dal Comune di Bologna e dall'Associazione Interculturale Universo. In questa Funzione rientrano:

- la raccolta e la registrazione delle segnalazioni di discriminazione da parte di "vittime", testimoni o segnalanti;
- l'informativa rivolta all'utenza sulle funzioni dello Sportello e sul trattamento dei dati personali (nel rispetto del Regolamento UE 2016/679, del Codice privacy, come modificato e integrato dal D.lgs. 101/2018 e ss.mm.);
- il colloquio di approfondimento per l'accertamento del fattore discriminante (in presenza o online o telefonico);
- l'orientamento, l'accompagnamento verso altri servizi del territorio e la presa in carico per le attività di supporto alle "vittime".

Ciascun caso è valutato e gestito da un team multidisciplinare, la cui composizione può variare in base alle necessità di chi si rivolge allo SPAD. Le novità rispetto al 2022:

- Migliorata la gestione dei turni di presenza delle operatrici e degli operatori. Ogni associazione aderente alla Funzione 1 ha garantito la propria partecipazione alle attività attraverso la presenza di almeno un/a operatore/rice SPAD formato/a. Nello svolgimento delle attività del front office è stata importante la co-presenza costante di un/a rappresentante del Comune di Bologna e la figura del case manager per curare l'archivio e il follow-up dei passaggi burocratici per quantor riguarda le segnalazioni.
- L'Associazione Universo ha continuato a garantire la possibilità di raggiungere indirettamente lo SPAD attraverso il proprio sportello d'ascolto in Piazza XX Settembre (Bologna) per coloro che già frequentano le attività dell'associazione.
- Nuove riunioni con gli operatori e le operatrici sono state organizzate mensilmente non solo per trattare i casi finora presi in carico, ma anche per fornire un costante aggiornamento dell'andamento dello SPAD a chi non era in turno.
- Essendo diminuito il numero degli operatori e operatrici di sportello è stata possibile una maggior condivisione durante le riunioni per identificare soluzioni, idee e proposte per migliorare l'affluenza dell'utenza allo Sportello e migliorare la comunicazione relativa alla presenza dello SPAD sul territorio.
- Come ulteriore nuovo elemento sono state inserite le riunioni mensili per le/i case manager. Sono cominciate purtroppo tardi rispetto a quanto programmato, ovvero a settembre 2023, ma sono state apprezzate dalle/dai case manager.



### 1.2.2 Funzione 2: supporto alle vittime a cura di Associazione Diversa/mente APS

La Funzione 2 "Supporto alle vittime" è co-coordinata dal Comune di Bologna e da Diversa/mente. In questa Funzione rientrano:

- la presa in carico e gestione del caso, incluse la relazione e le comunicazioni con l'agente discriminante;
- l'individuazione, in accordo con le/i segnalanti, delle soluzioni più appropriate, tra le seguenti: mediazione interculturale, mediazione dei conflitti, mediazione sociale, consulenza e assistenza legale, sostegno psicologico ed emozionale.

La presa in carico può riguardare l'assistenza e la consulenza legale civile o penale, la mediazione del conflitto e il sostegno psicologico. Durante la presa in carico, quando necessario o utile, la Funzione 2 fornisce la mediazione linguistica-culturale e l'accompagnamento. Un ulteriore obiettivo della Funzione 2 è quello di individuare e proporre soluzioni ai "casi complessi", intendendo con questa espressione quelle situazioni in cui il fattore o i fattori di discriminazione non siano immediatamente identificabili e la risposta, in merito alla discriminazione - percepita e/o oggettiva, multipla o intersezionale -, richieda un confronto approfondito nel gruppo multidisciplinare. Con la nuova convenzione il numero delle associazioni che collaborano con la Funzione 2 è aumentato (sono 18 le associazioni aderenti, tra le 37 della Rete SPAD). Rispetto alla convenzione precedente si rileva l'adesione di un maggior numero di associazioni attive nel contrasto delle discriminazioni di genere e LGBTQIA+. Sei sono state le prese in carico stragiudiziali. Sono aumentate le richieste di supporto psicologico, infatti, nel corso dell'anno 2023 sono state seguite 6 persone. Inoltre, negli ultimi mesi dell'anno 2023, il Gruppo Clinico dell'associazione Diversa/mente ha redatto un dettagliato protocollo di presa in carico psicologica che è stato condiviso con le/i case manager dello SPAD.

### 1.2.3 Funzione 3: informazione e sensibilizzazione a cura di Associazione Africa e Mediterraneo

La Funzione 3 "Informazione e sensibilizzazione" rivolta alla cittadinanza è co-coordinata dal Comune di Bologna e Africa e Mediterraneo. In questa Funzione rientrano:

- l'elaborazione e la realizzazione di campagne informative sui servizi erogati, tradotte in più lingue;
- le azioni di informazione e sensibilizzazione su temi correlati, rivolte alla prevenzione;
- le azioni di informazione rivolte alle reti dei portatori di interesse, per avviare forme di collaborazione;
- la raccolta e la disseminazione di toolkit e risorse per la formazione e la didattica sull'antidiscriminazione.

L'Associazione Africa e Mediterraneo ha sviluppato in collaborazione con il Comune di Bologna una serie di attività inerenti alla comunicazione esterna ed interna dello SPAD finalizzate all'informazione e alla sensibilizzazione della cittadinanza e allo scambio fra le associazioni coinvolte direttamente nello sviluppo dello Sportello e nell'implementazione dei servizi offerti. Si è innanzitutto lavorato all'elaborazione dell'identità grafica dello SPAD attraverso la creazione di una immagine coordinata finalizzata a potenziare l'impatto comunicativo dello Sportello, incidendo positivamente sulla riconoscibilità del servizio. Assieme alla distribuzione del nuovo volantino multilingue, la finalità di promozione del servizio e delle modalità di accesso allo Sportello è stata realizzata attraverso l'elaborazione di un primo volantino monolingue in arabo. Momenti di presentazione dello SPAD sono stati realizzati in occasione di eventi e manifestazioni come la Festa delle Nuove Cittadinanze tenutasi a luglio 2023 in Piazza Maggiore e nell'ambito del seminario di formazione per giornalisti "Normativa dell'asilo e dell'accoglienza delle persone rifugiate e richiedenti protezione tra narrazione e verifica dei fatti" in occasione della Giornata mondiale del Rifugiato. È stata avviata una campagna di sensibilizzazione online attraverso la realizzazione di post pubblicati sulle pagine Facebook e Instagram del Centro Interculturale Zonarelli. Al fine di migliorare e valorizzare il ruolo delle associazioni della Rete, promuovere la collaborazione e lo scambio, è stato realizzato a novembre 2023 un evento di presentazione e benvenuto dei nuovi operatori e delle nuove operatrici di Sportello.

## 1.2.4 Funzione 4: formazione a cura di Comune di Bologna

La Funzione 4 "Formazione" è coordinata dal Comune di Bologna. In questa Funzione rientrano:

- la formazione di base e l'aggiornamento professionale del personale dello sportello;
- la formazione di, e l'auto-formazione con, altri attori di interesse sul territorio.

Tra le Funzioni dello SPAD, la formazione ricopre un ruolo fondamentale sia per il personale addetto allo sportello sia come contributo allo sviluppo di conoscenze e conseguenti comportamenti antidiscriminatori.

Il 2023 ha visto il Comune di Bologna impegnato nella progettazione e realizzazione di un secondo percorso di formazione base finalizzato a potenziare il team impegnato nelle attività di sportello formando nuovi operatori e nuove operatrici di sportello della durata complessiva di 38,5 ore. Il percorso, trasversale ai vari ambiti di intervento dello SPAD, è stato realizzato in modalità ibrida (in presenza al Centro Interculturale M. Zonarelli e online), e si è sviluppato nel periodo giugno-novembre 2023, con la collaborazione di: ASGI - Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione, ASP Città di Bologna, Azienda USL di Bologna, Casa delle donne per non subire violenza Bologna, Cassero LGBTIQ+ Center, CGIL Bologna, CIB - Comunità islamica di Bologna, CIDAS Bologna, CISL Bologna, Comune di Bologna, COSPE, Diversa/mente, IAM - Intersectionalities And More, MIT - Movimento Identità Trans, MondoDonna Onlus, UIL Bologna.

Nella prima parte del percorso, partendo dalle fonti normative italiane, europee e internazionali e dalla relativa giurisprudenza del diritto antidiscriminatorio con particolare riferimento alle discriminazioni su basi "razziali", "etniche" e religiose, sono stati approfonditi temi specifici quali delle discriminazioni nell'accesso all'istruzione e nel riconoscimento dei titoli di studio, nel lavoro, nell'accesso all'alloggio, nel diritto alla salute, nell'accesso alle prestazioni sociali, nell'iscrizione anagrafica ed in ambito religioso. Inoltre è stato fatto un approfondimento sulla normativa relativa ai permessi di soggiorno. Questo modulo è stato in parte realizzato con la collaborazione dell'Associazione Lai-momo nell'ambito del progetto "Preservere" di cui è partner. Sono poi stati trattati gli aspetti dell'intersezionalità nell'accoglienza e nella gestione delle segnalazioni e le dinamiche psicologiche in una prospettiva etnopsichiatrica.

Il percorso è continuato con due focus sulla raccolta e gestione della segnalazione affrontando nello specifico cosa occorre valutare, il primo colloquio, la "diagnosi", la scelta delle possibili soluzioni e la conclusione del caso e la presentazione degli strumenti di raccolta dati utilizzati dallo SPAD, quali la scheda di rilevazione e la scheda di gestione dei casi.

Nell'ultima parte del percorso, è stata fornita un'introduzione al sistema dei servizi per i cittadini presenti sul territorio (quali ad es. servizi sociali, socio-sanitari, educativi, abitativi, di orientamento al lavoro, infopoint della Questura, servizi stranieri presenti presso le OO.SS. CGIL, CISL, UIL), al fine di fornire alle operatrici e agli operatori una adeguata conoscenza del territorio al fine di eventuali reindirizzamenti. Sono stati inoltre forniti elementi per la comunicazione rispettosa delle differenze e non discriminante.

Il percorso è terminato con la presentazione dell'Informativa privacy dello SPAD e del Kit per operatrici ed operatori, che ha visto impegnato il personale del Comune nell'aggiornamento delle attività dei servizi presenti sul territorio offerti dal Comune di Bologna, ASP Città di Bologna e dai soggetti civici facenti parte della Rete SPAD.

Gli operatori e le operatrici formati/e nel corso della prima edizione del percorso del 2021 e i/le case manager in essere hanno partecipato, come aggiornamento, ad una parte della formazione sulla normativa relativa ai permessi di soggiorno, agli approfondimenti sulle discriminazioni nell'iscrizione anagrafica ed in ambito religioso, alla parte relativa alla gestione del colloquio e alle conseguenti valutazioni nella gestione e chiusura dei casi e agli strumenti di raccolta dati utilizzati dallo SPAD, quali la scheda di rilevazione e la scheda di gestione dei casi per un totale di 9 ore.

Il percorso ha permesso di abilitare 22 nuovi/e operatori ed operatrici di sportello.

Nel mese di ottobre 2023 lo SPAD è intervenuto nell'ambito di una formazione in house realizzata dai Servizi Demografici rivolta ad operatori ed operatrici URP del Comune di Bologna al fine di presentare lo SPAD ed il suo funzionamento fatto seguire da un intervento sul diritto antidiscriminatorio tenuto da un avvocato di ASGI - Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione.



## 1.2.5 Funzione 5: osservatorio sulle discriminazioni per provenienza, "razziali" e religiose a cura di COSPE

La Funzione 5 "Osservatorio sulle discriminazioni per provenienza, razziali e religiose" è co-coordinata dal Comune di Bologna e da COSPE. In questa Funzione rientrano:

- la raccolta, l'analisi e l'elaborazione dei dati;
- la stesura del Rapporto Annuale sulle segnalazioni ricevute dallo Sportello, contenente dati aggregati suddivisi per età, genere, quartiere, luogo pubblico o privato, tipologia di agente discriminante, ambito della discriminazione, fattori di discriminazione, soluzioni intraprese;
- la promozione di progetti specifici sui bisogni rilevati.

Lo scorso anno lo SPAD si è interrogato sul perché fosse importante far nascere un osservatorio sulle discriminazioni a livello cittadino ed in che misura sarebbe stato possibile analizzare e monitorare il fenomeno delle discriminazioni per contribuire al suo contrasto. Dopo un periodo di sperimentazione, necessario per verificare la funzionalità delle pratiche adottate, è oggi possibile affermare che l'Osservatorio SPAD svolge pienamente le funzioni per cui è nato ed è in grado di monitorare l'ampiezza delle discriminazioni nel territorio di competenza nel limite delle segnalazioni pervenute. La progressiva attivazione di nuovi strumenti di raccolta ed analisi dei dati, il loro rafforzamento e la loro riconoscibilità, hanno contribuito ad un miglioramento qualitativo del dato raccolto. Questi aspetti migliorativi non sono però direttamente connessi all'aumento o alla diminuzione dell'emersione del fenomeno, che continua a restare in grande parte sommerso. Le restituzioni che vengono date coprono solo in parte l'ampiezza delle dinamiche e del fenomeno discriminatorio presenti in alcuni contesti. Condurre un'analisi sulle discriminazioni è una sfida non semplice al giorno d'oggi, in particolar modo considerata l'assenza di una banca dati già esistente a livello locale. Risulta quindi sempre più necessario implementare ed integrare l'analisi del dato raccolto, con attività di comunicazione e prassi operative che diano fiducia alla cittadinanza, affinché possa emergere la reale ampiezza delle discriminazioni.

È trascorso un anno dalla presentazione del Primo Rapporto, che raccoglieva dati ed approfondimenti di un lavoro di 11 mesi. Oggi è possibile raccontare un nuovo anno intero, caratterizzato da un monitoraggio sistematico, periodico e trasparente con migliori strumenti di analisi, grazie in particolar modo ad un virtuoso lavoro quotidiano del team di questa Funzione, al costante co-coordinamento con lo staff del Comune di Bologna e di tutta la Rete SPAD.

Analizzare i casi di discriminazione è un lavoro complesso, che necessita di tempo e competenze, non ci si limita ad inserire dei numeri in un database preconfezionato. La complessità del fenomeno necessita di progressivi step di analisi: dal primo approccio in fase di registrazione del caso (tramite le sportelliste e gli sportellisti dello SPAD) fino al complicato iter di categorizzazione del caso di discriminazione. Si sa, i fenomeni di discriminazione non sono esclusivamente caratterizzati da azioni eclatanti e facilmente riconoscibili, esse assumono molto più frequentemente le sembianze di una pluralità di atti che scaturiscono da un complesso intreccio di pregiudizi, stereotipi culturali e strutture sociali di potere che rendono a volte complessa l'analisi precisa del fenomeno.

Qui di seguito vengono riportate le novità adottate rispetto allo scorso anno che hanno permesso, come detto in precedenza, di rendere più sistematico e preciso l'iter di lavoro:

- Modulo di inserimento dati: in termini di elaborazione e analisi dei dati, questo Rapporto combina analisi quantitative e qualitative. I dati sono estratti dal database dell'Osservatorio, all'interno del quale si registrano ed archiviano le informazioni sulle segnalazioni ricevute secondo le modalità sopra descritte. Questo processo è stato modificato, rispetto a quello seguito durante la fase di sperimentazione del primo anno, con l'introduzione di un nuovo strumento di raccolta dati che ha reso questa fase più fruibile, accessibile e condivisa in maniera più ampia con chi opera all'interno dello sportello.
- È stata aggiornata la scheda di rilevazione che viene utilizzata come primo strumento di raccolta dati in fase di colloquio allo sportello. Grazie ad un serie di migliorie è ora possibile raccogliere più informazioni sul caso.
- Questionario di soddisfazione: strumento necessario per l'analisi del grado di soddisfazione dell'utenza SPAD rispetto al tipo di supporto ottenuto sia nella fase di accoglienza allo sportello sia nell'eventuale presa in carico del caso. Il questionario è stato pensato per essere semplice e comprensibile. Oltre a domande a risposta chiusa sono presenti delle sezioni nel quale è possibile aggiungere commenti ed osservazioni.

- Questionario per approfondimento tematico della Rete SPAD: come nella prima edizione del Rapporto, è stato previsto un approfondimento dedicato alla Rete SPAD, che si compone di 37 associazioni attive sul territorio. Il tema scelto nel 2023 è stato l'*under-recording* e l'*under-reporting*, cioè la sottostima legata alla scarsa propensione delle "vittime" a denunciare i comportamenti subiti e l'insieme di meccanismi per cui i casi di discriminazione non vengono registrati. La Rete SPAD ha espresso, tramite un questionario, la propria opinione su quali fossero le cause dell'*under-recording* e l'*under-reporting*, come è possibile contrastare questo fenomeno, e cosa può fare la Rete SPAD a riguardo.
- Approfondimento sul sistema di riferimento ed orientamento SPAD (*referral system*) e sulle buone prassi di reindirizzamento dei casi di discriminazione.
- Nuove infografiche che permettono un'innovata rappresentazione di: luoghi delle discriminazioni, fattori di discriminazione e provenienza di chi segnala.

## 1.3 Modalità di funzionamento dello Sportello e gestione delle segnalazioni

La Funzione 1 "Ascolto e orientamento" e la Funzione 2 "Supporto alle vittime", strettamente relative allo Sportello, hanno come obiettivo principale l'accoglienza, l'ascolto e la presa in carico (o il reindirizzamento) delle segnalazioni raccolte dallo SPAD. Le modalità di raccolta e gestione delle segnalazioni sono discusse a seguito.

### 1.3.1 Modalità di accesso

La "vittima", la/il testimone e la/il segnalante può contattare lo SPAD per segnalare una discriminazione attraverso diversi canali:

- In presenza presso il centro Centro Interculturale Zonarelli;
- Telefonicamente;
- Tramite e-mail;
- Tramite messaggistica istantanea e vocale su Whatsapp;
- Tramite modulo di segnalazione online, accessibile attraverso il sito del Centro Interculturale Zonarelli.

### 1.3.2 Il colloquio e la segnalazione

Al primo accesso allo SPAD, si raccolgono le informazioni di base necessarie ad una valutazione preliminare del caso e delle esigenze espresse da chi effettua la segnalazione. Una volta ricevuta la segnalazione, la persona viene invitata ad un primo colloquio, in presenza o telefonicamente, durante il quale il team SPAD (generalmente composto da una/un case manager e una/un operatrice/operatore di sportello) raccoglie elementi ulteriori rispetto al racconto libero della segnalazione. Le informazioni raccolte vengono inserite nella Scheda di Rilevazione, che è organizzata nelle seguenti aree:

**1. Chi è discriminata/o?:** i primi dati registrati sono quelli relativi alla persona che effettua la segnalazione, tra questi: genere, età, occupazione, nazionalità e territorio di riferimento. La raccolta di queste informazioni permette di disaggregare le informazioni su più assi e rilevare così la complessità dei bisogni delle comunità locali, evidenziando la natura - spesso multipla e intersezionale - della discriminazione. Questo consente inoltre di verificare quali comunità sono state raggiunte dalle informazioni sulla presenza dello SPAD e quali invece necessitano di maggiori azioni di comunicazione mirate.

**2. Dove avviene la discriminazione?:** il secondo gruppo di dati raccolti riguarda il contesto nel quale ha avuto luogo l'atto discriminatorio segnalato, quindi se la discriminazione è avvenuta in uno spazio pubblico (uffici pubblici, ospedali e luoghi di sanità pubblica, strade, parchi o piazze, scuole, ecc.), in uno spazio privato (abitazioni, pubblici esercizi, compagnie e organizzazioni, ecc.), nei centri di accoglienza (CPSA, CDA, CARA, CIE, ecc.), in stazioni o mezzi di trasporto (autobus, treni, aerei, ecc.) o in luoghi non fisici, come social e mezzi di comunicazione digitali o analogici (giornali su carta o online, social network, inserzioni, ecc.).

**3. Chi discrimina?:** la terza categoria di dati fondamentali riguarda l'agente discriminante. Le cinque categorie principali di agenti discriminanti individuati sono: private/i cittadine/i (individui o gruppi), enti privati (aziende, datori di lavoro, impiegati, ecc.), servizi o amministrazione pubblica (uffici, dirigenti, dipendenti, ecc.), forze dell'ordine (uffici, gruppi o individui). Nei casi in cui i processi discriminatori non sono attribuibili a specifici enti o soggetti, ma sono il risultato di processi intrinseci alla struttura sociale, si parla di discriminazioni sistemiche.

**4. Qual è il fattore di discriminazione?:** nella sezione della Scheda dedicata alla valutazione del caso di discriminazione, il primo dato registrato è quello relativo al fattore di discriminazione rilevato/riportato: provenienza/nazionalità, "origine etnica", religione, identità ed espressione di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socio-economico, condizioni di salute, ecc. Attualmente, lo SPAD ha competenza di intervento e presa in carico sulle discriminazioni su base "razziale", "etnica" e religiosa. Nei casi in cui il fattore di discriminazione non rientra tra quelli SPAD, la persona viene reindirizzata presso altri servizi.

**5. Che tipo di discriminazione?:** la scheda raccoglie un breve riepilogo narrativo del caso e permette di indicare il tipo di discriminazione subita/segnalata: diretta, indiretta, percepita, molestia, discorso d'odio/crimine d'odio. Attraverso la scheda si registra anche l'ambito nel quale la discriminazione è avvenuta (casa, lavoro, salute, istruzione, erogazione di servizi pubblici, ecc.).

**6. Quale risposta può attivare lo SPAD?:** l'ultima sezione della Scheda di Rilevazione raccoglie le informazioni relative alla proposta operativa di risposta dello SPAD. Le azioni di risposta alle segnalazioni ricevute sono sempre pensate ad-hoc e dipendono fortemente da caso a caso. La possibilità di offrire forme di supporto differenti e sempre corrispondenti alle esigenze di chi si rivolge allo SPAD è anche dovuta all'eterogeneità delle realtà che fanno parte della Rete SPAD.

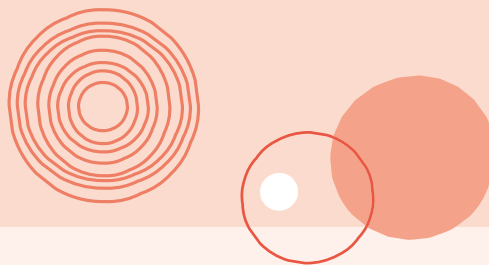
### 1.3.3 Gestione dei casi

Ricevuta la segnalazione e compilata la Scheda di Rilevazione, il tipo di intervento attivabile dallo SPAD dipende dalla natura del caso segnalato:

- Nei casi in cui viene rilevata l'assenza di un fattore di discriminazione, ma emergono bisogni di altro tipo, la persona che segnala riceve supporto dal team SPAD attraverso reindirizzamenti e accompagnamenti ad altri servizi. Nei casi di più semplice e rapida risoluzione, come quelli di richiesta di informazioni o supporto tecnico nell'accesso a specifici servizi, le segnalazioni sono raccolte e risolte durante il colloquio stesso, senza necessità di reindirizzamento o accompagnamento ad altri servizi.
- Quando si accerta il fattore (o i fattori di discriminazione), ma questo non rientra nell'ambito di competenza SPAD, si individua la possibilità di reindirizzamento ad altri servizi presenti sul territorio che possano offrire competenze specifiche; ove necessario, lo SPAD può organizzare degli accompagnamenti.
- Quando la discriminazione rientra nell'ambito di competenza SPAD (quindi discriminazioni su base "razziale", "etnica" e/o religiosa), la segnalazione viene accolta e presa in carico dalla Funzione 2, il cui supporto può prendere la forma - sulla base delle esigenze espresse e delle possibilità di intervento - di consulenza/assistenza legale, relazione con altri soggetti per risoluzione, mediazione del conflitto, mediazione linguistico-culturale, supporto psico-emotivo, ecc. Se reputato necessario, la "vittima" ha la possibilità di avere un secondo colloquio con l'associazione che prende in carico il caso sulla base delle competenze e disponibilità offerte. Inoltre, se il caso segnalato è particolarmente complesso, quindi di difficile valutazione, si procede con l'attivazione di un'equipe multidisciplinare, un gruppo di consultazione attivabile su richiesta delle/dei case manager. L'equipe multidisciplinare è composta da: case manager del caso, referenti Funzione 1 e Funzione 2, professioniste/professionisti appartenenti a Funzione 2 che lavorano in ambito legale, eventualmente psicologhe/psicologi e mediatrici/mediatori culturali. A seconda del caso e delle competenze che occorrono vengono convocate persone esperte che possono essere maggiormente di supporto per l'individuazione di una presa in carico.

Quando i casi proseguono nell'iter delle prese in carico, i dati vengono raccolti attraverso un secondo strumento, la Scheda di Gestione, dove vengono descritte in maniera narrativa le azioni intraprese a supporto alla "vittima", fino alla data di chiusura del caso.

Il capitolo 3, "Analisi dei dati raccolti", elabora in modo dettagliato le segnalazioni di discriminazione raccolte e affrontate nel 2022/23 dallo SPAD.



### IL SISTEMA DI RIFERIMENTO ED ORIENTAMENTO SPAD: BUONE PRASSI DI REINDIRIZZAMENTO a cura di COSPE

Un sistema di riferimento e orientamento territoriale e nazionale dovrebbe essere il mezzo più funzionale per mettere in contatto le persone che hanno subito o segnalato una discriminazione con i servizi di supporto di cui hanno bisogno. La maggior parte delle persone che subisce o segnala un atto discriminatorio, vissuto o percepito, non dispone delle informazioni necessarie per orientarsi nell'attuale sistema di supporto o di perseguimento civile e/o penale. Anche se fossero in grado di farlo, la questione del pregiudizio e/o della discriminazione come movente di questi atti viene spesso trascurata. Le esigenze specifiche delle persone colpite devono essere affrontate in modo adeguato. Le persone che si rivolgono a qualsiasi sportello devono essere reindirizzate verso luoghi in cui possono trovare sostegno, soprattutto per evitare il verificarsi di una vittimizzazione secondaria o l'abbandono delle intenzioni della segnalazione. Per questi motivi, la creazione di un sistema di riferimento e orientamento completo e ben funzionante è fondamentale.

In Italia, il sistema di reindirizzamento è spesso frammentato. Esistono poche strutture di supporto create e/o finanziate a livello pubblico, il sostegno delle persone "vittime" di discriminazione è fornito principalmente dalle organizzazioni della società civile attraverso reti storicamente caratterizzate da uno spirito volontaristico, la cui diffusione varia notevolmente tra le diverse aree del paese. Non esiste un finanziamento pubblico regolare per garantire il funzionamento di questi centri, che rischiano quindi di non rispondere in modo professionale e continuativo alle esigenze delle persone discriminate.

Istituire procedure di reindirizzamento condivise e coordinate tra istituzioni pubbliche e organizzazioni della società civile garantirebbe infatti che ogni persona discriminata (o segnalante) riceva i servizi di supporto di alta qualità di cui ha bisogno. Un sistema efficace con standard di qualità condivisi e un sistema di accreditamento nazionale non solo garantirebbero che qualsiasi misura di supporto e assistenza venga messa in atto rapidamente, ma rafforzerebbero

anche la dignità e il potere decisionale di chi segnala, dando loro piena libertà di scegliere a quale supporto accedere e come soddisfare i propri bisogni.

A Bologna, con lo SPAD, sono stati mossi i primi passi verso questa direzione attraverso la creazione della Rete SPAD, il sistema di co-coordinamento ibrido tra Comune di Bologna e associazioni della società civile e una Rete di supporto extra SPAD disponibile in caso di necessità specifiche.

Vi è da notare che una delle motivazioni che come Osservatorio riscontriamo più spesso, tra le cause della sotto denuncia, è proprio la mancanza di fiducia sul sistema di "presa in carico" di chi dovrebbe segnalare un caso di discriminazione. Se la percezione comune - di chi non segnala - risulta essere la convinzione di inutilità o credibilità del sistema di supporto è logico dedurre che è proprio questo sistema che deve essere rafforzato e reso funzionale e credibile.

In questo contesto risulta però opportuno chiarire quali siano gli obiettivi finali per evitare che le aspettative di tale sistema di riferimento e orientamento siano distanti dalla realtà. Il sistema di riferimento non è garanzia di risoluzione completa del problema: un esempio pratico potrebbe essere una segnalazione per discriminazione in ambito abitativo: una persona segnala che una proprietaria di casa ha cambiato idea sulla "disponibilità" dell'immobile dopo aver compreso che tale persona non fosse di origine italiana. Risulta chiaro che il sistema di reindirizzamento, in questo caso all'interno dello SPAD, è privo di strumenti sanzionatori ed esercita principalmente un'azione di *moral suasion* e di conciliazione tra le parti, quindi non può avere come obiettivo la ricerca diretta di una soluzione abitativa. Sarà però compito dello SPAD e del sistema di riferimento e orientamento valutare il caso, inserirlo nel database ed attivare all'interno della propria Rete la miglior soluzione di supporto a chi ha subito una discriminazione. Detto ciò, risulta comprensibile che più realtà associative si uniscono alla Rete, maggiore è l'opportunità di una presa in carico funzionale.

Di seguito riportiamo alcuni casi (anonimizzati e pseudonimizzati) registrati nel 2023, per i quali è stato attivato un sistema di reindirizzamento, verso le organizzazioni e/o i servizi di supporto più adatti alle esigenze specifiche delle persone discriminate.

Nel **primo esempio** che riportiamo emerge un caso di discriminazione percepita a seguito di un tentativo di ricerca casa presso un'agenzia immobiliare. Il segnalante, durante una conversazione telefonica intercorsa con un agente immobiliare, ci fa presente come i pregiudizi da parte dello stesso lo abbiano messo in difficoltà rispetto alla richiesta di poter condividere con il proprio compagno una abitazione. Dopo un'analisi iniziale, si è ritenuto opportuno reindirizzare tale segnalazione allo sportello Spazio LGBTQIA+ Cassero, in quanto il caso in questione necessitava in particolare modo di un supporto emozionale e psicologico rispetto ad un preciso fattore di discriminazione, non incluso tra i fattori di competenza dello SPAD. In questo caso è stata di fondamentale importanza la Rete per dare la possibilità a chi ha segnalato di avere un corretto sostegno rispetto al bisogno emerso.

Il **secondo caso** si caratterizza per un reindirizzamento in entrata, in quanto un altro servizio di sportello del territorio ha contattato lo SPAD per un supporto in diversi ambiti, per una coppia di persone straniere che hanno riportato di aver subito una discriminazione da connazionali inquilini per il loro orientamento sessuale. Lo SPAD è stato contattato con la richiesta di prendere in carico gli aspetti legati all'orientamento lavorativo e l'accompagnamento su altri bisogni specifici, soprattutto considerate le difficoltà

linguistiche e sociali delle persone in questione (ad esempio diversi servizi oggi richiedono il possesso dello SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, in mancanza del quale diventa molto difficoltoso accedere a diverse prestazioni). Lo SPAD, anche in questo caso, ha usufruito della Rete di associazioni che lo compone, per reindirizzare una presa in carico ad Associazione Universo.

Il **terzo caso** che riportiamo fa riferimento ad una presa in carico per una discriminazione percepita da parte di una segnalante rispetto ad agiti discriminatori rivolti al figlio, all'interno di un istituto scolastico. Lo SPAD è intervenuto attraverso la Funzione 2 e le associazioni che la compongono, per attivare una mediazione del conflitto con la scuola, un supporto emozionale e psicologico ed un supporto di mediazione linguistica. Grazie a questo tipo di presa in carico sono emerse ulteriori difficoltà in altri ambiti familiari che sono stati gestiti e presi in carico dall'associazione Diversa/mente.

Il **quarto caso** rientra tra gli esempi di discriminazione rispetto all'accesso alla casa che è una delle questioni più urgenti, ad oggi, quando si affronta il tema delle discriminazioni verso le persone con background migratorio. Il segnalante di origine straniera si presenta allo SPAD comunicando le sue difficoltà nel rapportarsi con alcune agenzie immobiliari che - riferisce - non sono disponibili nell'aiutarlo per la ricerca di una unità immobiliare. Lo SPAD, dopo un'analisi del caso in questione, lo ha indirizzato all' Associazione Universo che si occupa di svolgere attività di mediazione tra persone e società.

# QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO, ISTITUZIONALE E PROGRAMMATICO

## 2.1 Diritto antidiscriminatorio europeo e nazionale

Nel suo più recente Report sull'attuazione della Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (cd. Convenzione di New York), il Comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (CERD) ha evidenziato come il quadro legislativo italiano manchi di una definizione chiara e completa di discriminazione razziale, che copra tutte le forme indicate nella Convenzione<sup>14</sup>. Per quanto, infatti, già al livello più alto del sistema di fonti normative interne sia dato fondamento giuridico al principio di non-discriminazione, il diritto antidiscriminatorio italiano risulta essere ancora incompleto.

Gli artt.2 e 3 della Costituzione italiana riconoscono e garantiscono, rispettivamente, i diritti umani fondamentali e "inviolabili" e il principio di uguaglianza, per cui

*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*<sup>15</sup>.

Pur non fornendo una definizione esplicita di non discriminazione, l'entrata in vigore della Costituzione ha di fatto posto le basi per la costruzione del diritto antidiscriminatorio italiano, progressivamente ampliandosi in seguito a vari interventi del legislatore italiano – autonomi o di recepimento di norme internazionali o comunitarie.

In ambito penale, una prima definizione di "discriminazione razziale" è stata recepita dal sistema giuridico italiano con l'approvazione della legge 654/1975, attraverso cui si è ratificata la sopra citata Convenzione di New York, aperta alla firma dal marzo 1966. Per quanto fondamentale per dare una prima forma al diritto antidiscriminatorio italiano, la legge 654/1975 non è stata sufficientemente efficace nell'arginare il fenomeno razzista in Italia. Nel 1993, il legislatore italiano è così intervenuto nuovamente, d'urgenza, emanando la legge Legge n. 205/93 (cd. Legge Mancino), contenente "Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa", con l'obiettivo espresso in premessa di "apprestare più efficaci strumenti di prevenzione e repressione dei fenomeni di intolleranza e di violenza di matrice xenofoba o antisemita" e, nello specifico, per contrastare le manifestazioni di comportamenti razzisti largamente diffuse tra i gruppi cosiddetti naziskin e nelle competizioni sportive<sup>16</sup>. La legge Mancino aveva come oggetto un insieme di disposizioni penali enunciando le circostanze aggravanti applicabili ai reati – definiti per la prima volta nello stesso testo di legge – di diffusione, incitamento o commissione di "atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi"<sup>17</sup>. La promulgazione della Legge Mancino ha così contribuito a definire in maniera più chiara l'ambito di tutela del diritto antidiscriminatorio, pur non essendo esente a difficoltà di applicazione dovute alla subordinazione della dimostrazione del reato alla dimostrazione della prova della volontà – espressa in maniera pubblica ed esplicita – di compiere o incitare un atto discriminatorio. Nel 2006, le pene previste dalla legge Mancino sono state attenuate con un intervento del legislatore (Legge 85/2006<sup>18</sup>), che ha ristretto l'ambito di applicazione della normativa. Ad oggi, la Legge Mancino, così come trasfusa con il decreto legislativo 21/2018 nei nuovi articoli 604bis e 604ter del Codice Penale, rende la discriminazione punibile come reato non in quanto offesa



alle vittime, ma se considerata un atto di propaganda, quindi volto "a manifestare pubblicamente convinzioni personali al fine di influenzare l'opinione pubblica e modificare le idee e i comportamenti dei destinatari"<sup>19</sup>.

In ambito civile, il principio di non discriminazione è stato introdotto per la prima volta con l'approvazione del Testo Unico sull'immigrazione e sulla condizione dello straniero (d.lgs. 286/1998), che ha definito specifiche misure di tutela per chi subisce discriminazione. Con l'introduzione del TU sull'immigrazione si è delineata una più ampia definizione di discriminazione, includendo – per la prima volta – anche quella indiretta ed istituzionale. Infatti, nell'articolo 43 si identifica come discriminazione:

*ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose*<sup>20</sup>.

Corollario di questo elemento di novità, la seconda parte della definizione fornita nell'art.43 specifica anche che è discriminatorio qualsiasi comportamento

*che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica*<sup>21</sup>.

Così facendo, la definizione di discriminazione è stata ampliata fino a comprendere non solo comportamenti esplicitamente discriminatori, ma anche comportamenti la cui natura può essere considerata oggettivamente discriminatoria in virtù dell'effetto che essi producono, a prescindere dalla presenza o meno – ad un livello puramente oggettivo – di una componente discriminatoria esplicita. L'introduzione dell'elemento di oggettività degli effetti è stata fondamentale, in quanto è quest'ultimo che consente il riconoscimento (e la conseguente tutela) delle azioni discriminatorie nella molteplicità delle situazioni in cui esse possono attuarsi, a prescindere dal fatto che il comportamento in questione consista in un atto legalmente illegittimo. Ciò riguarda non solo i comportamenti posti in essere da soggetti privati, ma anche da agenti istituzionali e pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, soprattutto nei settori dell'istruzione, dei servizi sociali e dell'occupazione<sup>22</sup>.

Il concetto di discriminazione indiretta è stato cristallizzato nel sistema normativo italiano con l'ampliamento del quadro legislativo sulla discriminazione, che ha seguito l'approvazione dei decreti legislativi 215/2003 e 216/2003, che hanno recepito le direttive europee 2000/43/EC e 2000/78/EC, in materia di trattamento tra le persone e in ambito lavorativo indipendentemente dalla "razza" e dall' "origine etnica". È nel d.lgs. 215/2003 che il legislatore italiano ha fornito per la prima volta una definizione puntuale di discriminazione diretta e indiretta. La prima si ha quando

*per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga*<sup>23</sup>.

Si parla, invece, di discriminazione indiretta nei casi in cui

*una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone*<sup>24</sup>.

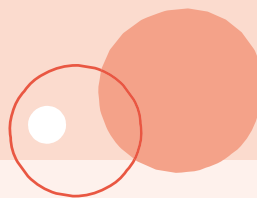
Ritorna così la nozione di azioni con effetto oggettivamente discriminatorio: modi di agire che non sono intrinsecamente o esplicitamente discriminatori e che, pur restando nella loro apparente neutralità, possono comunque produrre discriminazione nella misura in cui pongono una determinata persona o categoria di persone in una posizione meno favorevole e di oggettivo svantaggio rispetto ad altri. È così quindi che il concetto di discriminazione è stato ulteriormente ampliato per comprendere anche situazioni di discriminazione strutturale o sistemica, quindi tutte le situazioni in cui prassi o regole apparentemente prive di carattere discriminatorio, nella loro applicazione, producono un trattamento differente, ovvero meno favorevole, rispetto a quello ricevuto da altri individui, come se ci fossero delle barriere invisibili a limitarne le opportunità.

Un'ulteriore novità introdotta con il d.lgs. 215/2003 è stata la definizione delle molestie come possibile forma di discriminazione, che sono state definite come

*quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo*<sup>25</sup>.

L'integrazione delle norme italiane con la legislazione europea ha dunque rafforzato in maniera consistente la copertura normativa e la protezione giuridica verso le persone a rischio di discriminazioni, ancor di più dopo l'entrata in vigore dei Trattati di Amsterdam (1999) e Lisbona (2009), che hanno ulteriormente ampliato il sistema di garanzia e tutela del principio di non-discriminazione fornendo alla stessa Unione Europea una più grande facoltà di intervento per combattere le discriminazioni sul territorio comunitario. Tuttavia, è necessario segnalare che - pur avendo pienamente e correttamente recepito la normativa europea in materia - restano significative lacune nella concreta implementazione della stessa. L'implementazione della normativa sull'antidiscriminazione deve infatti necessariamente passare attraverso un'elaborazione giurisprudenziale, soprattutto in materia di discriminazione "razziale" - ad oggi non ancora codificata come reato nell'ordinamento giuridico italiano<sup>26</sup>.





### **UNDER-REPORTING E UNDER-RECORDING: IL PUNTO DI VISTA DELLA RETE SPAD**

a cura di COSPE

Data la centralità - per lo SPAD - della sfida ai fenomeni di *under-reporting* e *under-recording*, pur avendo già trattato il tema nel Primo Rapporto, si è deciso di riproporre anche nel Secondo un approfondimento sull'argomento, quest'anno con la partecipazione diretta delle associazioni della Rete SPAD.

Nell'ambito del contrasto alle discriminazioni, la sfida più grande è infatti riuscire a portare alla luce la totalità delle discriminazioni. Questo perché una componente significativa degli atti discriminatori resta spesso sommersa e sconosciuta, poiché questi ultimi non sono segnalati, denunciati e/o registrati in quanto tali. È per effetto dei fenomeni di *under-reporting* e *under-recording*, particolarmente rilevanti in contesti sensibili come le discriminazioni, che si crea quindi una disparità tra il numero di discriminazioni avvenute e quelle effettivamente denunciate e registrate.

Nato a partire dal riconoscimento della necessità di intervenire su questi fenomeni, lo SPAD mira a contribuire alla progressiva emersione delle discriminazioni sul territorio comunale e metropolitano di Bologna. La creazione dello SPAD ha contribuito a creare un sistema di riferimento coordinato sul territorio bolognese tra i vari soggetti che si occupano di questo tema, con l'obiettivo di migliorare il sistema di assistenza e supporto per chi subisce una discriminazione. È per questo fondamentale dare visibilità al lavoro svolto dalla Rete SPAD, non solo per accertarsi che chi subisce - o è testimone di - una discriminazione possa trovare nello SPAD un punto di riferimento, ma anche per accrescere la visibilità e l'attenzione sul fenomeno discriminatorio, che per effetto di *under-recording* e *under-reporting* rischia di non essere conosciuto nella sua totalità.

Con il termine *under-reporting* (sotto-denuncia) si intende la tendenza per cui chi subisce o è testimone di una discriminazione decide di non sporgere denuncia agli organi di competenza e/o di non segnalare il fatto alle reti e/o associazioni di riferimento. Ciò contribuisce a far emergere solo in parte i casi di discriminazione rispetto alla loro effettiva estensione. Il fenomeno di *under-reporting*, a sua volta, è spesso strettamente connesso a quello di *under-recording* (sotto-registrazione), che si ha quando chi si occupa

della presa in carico della segnalazione e/o denuncia di una discriminazione non riconosce la natura discriminatoria dell'atto e, di conseguenza, non lo registra o gestisce in quanto tale.

Data l'importanza del tema, questo approfondimento ha visto il coinvolgimento dell'intera Rete SPAD, attualmente composta dal Comune di Bologna e 37 associazioni. A queste ultime è stato sottoposto un breve questionario, che interrogava le associazioni della Rete sulle cause e le possibili strategie di contrasto dei fenomeni di *under-reporting* e *under-recording*. Il contributo che segue è quindi utile ad avere un quadro della situazione delineato direttamente dalle realtà del terzo settore che animano lo SPAD. Sono state ricevute 22 risposte - incluso COSPE che ha curato la stesura di questo approfondimento - dalle seguenti associazioni: Africa e Mediterraneo, A.I.P.I.L.V., AMISS, Arca di Noè, Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI), Avvocato di Strada, Black History Month Bologna (BHM-BO), Casa delle donne per non subire violenza, Casa di quartiere Centro Stella, Cassero LGBTI+ Center, Centro Documentazione Handicap, Commissione Sinodale per la Diaconia (CSD) ETS, Comunità Islamica di Bologna, Diversa/mente, IAM Intersectionalities and more, MIT Movimento Identità Trans, MondoDonna Onlus, Polis Aperta, Sconfinamenti, Xenia - Associazione per lo studio e l'azione sulle migrazioni e lo sviluppo e Yadin Wahida. È importante sottolineare che queste risposte non sono da intendersi in riferimento all'operato dello SPAD, ma hanno l'obiettivo di interrogarsi e analizzare i due fenomeni di *under-recording* e *under-reporting* in linea generale.

In merito alle cause alla base della scelta di non denunciare o segnalare una discriminazione subita o di cui si è testimoni, la Rete SPAD ha individuato numerose possibili motivazioni. Seppur queste rappresentino degli elementi comuni e ampiamente diffusi, è importante sottolineare che l'elenco che segue non deve ritenersi esaustivo o passibile di generalizzazione alla totalità dei casi di discriminazione, dato che ogni situazione è singolare.

#### **Timore di ripercussioni negative o ritorsioni.**

Complice la lentezza della risposta delle istituzioni, molte persone temono che la denuncia possa gene-



rare “reazioni negative o vittimizzazione secondaria” (Polis aperta) oppure istigare le persone responsabili della discriminazione a mettere in atto ritorsioni su loro stesse, sulla loro famiglia o sulla loro comunità di appartenenza. Non solo, questo timore può riguardare anche potenziali “ripercussioni dell’iter giudiziario rispetto ad eventuali richieste di regolarizzazione sul territorio” (Casa delle donne per non subire violenza), ad esempio in riferimento al permesso di soggiorno.

### **Mancanza di fiducia nelle istituzioni e negli strumenti di tutela.**

Decidere di segnalare e/o denunciare una discriminazione non è una scelta semplice. Se la “vittima” teme che possa non essere creduta da chi prende in carico il suo caso oppure che la risposta delle forze dell’ordine e dei funzionari della giustizia non sia efficace, sia “del tutto inadeguata” o addirittura “accusatoria nei propri confronti” (Avvocato di Strada), spesso preferisce non denunciare l’accaduto, credendo che questo non servirà a nulla o che non “cambierà niente” (AMISS), evitando così “uno spreco di tempo, di denaro e di investimento emotivo” (Cassero LGBTI+ Center). Le persone “vittime” di discriminazione non sempre conoscono le procedure di tutela che possono avviare. In molti casi non sanno dove e come denunciare la discriminazione oppure non conoscono bene il percorso che ne seguirebbe e preferiscono quindi non intraprendere un iter di cui non riescono a prevedere le varie implicazioni. E anche nei casi in cui, invece, si ha conoscenza dei possibili percorsi da intraprendere, la complessità e i “costi” legati alle procedure di segnalazione, spesso “lunghe” (A.I.P.I.L.V.), “lente e dispendiose in termini di tempo, energie e risorse” (Sconfinamenti) scoraggiano la denuncia.

### **Diffidenza o paura delle forze dell’ordine.**

Le denunce di discriminazione non sempre sono accolte dalle forze dell’ordine nel modo dovuto, per questo spesso le persone “vittime” possono avere “paura di non essere capite”, “di essere discriminate” o “di essere lasciate sole dopo la denuncia” (Comunità Islamica di Bologna). Le persone che appartengono a gruppi storicamente discriminati o, peggio ancora, frequentemente soggetti a vessazioni e soprusi spesso preferiscono evitare contatti con gli agenti di polizia.

### **Diffusa normalizzazione della discriminazione e scarsa conoscenza dei propri diritti.**

La discriminazione rischia di essere accettata come un’esperienza normale della quotidianità di chi è frequentemente soggetto a discriminazioni. Molte persone convivono con la discriminazione per così tanto tempo da essere assuefatte “a pregiudizi, molestie,

violenza fisica o psicologica, imbarazzo, sensi di colpa e vergogna” (Diversa/mente) e, di conseguenza, iniziano a pensare che non valga la pena segnalare e/o denunciare i fatti, ormai accettati come parte integrante della loro quotidianità. Questo, a volte, si accompagna anche ad una bassa consapevolezza rispetto a quali sono i propri diritti, a causa della “complessità e non comprensione delle leggi rispetto ai fatti discriminatori” (BHMBO), oppure, nei peggiori dei casi, ad una “percezione diffusa di essere considerate persone ‘inferiori’, che non possono pretendere diritti” (ASGI).

### **Mancanza di consapevolezza, vergogna, minimizzazione e/o negazione dei fatti.**

Non sempre chi è “vittima” di discriminazione riconosce gli eventi discriminatori in cui è stata coinvolta in quanto tali, non avendo “un’idea chiara di cosa sia la discriminazione” (Xenia). Alcune “vittime”, invece, reagiscono alla discriminazione attraverso un sentimento di umiliazione o vergogna, spesso incolpando sé stesse per ciò che hanno subito. In altri casi, invece, come strumento per affrontare il trauma subito, negano o minimizzano l’impatto della discriminazione – o rifiutano di riconoscere il movente discriminatorio.

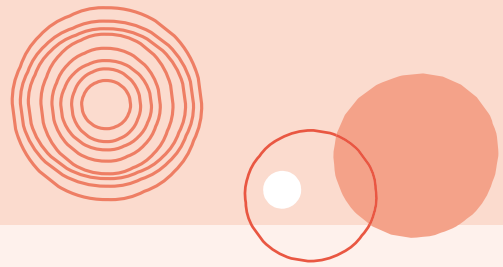
### **Estrema vulnerabilità di alcuni profili e compromissione della privacy.**

Molte “vittime” non denunciano poiché la denuncia potrebbe rivelare aspetti della propria identità (es. identità di genere, orientamento sessuale) o della loro situazione personale, sociale o economica (es. mancanza di permesso di soggiorno, mancanza di fissa dimora) che vorrebbero non fossero rivelati.

Il fenomeno di *under-reporting*, a sua volta, è spesso strettamente connesso a quello di *under-recording*, che si ha quando chi si occupa della presa in carico della segnalazione e/o denuncia di una discriminazione non riconosce la natura discriminatoria dell’atto e, di conseguenza, non lo registra o gestisce in quanto tale. Le principali cause individuate sono le seguenti:

### **Minimizzazione degli eventi, negazione e/o non riconoscimento del movente discriminatorio.**

La mancanza di attenzione rispetto a questi episodi, che pervade tutti i livelli della società, spesso si riversa anche negli organi che dovrebbero occuparsi della denuncia dei fatti e della tutela della “vittima”, la cui capacità di lettura delle situazioni discriminatorie rischia di essere scarsa e insufficiente. Le discriminazioni rischiano di non essere riconosciute come discriminazioni “per fattori culturali e sociali” (Commissione Sinodale per la Diaconia ETS) oppure di essere trattate “come problemi meno gravi” (Casa di quartiere Centro Stella), perché – si pensa, errone-



amente – “chi è ‘svantaggiato’ è abituato” a subire un trattamento differenziato (Centro Documentazione Handicap). Altre volte, invece, chi denuncia non viene creduto, quindi non si registra la denuncia “per non intasare ulteriormente il sistema giudiziario” (IAM Intersectionalities and More) con fatti ritenuti irrilevanti.

#### **Mancanza di formazione specifica e adeguata.**

Spesso, la comprensione del fenomeno delle discriminazioni da parte degli organi competenti è completamente mancante: non si sa cos’è una discriminazione e come si può riconoscere e si fatica a identificare gli indicatori di pregiudizio. L’ambiente istituzionale risulta così “cieco a pregiudizi e comportamenti discriminatori, a bassa e alta intensità, accettati come normali” (Diversa/mente). Questo è dovuto soprattutto alla mancanza di una formazione specifica, adeguata e strutturata, che fornisca le competenze necessarie a conoscere e riconoscere le discriminazioni.

#### **Inadeguatezza della normativa di riferimento e degli strumenti di intervento.**

In materia di discriminazione, il quadro normativo di riferimento risulta essere poco adeguato a garantire la piena tutela delle persone “vittime” di discriminazione. In particolare, la mancanza di una definizione veramente completa di discriminazione, che comprenda tutte le sue sfaccettature, e – in determinati ambiti – “l’assenza di una legislazione che riconosca

il movente d’odio specifico” (Polis Aperta) contribuiscono significativamente all’incapacità di registrare tutti i casi di discriminazione in quanto tali. Questo implica anche che gli strumenti a disposizione delle forze dell’ordine possano risultare inadeguati e insufficienti. In aggiunta, ciò che può ulteriormente contribuire all’*under-recording* è la carenza di risorse dedicate che può portare “a dare priorità ad altri fenomeni” (Africa e Mediterraneo).

#### **Diffusione di stereotipi e pregiudizi.**

Stereotipi e pregiudizi, siano essi consapevoli o inconsapevoli, “ostacolano la consapevolezza delle discriminazioni” (MIT Movimento Identità Trans) e influenzano le modalità di lavoro degli organi competenti, contribuendo così al mancato – o negato – riconoscimento delle discriminazioni segnalate, che di conseguenza non vengono registrate in quanto tali.

#### **Scarsa attenzione politica sul tema.**

Il contrasto delle discriminazioni, per essere efficace, richiede che esistano, alla base di tutto, un indirizzo politico definito e “una volontà istituzionale nell’affrontare il problema a livello sistemico” (MondoDonna Onlus). L’assenza di queste condizioni influisce sulla creazione di un apparato istituzionale poco adatto a garantire effettiva tutela alle persone “vittime” di discriminazione e che – al contrario – rischia di diventare esso stesso responsabile di situazioni discriminatorie.

**QUALI SONO, SECONDO VOI, LE PRINCIPALI CAUSE PER CUI LE PERSONE NON SEGNALANO LE DISCRIMINAZIONI SUBITE (UNDER-REPORTING)?**

Sensazione di meritare le discriminazioni subite  
Minimizzazione delle discriminazioni subite  
Timore di vittimizzazione secondaria  
Paura di non essere capiti/ascoltati  
Inefficacia/assenza di risposte  
Percezione di inutilità della denuncia  
Paura Sfiducia nelle istituzioni  
Scarsa conoscenza dei propri diritti  
Complessità e costo delle procedure burocratiche  
Informazione scarsa e non accessibile Mancanza di consapevolezza  
Paura di rivelare aspetti della propria identità Necessità di concentrarsi su bisogni primari  
Mancanza di rappresentazione nei media Percezione di essere considerate persone inferiori



QUALI SONO, SECONDO VOI, LE PRINCIPALI CAUSE PER CUI CHI RICEVE  
SEGNALAZIONI DI DISCRIMINAZIONI NON LE REGISTRA E GESTISCE  
COME DISCRIMINAZIONI (*UNDER-RECORDING*)?

Mancanza di sostegno da superiori/forze politiche  
Mancanza di adeguati strumenti di segnalazione  
Carenza di risorse  
Discriminazioni interiorizzate  
Scarsa capacità di ascolto  
Scarse competenze in materia  
Inadeguatezza della normativa di riferimento  
Diffusa cultura di stereotipi e pregiudizi  
**Mancanza di formazione**  
**Negazione del movente discriminatorio**  
Scarsa attenzione politica sul tema  
Disinteresse Vittime non credute Posizioni personali  
Normalizzazione delle discriminazioni  
Mancanza di mediazione linguistica/culturale  
Abuso di potere Complessità delle procedure burocratiche  
Mancanza di un sistema di riferimento  
Mancanza di accoglienza/facilitazione delle denunce dalle ff.oo.

IN CHE MODO SI PUÒ RIDURRE LA SOTTO-DENUNCIA DELLE DISCRIMINAZIONI?  
COSA POTREBBERO FARE LO SPAD E LE ASSOCIAZIONI CHE NE FANNO PARTE  
PER AUMENTARE LE SEGNALAZIONI?

DI SEGUITO, UN ESTRATTO DELLE RISPOSTE RICEVUTE:

Incentivare la Rete, che assicuri un luogo sicuro e che possa proteggere chi denuncia in  
maniera idonea - *Casa di quartiere Centro Stella*

Svolgere attività interculturali  
sul territorio, coinvolgendo  
le strutture di accoglienza  
*A.I.P.I.L.V.*

Formazione per aumento della  
consapevolezza e del senso di responsabilità  
sulle discriminazioni - *Commissione Sinodale  
per la Diaconia (CSD) ETS*

Sensibilizzare le potenziali vittime sui propri diritti e sugli strumenti  
di protezione disponibili, promuovere esempi di buone pratiche e casi  
risolti con successo e lavorare sulla comunicazione esterna con  
campagne contro la “normalizzazione” della discriminazione

*Africa e Mediterraneo*

Attraverso la rappresentanza politica della  
popolazione discriminata, la formazione di chi  
dovrebbe raccogliere le denunce e pressione  
politica sul tema della cittadinanza - *AMISS*

Attraverso campagne di sensibilizzazione e promozione su cosa sono le discriminazioni, interventi in contesto scolastico e all'interno di altre realtà associative

**Avvocato di Strada**

Incentivare la formazione e la consapevolezza sui diritti che riguardano le identità a tutte

**Casa delle donne per non subire violenza**

Formazione e sensibilizzazione del personale di polizia e della cittadinanza, incontri di progettazione tra associazioni e personale di polizia formato per la stesura di protocolli e strumenti condivisi

**Polis Aperta**

Formazione, condanne certe, advocacy, tolleranza zero rispetto alle minimizzazioni

**MondoDonna Onlus**

Creare un clima di fiducia, chiamare in causa le istituzioni e le parti coinvolte, diffondere il progetto - **Sconfinamenti**

Maggiore informazione sui diritti per accrescere la consapevolezza della popolazione

**Arca di Noè**

Informare e sensibilizzare la cittadinanza, formazione, interventi educativi, sostenere l'attivismo migrante e la partecipazione politica dei cittadini immigrati - **Diversa/mente**

Parlarne tramite la comunità e promuovere delle formazioni

**Comunità Islamica di Bologna**

Informare sui diritti e implementare misure anti-ritorsione per la protezione delle persone vittime, promuovere trasparenza, responsabilità e partecipazione pubblica per accrescere la fiducia nelle autorità, promuovere una cultura che incoraggi e valorizzi le segnalazioni come un passo positivo verso la giustizia

**MIT Movimento Identità Trans**

Diffondere, tra le persone di origine straniera, la consapevolezza dei loro diritti e proporre il diritto antidiscriminatorio in contesti pubblici - **ASGI**

Formazione del corpo di polizia e tutte le istituzioni, riconoscimento del valore di sportelli peer che garantiscono un maggiore senso di fiducia, pressione politica per costruire un contesto che si oppone alla violenza omosessobittransfobica in tutti gli ambiti della vita

**Cassero LGBTI+ Center**

Lavorare sull'informazione e la formazione delle persone a rischio di discriminazione e di chi opera nelle istituzioni

**Xenia - Associazione per lo studio e l'azione sulle migrazioni**

Maggiore informazione e più visibilità - **Yadin Wahida**

Maggiore informazione, campagne di comunicazione e corsi di formazione

**Centro Documentazione Handicap**

Spiegare bene gli iter legali e a cosa serve denunciare, pubblicizzare le attività dello SPAD in maniera sistematica

**IAM Intersectionalities and more**

Lavorare a livello istituzionale per costruire una rete di risoluzione dei fatti discriminatori, celebrare i singoli risultati con la comunità con cadenza mensile per dare sicurezza e forza per denunciare

**Black History Month Bologna**



## 2.2 Politiche e progetti istituzionali della Regione Emilia-Romagna

A livello regionale, così come stabilito dal Testo Unico sull'immigrazione all'articolo 44 e recepito dalla legge regionale 5/2004 all'articolo 9<sup>27</sup>, l'Emilia-Romagna ha avviato dal 2007 il percorso per la creazione di un Centro regionale contro le discriminazioni che si occupa di consulenza e orientamento, di prevenzione delle potenziali situazioni di disparità, di monitoraggio e di sostegno ai progetti e alle azioni volte ad eliminare le situazioni di svantaggio ai danni in particolare di persone straniere.<sup>28</sup> Il Centro si articola in 157 punti di accesso distribuiti sul territorio emiliano-romagnolo, con l'obiettivo di valorizzazione le tante risorse pubbliche e private già attive, conosciute e con un forte radicamento locale.<sup>29</sup>

Successivamente, con l'art. 48 della legge regionale n. 24/2009, la Regione ha inoltre riconosciuto "a tutti i cittadini di Stati appartenenti alla Unione europea il diritto di accesso alla fruizione dei servizi pubblici e privati in condizioni di parità di trattamento e senza discriminazione, diretta o indiretta, di 'razza', sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali", ribadendo l'impegno dell'Amministrazione, "di concerto con gli Enti locali e con il coinvolgimento delle parti sociali e dei soggetti del terzo settore, a promuovere azioni positive per il superamento di eventuali condizioni di svantaggio derivanti da pratiche discriminatorie".

Dal 2014, inoltre, l'azione del Centro è stata estesa a tutti i fattori di discriminazione indicati all'articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che include – tra agli altri – "razza", colore della pelle, "origine etnica" o sociale, caratteristiche genetiche, lingua e appartenenza ad una minoranza nazionale.

Con deliberazione dell'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna n. 104 del 26 ottobre 2022 è stato inoltre approvato il "Programma 2022-2024 per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri - Emilia-Romagna plurale, equa, inclusiva 2022-2024" scritto e costruito con un'ottica intersezionale, il cui obiettivo è promuovere interventi per mettere le persone in condizioni di autonomia, superando i gap materiali, sociali, e linguistici, di competenze e/o di comprensione di un nuovo territorio, ma parallelamente contrastando politiche e prassi discriminatorie, azioni razziste e/o sessiste, pratiche di sfruttamento e grave sfruttamento lavorativo e riduzione in schiavitù. In particolare, priorità del piano è la lotta alle discriminazioni attraverso il sostegno e la promozione del Centro regionale contro le discriminazioni. Parimenti il Piano ha come obiettivo la prevenzione ed il contrasto di forme di distorsione del mercato del lavoro (lavoro irregolare, lavoro sommerso, caporalato, sfruttamento lavorativo) attraverso interventi di protezione sociale e interventi attivabili nell'ambito dei Servizi per il lavoro, promuovendo lavoro dignitoso e sicuro e legalità. Quest'ultimo obiettivo si realizza anche attraverso il progetto interregionale "Common Ground<sup>30</sup>- Azioni interregionali di contrasto allo sfruttamento lavorativo e di sostegno alle vittime", che comprende le seguenti azioni:

- potenziamento e qualificazione di conoscenza e capacità di azione dei partner e soggetti pubblici e privati che compongono le reti regionali;
- attuazione in ciascuna regione del sistema di interventi multi-agenzia descritto dalle "Linee-Guida nazionali";
- promozione di forme di collaborazione con i soggetti preposti alle attività di controllo e vigilanza in ambito lavorativo, anche con il coinvolgimento di ITL N-Ovest e N-EST;
- attivazione di interventi integrati e personalizzati di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro e inclusione;
- promozione di crescenti livelli di consapevolezza tra amministratori pubblici, soggetti della società civile, imprese e cittadini rispetto al tema.

## 2.3 Progetti e iniziative sull'antidiscriminazione della Città Metropolitana di Bologna

Dal 2017 la Città metropolitana di Bologna, in collaborazione con la Rete metropolitana antidiscriminazione del territorio bolognese realizza un percorso per forme di attivismo contro le discriminazioni in alcune classi delle scuole secondarie di secondo grado del territorio, con l'obiettivo di promuovere una cultura contro le discriminazioni che abbia come soggetti attivi le studentesse e gli studenti. Il progetto prevede un percorso formativo sulle norme, attività nei luoghi della memoria e un percorso artistico esperienziale. Nell'ambito di

questo percorso, nel 2022 è stato realizzato un manuale “Per una pedagogia contro le discriminazioni” nell’ottica di diffondere questo approccio.

Iniziative ulteriori promuovono la sensibilizzazione e la valorizzazione della diversità, come percorsi di sostegno alla genitorialità interculturale, il progetto “Ogni lingua vale” per valorizzare la diversità linguistica nelle istituzioni educative, cineforum interculturali e incontri tematici con attiviste/i.

Nell’ambito delle attività dello SPAD, per il 2024 saranno previste collaborazioni nell’ambito della Funzione 3 “Informazione e Sensibilizzazione” e della Funzione 4 “Formazione”. In particolare, la Città Metropolitana contribuirà alla diffusione di conoscenza dello SPAD sul territorio metropolitano e verranno organizzati percorsi di formazione sull’antidiscriminazione rivolti ad operatori ed operatrici dei servizi dei Comuni della Città Metropolitana.

## 2.4 Le politiche e le azioni del Comune di Bologna nell’ambito dell’antidiscriminazione su base “razziale”, “etnica” e religiosa

Il contrasto alle discriminazioni è un tema prioritario per l’Amministrazione Comunale. Le linee programmatiche per il mandato 2021-2026 “La Grande Bologna per non lasciare indietro nessuno” prevedono che Bologna sia una città accogliente e che, in tal senso sviluppi politiche volte a riconoscere piena cittadinanza alle persone con una storia migratoria, attraverso il riconoscimento dei diritti sociali e civili per chi ha scelto Bologna per vivere e far crescere le proprie figlie e i propri figli, indipendentemente da origine o nazionalità. In questo contesto, da giugno 2022 l’Amministrazione ha inserito lo *Ius Soli* nello Statuto del Comune di Bologna, in modo simbolico, in attesa di una auspicata modifica della legge nazionale, e lavora sulla facilitazione dei percorsi amministrativi di esercizio dei diritti, in stretta sinergia con gli enti istituzionali di riferimento e con la Questura in particolare. Inoltre, lo Sportello Antidiscriminazioni (SPAD), avviato a inizio mandato, è divenuto punto di riferimento per chi è “vittima” di discriminazioni “razziali”, “etiche” e religiose, e svolge un’importante funzione di raccordo con uffici anagrafe, AUSL, Questura, Prefettura, enti gestori e associazioni del territorio.

Nelle linee di mandato si prevede inoltre che: sia potenziato il nodo di coordinamento e la Rete metropolitana antidiscriminazioni con il coinvolgimento del sistema dei servizi territoriali, proseguendo nella collaborazione con la Città Metropolitana, affinché diventi un servizio centrale e di prossimità più strutturato; siano valorizzate le capacitazioni delle persone con disabilità, perché possano assumere un ruolo protagonista nel loro percorso di inserimento lavorativo e sociale e, più in generale, nel loro progetto di vita; sia valorizzata la figura del Disability Manager all’interno di una squadra di Diversity Manager; che Bologna metropolitana sia in prima linea per i diritti civili delle comunità LGBTQIA+ e contro ogni discriminazione sessuale e di genere. In tal senso si prevede di: attuare un Piano per l’uguaglianza metropolitana con azioni concrete per ottenere parità di genere e contrastare ogni tipo di discriminazione; realizzare percorsi di formazione e informazione alle differenze nelle scuole di ogni ordine e grado, per le figure professionali della pubblica amministrazione sul tema delle violenze di genere e della diversità delle identità di genere, e percorsi di sensibilizzazione gender-positive e di educazione sessuale e al genere diffusi negli spazi di presidio sociale cittadino; rafforzare il Patto generale di collaborazione per la promozione e la tutela dei diritti delle persone e della comunità LGBTQIA+ e collaborare con le città della rete READY; acquisire e trattare in modo corretto i dati riferiti alle persone LGBTQIA+ al fine di favorire politiche e servizi più inclusivi, identificando anche un indicatore “discriminazione multipla”, capace di rispondere immediatamente, nella messa a punto dei servizi.

Le linee programmatiche prevedono infine che Bologna sia capitale del dialogo tra religioni e culture, con l’obiettivo di promuovere il rispetto della dignità della persona, della libertà religiosa, del dialogo sociale e della pace, cornice entro cui sviluppare le esperienze di dialogo interculturale e religioso intraprese in questi anni dal Centro Interculturale M. Zonarelli.

Al fine di perseguire questi obiettivi e di costruire misure trasversali nell’ambito di una strategia antidiscriminatoria già dal 2022 sono state adottate le seguenti soluzioni organizzative:

- la modifica allo schema organizzativo dell’ente che ha previsto l’allocazione delle funzioni di Coordinamento

degli interventi in materia di promozione e tutela dei diritti, delle pari opportunità, della tutela delle differenze in capo alla Direzione Generale in ragione della loro trasversalità su tutte le altre funzioni e al fine di un efficace coordinamento unitario degli obiettivi e dei progetti del programma di mandato. Tali funzioni di coordinamento sono state collocate presso il Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino<sup>31</sup>;

- la costituzione di un Gruppo Intersettoriale composto da referenti interni ai diversi dipartimenti e aree coordinato dal Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino, al fine di garantire l'azione integrata all'interno dell'Ente, relativamente alla tutela dei diritti, alla valorizzazione delle differenze e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione attraverso l'individuazione dei processi e delle attività interessate ai temi, nonché delle risorse necessarie, con l'obiettivo di informare tutta l'attività dell'Ente, attivando anche un dialogo strutturato con l'esterno e supportando la realizzazione dei progetti specifici dell'Amministrazione nelle materie in oggetto<sup>32</sup>;
- la costituzione di un'articolazione funzionale trasversale denominata "Ufficio Diritti e Città Plurale", coordinata dall'Unità Intermedia Diritti, cooperazione e nuove cittadinanze allocata presso il Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino e supportata operativamente dal suddetto Gruppo Intersettoriale per garantire l'azione trasversale e integrata nell'ente per la migliore realizzazione delle attività di tutela dei diritti, valorizzazione delle differenze e prevenzione di ogni forma di discriminazione<sup>33</sup>;
- il progetto di ampliamento dello Sportello Antidiscriminazioni (SPAD), in seguito alla fase di sperimentazione, al fine di strutturare un servizio capace di accogliere segnalazioni e bisogni relativi anche agli altri fattori di discriminazione ed in particolare a quelli basati sulla disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, il genere e l'età, prevedendo, altresì, la necessità di rendere lo SPAD un servizio diffuso e capillare sul territorio<sup>34</sup>;
- l'istituzione di 5 Diversity Manager al fine di potenziare l'attenzione non solo alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni, ma anche alla gestione della diversità nell'amministrazione della città<sup>35</sup>.

In merito a quest'ultimo punto e a seguito di pubblicazione di avviso pubblico, il gruppo dei/delle Diversity Manager è stato designato a febbraio 2023 dal Sindaco per la durata del mandato, con l'obiettivo di includere, in un'ottica intersezionale, professionalità ed esperienze sulle diversità legate a origine e provenienza, religione, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, genere, età. Le figure che compongono il Diversity Team sono cinque e affiancano l'Ufficio Diritti e Città Plurale nello sviluppo della buona gestione di tutte le dimensioni della diversità, per migliorare l'accessibilità dei servizi e rendere la composizione del personale rappresentativa di tutta la popolazione residente, aumentando quindi la presenza di minoranze sottorappresentate. Inoltre, il loro ruolo è quello di accompagnare l'Amministrazione verso l'ampliamento dello SPAD. Il Diversity Team coinvolge le associazioni e i gruppi sociali nel consolidamento e nel miglioramento di politiche e interventi nei vari ambiti di governo urbano, intervenendo sia nell'aggiornamento professionale dei dipendenti sia nella valutazione di impatto delle attività politico-amministrative, nonché evidenziando e segnalando le situazioni che provocano o possono portare a discriminazioni. Il Diversity Team è composto da:

- Fulvia Casagrande: avvocata, dal 2017 collabora con la Società italiana di Disability Manager ed è stata, sempre dal 2017, responsabile del settore giuridico dell'associazione Cassero LGBTI+ center. È inoltre parte del gruppo legale dell'associazione Famiglie Arcobaleno.
- Michelle Rivera: formatrice e consulente in Diversity & Inclusion Management, lavora attualmente su diversi progetti come: il Diversity Festival del Comune di Castel Maggiore; la Summer School di Bari della Facoltà di giurisprudenza "Management of Migration Flows"; Zona Franca, spazio e progetto sulla parità di genere con un approccio intersezionale.
- Daro Sakho: laureata in Scienze Internazionali, si occupa di progetti di cooperazione internazionale e studi sulla migrazione e lavora nel campo della mobilità formativa.
- Maximiliano Ulivieri: dal 2009 si occupa di turismo accessibile tramite il sito web [diversamenteagibile.it](http://diversamenteagibile.it). Svolge, inoltre, attività di docenza e formazione in corsi rivolti a tour operator, agenzie di viaggi e guide turistiche. Si occupa anche dell'affettività e della sessualità nella disabilità. È il fondatore e il presidente dell'OdV "LoveGiver" che promuove la formazione per gli operatori del settore e si impegna nella creazione della figura professionale dell'O.E.A.S. (operatore all'emotività, all'affettività e alla sessualità).



- Nunzia Vannuccini: insegnante di scuola primaria, divulgatrice e formatrice nell'ambito dell'inclusione sociale, lavorativa e scolastica di persone con disabilità, tra le fondatrici de L'Altro Spazio progettato per essere inclusivo e accessibile a tutti.

Nei mesi di giugno e luglio 2023 è stato organizzato un primo laboratorio di ingaggio che ha visto coinvolti il Gruppo delle/dei referenti intersettoriali e il Diversity Team al fine di affrontare alcune tematiche chiave nella costruzione di programmi orientati all'antidiscriminazione e al diversity management nei diversi settori di intervento dell'Amministrazione, tra le quali i diritti umani, il diritto antidiscriminatorio, la comunicazione interna ed esterna, la raccolta dei dati per l'uguaglianza e la co-revisione con i gruppi target di prassi e strategie di intervento. Il laboratorio ha avuto come obiettivo principale la condivisione di un linguaggio comune sui temi trattati e l'individuazione e/o il consolidamento, da parte di ciascun settore coinvolto, di possibili piste di lavoro. Un momento fondamentale del percorso è stato il seminario tenuto il 6 luglio 2023 da Ceri Hutton, esperta di MigrationWork CIC e consulente per l'U.O. Nuove cittadinanze, cooperazione e diritti umani nell'ambito del Progetto europeo UNITES – Urban INTEgration Strategies through co-design, sul tema del co-design, ovvero dell'approccio che consente il coinvolgimento attivo di differenti gruppi di cittadine e cittadini con il fine di individuare, elaborare, monitorare e verificare in modo condiviso risposte e soluzioni a sfide ritenute centrali.

L'antidiscriminazione costituisce una delle funzioni e ambiti di intervento principali dell'Ufficio Nuove cittadinanze, cooperazione e diritti umani che coordina le azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni, promuove progetti di cooperazione internazionale e partecipa alla Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo e la Xenofobia (ECCAR). L'Ufficio ha inoltre la funzione di nodo di coordinamento della Rete territoriale contro le discriminazioni e lo SPAD è uno sportello della stessa. Nell'ambito della funzione di nodo di coordinamento l'Ufficio collabora con la Città Metropolitana.

### **Il Piano d'Azione Locale per una città antirazzista e interculturale per la promozione dell'interculturalità, la prevenzione e il contrasto al razzismo, alle discriminazioni su base razziale, etnica e religiosa e ai crimini d'odio**

Il 7 febbraio 2023 con Delibera di Giunta del Comune di Bologna 76563/2023 è stato approvato il Piano di Azione Locale per una città antirazzista e interculturale (2022-2026)<sup>36</sup>, documento strategico per il contrasto di razzismi e crimini d'odio. Il Piano di Azione Locale (di seguito PAL) si inserisce nel più ampio orizzonte strategico del Piano d'Azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025 e si ispira al modello di politica di integrazione interculturale approvato dal Consiglio d'Europa nel 2015. Lo sviluppo di Piani d'Azione Locali è stato uno degli obiettivi del progetto SUPER – SUPporting Everyday fight against Racism, co-finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma di finanziamento "Rights, Equality and Citizenship", coordinato dalla Città di Torino in partenariato con la Città di Bologna, la Città di Reggio Emilia, l'Associazione Altera e il Centro Interculturale Mondoinsieme. Il PAL è stato il risultato di un percorso partecipativo che ha coinvolto 34 associazioni, comunità religiose, soggetti informali, funzionari e funzionarie di servizi di polizia (Polizia di Stato, Carabinieri, Polizia Locale) e referenti di servizi comunali (Biblioteche e Welfare culturale, Politiche abitative, Settore Sport, Dipartimento Welfare e Promozione del benessere di comunità, Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni e Servizi demografici).

La visione del PAL è quella di una città capace di costruire una comprensione condivisa e azioni comuni in grado di combattere il razzismo strutturale e istituzionale e di creare uguaglianza, coinvolgendo l'intera comunità cittadina e producendo cambiamenti significativi e misurabili nella vita quotidiana delle persone che appartengono ai gruppi razzializzati. Il Piano d'Azione Locale è stato elaborato richiamandosi a precisi principi guida:

1. la promozione dell'uguaglianza come dovere positivo dell'Amministrazione e non solo come tutela contro la discriminazione;
2. l'attenzione prioritaria al razzismo istituzionale o sistemico;
3. la trasversalità delle politiche di contrasto del razzismo (mainstreaming) con l'assunzione di una chiara, forte direzione e responsabilità politica;
4. l'approccio intersezionale, inteso come consapevolezza delle interazioni tra forme e cause diverse di discriminazione e della molteplicità delle identità personali;
5. basare le scelte politiche sulla "migliore scienza e conoscenza" disponibile;
6. il coinvolgimento in ogni fase delle persone appartenenti ai gruppi razzializzati, delle loro organizzazioni e delle organizzazioni della società civile impegnate nella promozione dell'uguaglianza.

All'interno del PAL sono inoltre state individuate le aree di azione prioritarie e per ognuna sono stati stabiliti obiettivi e azioni specifiche da realizzare nei prossimi anni, in particolare:

- "Formazione e sensibilizzazione" intesa come attività di formazione interna e campagne di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza in generale, tramite azioni di comunicazione diffuse sull'antidiscriminazione, e a specifici target o in determinati contesti territoriali; e attività di informazione rivolta alle persone appartenenti ai gruppi razzializzati.
- "Raccolta di dati" intesa come avvio di una raccolta sistematica e coerente di dati sull'uguaglianza per migliorare le politiche pubbliche che possano contribuire a promuovere l'uguaglianza e per valutare la loro applicazione. Il PAL si pone in particolare l'obiettivo di ridurre l'*under-recording* e l'*under-reporting* delle discriminazioni.
- "Servizi alla cittadinanza" intesa come mappatura di bisogni, definizione delle criticità e sviluppo di adeguati strumenti e metodi per il loro superamento. Le azioni pianificate perseguono obiettivi di miglioramento per ciascun ambito di intervento individuato: Casa, Educazione, Cultura, Lavoro, Servizi Demografici, Sociosanitario, Sport, Supporto alle vittime, Dialogo interculturale e interreligioso.

FIGURA 1. LISTA DEI SERVIZI COMUNALI COINVOLTI NELLA REDAZIONE E ATTUAZIONE DEL PAL



### ECCAR - Coalizione europea di città contro il razzismo e la xenofobia

Il Comune di Bologna è membro di ECCAR - Coalizione europea di città contro il razzismo e la xenofobia, una rete di più di 180 città interessate allo scambio di buone pratiche e esperienze per realizzare politiche di contrasto al "razzismo", discriminazioni e xenofobia. Il Comune di Bologna è membro del Comitato direttivo, composto da 21 città, e ricopre il ruolo della Presidenza dal 2015, nella persona dell'allora consigliere comunale Benedetto Zacchioli. Il mandato quadriennale è stato poi riconfermato nel 2019. Il Comune di Bologna prende attivamente parte ai tre gruppi di lavoro della rete ECCAR per il contrasto all'antisemitismo, al razzismo anti-nero e al contrasto all'islamofobia.

Nell'ambito del gruppo di lavoro per il contrasto all'antisemitismo, la Città di Bologna, insieme a Bruxelles e Nizza, è stata selezionata da ECCAR per una formazione specifica rivolta a figure educative che lavorano in particolare con pre-adolescenti e adolescenti. La formazione si è svolta il 6 e il 7 novembre 2023 presso il Centro Interculturale M. Zonarelli a cura dell'associazione CEJI - A Jewish Contribution to an Inclusive Europe. Il gruppo di lavoro ha potuto approfondire storia e tradizioni della cultura ebraica, confrontandosi attraverso una modalità informale e laboratoriale rispetto agli stereotipi tuttora largamente diffusi e ai temi più urgenti dell'attualità. Fondamentale nell'ambito della formazione è stato il coinvolgimento della Comunità ebraica di Bologna.

Grazie all'impegno del Working Group per il contrasto all'islamofobia, nel 2023 sono state lanciate le prime Linee Guida per le Azioni Locali contro il razzismo antimusulmano. Si tratta di un prezioso strumento che ha l'obiettivo di rafforzare le azioni locali per il contrasto a questa specifica forma di razzismo e costruire così in tutta Europa città inclusive che proteggano la cittadinanza musulmana da ogni forma di discriminazione e salvaguardando i suoi diritti. Le Linee guida sono state tradotte in diverse lingue europee e sono disponibili sul sito di ECCAR anche in italiano<sup>37</sup>.

La Città di Bologna ha attivamente contribuito alla realizzazione delle Linee guida condividendo le buone pratiche messe in atto negli anni e consultabili all'interno del documento.

Nel corso del 2023 sono stati avviati gli incontri del Working Group per il contrasto al razzismo anti-nero. Parallelamente al gruppo di lavoro, ECCAR ha previsto la creazione di uno spazio protetto denominato "BIPoC (Black Indigenous People of Color) in ECCAR" per dipendenti e persone che collaborano con gli enti locali e che appartengono ai gruppi razzializzati. Si tratta di una importante opportunità non solo di confronto e di scambio di esperienze tra persone colpite dal "razzismo" a livello locale, ma di vero e proprio supporto nell'ambito della rete. Sia un dipendente della Città di Bologna sia un referente delle associazioni appartenenti a gruppi razzializzati hanno dato la propria disponibilità a prendere parte agli incontri promossi in questo contesto.

Nel 2023, il Comune di Bologna ed ECCAR hanno offerto l'opportunità a giovani bolognesi di partecipare, attraverso una selezione, alla seconda edizione del "Youth Boot Camp for Inclusive and Sustainable Cities", che si è tenuto dal 3 al 9 settembre a Pollica. Promossa da UNESCO e ICCAR – International Coalition of Inclusive and Sustainable Cities, in collaborazione con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), l'iniziativa si è articolata su cinque giornate che hanno riunito giovani provenienti da tutto il mondo per un'esperienza di formazione e condivisione sui temi dell'antirazzismo e dell'antidiscriminazione. Nell'ambito del Boot Camp, uno spazio importante è stato dedicato al confronto tra le/i responsabili delle politiche per le pari opportunità o contro le discriminazioni delle Città Metropolitane italiane con l'obiettivo di promuovere lo scambio di buone pratiche verso un miglioramento delle politiche attuate a livello locale.

**Partecipare al Boot Camp di ICCAR è stata un'esperienza molto interessante. Mi ha permesso di scoprire i vari livelli di azione del contrasto al razzismo e alle discriminazioni, attraverso la condivisione di esperienze di persone da tutto il mondo: i partecipanti venivano dal Mozambico, dall'Uruguay, dall'India, e rappresentavano istituzioni e organizzazioni di diversa natura che si occupano di antirazzismo nei Paesi di provenienza. L'idea di una rete sia personale che di organizzazioni e istituzioni per contrastare in maniera efficace un problema così radicato come il razzismo è fondamentale, per questo spero che l'iniziativa si possa aprire a più partecipanti e che venga portata ai giovani della città testimonianza di questa realtà internazionale in cui Bologna è inserita.**

Anna Lia Ofosu,  
*partecipante al Youth Boot Camp for Inclusive and Sustainable Cities*

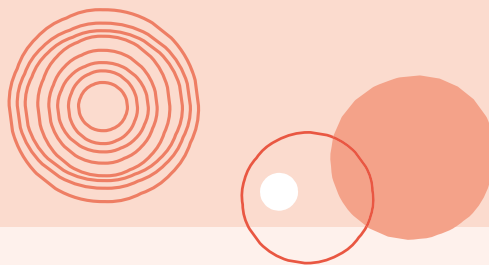
L'ultimo importante appuntamento del 2023 è stata la partecipazione del Comune di Bologna alla terza edizione del "Global Forum against Racism and Discrimination" di UNESCO, tenutosi a San Paulo del Brasile tra il 29 novembre e il 1° dicembre 2023 e che ha visto l'intervento da remoto del Sindaco di Bologna Matteo Lepore.

## Progetto UNITES – Urban InTEgration Strategies through co-design

Il Progetto europeo UNITES – Urban InTEgration Strategies through co-design, coordinato da Eurocities, vede Bologna in partenariato con altre 7 città europee (Oulu, Praga, Saragozza, Atene, Düsseldorf, Grenoble e Zagabria) e ha l'obiettivo di formare e accompagnare operatori e operatrici delle amministrazioni locali nella co-progettazione e co-revisione di programmi e strategie amministrative in un'ottica partecipata e inclusiva, con un focus specifico sui servizi rivolti a migranti e persone con background migratorio, con il coinvolgimento dei diversi stakeholder e dei migranti stessi. La Città di Bologna è supportata nella progettazione e realizzazione del suo progetto pilota, che verrà avviato nel 2024, da MigrationWork CIC, altro partner di progetto. Il pilota consisterà nella valutazione e revisione dei servizi educativi comunali, con la costituzione di un Audit Panel formato da persone con background migratorio, tre Diversity Manager e dipendenti dell'Area educazione e dei Servizi educativi scolastici territoriali (SEST).

Nell'ambito del progetto, il 2023 è stato anche l'anno dello sviluppo del MOOC (Massive Open Online Courses), la piattaforma e-learning che sarà ultimata nel 2024 e che raccoglierà materiali e metodologie utili alle amministrazioni locali sui temi del co-design.

Tra settembre e ottobre 2023, nell'ambito del Progetto, l'U.O. Nuove cittadinanze, cooperazione e diritti umani è stato coinvolto in due City Visit, presso le città di Praga e Saragozza, per uno scambio di buone pratiche e confronto sulle politiche e azioni locali. Questi incontri sono stati particolarmente proficui in quanto il Progetto ha fatto dialogare città con azioni locali tra loro simili per un'effettiva e reciproca occasione di crescita.



### IL DIVERSITY TEAM DEL COMUNE DI BOLOGNA: OBIETTIVI E AZIONI

a cura di Maximiliano Olivieri, *Diversity Manager* del Comune di Bologna

Il Comune di Bologna si distingue per l'implementazione dell'iniziativa innovativa del Diversity Team. Nato dalla volontà del Sindaco Lepore di combattere ogni forma di discriminazione e promuovere un'inclusione effettiva, il team rappresenta un modello di impegno civico e sociale. Il Diversity Team si dedica all'analisi accurata delle segnalazioni di discriminazione, collaborando con diverse aree come l'Area Welfare e Promozione del Benessere di Comunità, l'Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni, i Servizi Demografici e la Polizia Locale. Questo approccio olistico assicura un intervento ampio e integrato per il benessere della comunità.

Un elemento chiave del team è la capacità di comunicare e sensibilizzare sulla discriminazione e l'inclusione, creando spazi di dialogo e confronto attraverso eventi culturali. Queste iniziative educano e offrono opportunità per ascoltare le diverse voci della comunità.

Nel descrivere questo team variegato e dinamico, presento anche il mio ruolo. Come membro attivo e persona con disabilità, porto la mia esperienza e competenza, soprattutto sul tema della disabilità, dovuta alla mia condizione di persona affetta da C.M.T. IA fin dall'infanzia.

Il lavoro del Diversity Team oltre a concentrarsi sulle necessità delle persone con disabilità, lavorando per rimuovere le barriere alla loro piena partecipazione nella vita sociale, lavorativa e culturale della città e collaborando con le istituzioni locali, associazioni e cittadini per sviluppare politiche più inclusive e accessibili, promuoviamo politiche inclusive che coprono tutte le forme di diversità, dalla parità di genere all'inclusione di minoranze etniche e religiose. La formazione del personale pubblico è essenziale per garantire che le pratiche inclusive diventino la norma.

I primi mesi nel Diversity Team sono stati intensi e formativi, fondamentali per comprendere i meccanismi dell'Amministrazione Comunale di Bologna. Una delle prime azioni è ampliare le competenze dello SPAD, includendo l'abilismo tra le tematiche trattate. Questo rafforzerà il nostro impegno verso una società più equa e accessibile. L'aggiornamento dello SPAD riflette la nostra volontà di rispondere in modo efficace e

mirato alle esigenze della comunità, un esempio di come il nostro lavoro sia in continua evoluzione.

Una delle sfide più significative e complesse che stiamo affrontando attualmente nel Diversity Team è quella di essere coinvolti in modo efficace e sistematico nelle fasi progettuali di ogni iniziativa comunale. La nostra presenza e il nostro contributo nelle fasi iniziali dei progetti sono cruciali per assicurare che le diverse prospettive, soprattutto quelle legate all'accessibilità e all'inclusione, siano considerate fin dall'inizio.

Nonostante l'Amministrazione Comunale sia composta da professionisti preparati, abbiamo osservato che alcuni progetti nascono con complicazioni significative, in particolare per quanto riguarda l'accessibilità. Queste sfide emergono in modo evidente in ambiti come l'urbanistica e l'architettura, dove una progettazione non inclusiva fin dalle sue fasi iniziali può portare a barriere considerevoli per le persone con disabilità.

Attualmente, il nostro obiettivo è assicurare che la voce e le competenze del Diversity Team siano integrate e ascoltate sin dall'inizio di ogni progetto. Il nostro lavoro con i vari dipartimenti e la nostra presenza nelle discussioni progettuali sono passi fondamentali verso l'eliminazione di future barriere e la promozione di soluzioni più inclusive.

La rilevanza e l'urgenza di questa nostra missione si sono fatte sentire già nei primi mesi del nostro insediamento, come dimostra chiaramente il caso del Cinema Modernissimo. Nonostante il progetto fosse stato affidato ad architetti professionisti con un'attenzione dichiarata verso le tematiche della disabilità, il risultato ha evidenziato forti limitazioni, soprattutto in termini di visibilità degli eventi per le persone con disabilità.

Questo episodio ha messo in luce una problematica fondamentale: anche con le migliori intenzioni e competenze professionali, senza una consultazione adeguata e un coinvolgimento diretto di chi rappresenta le diverse esigenze della comunità, si possono generare soluzioni che non rispondono pienamente alle necessità di tutti/e. Il cinema Modernissimo, pur



essendo un esempio di design rifinito e in molti aspetti anche moderno, ha mostrato limiti nell'accessibilità che hanno impattato significativamente l'esperienza degli e delle utenti con disabilità.

Dopo aver preso atto di questa situazione, abbiamo richiesto e ottenuto un sopralluogo per valutare direttamente i problemi e discutere le possibili soluzioni per migliorare l'accessibilità e la fruibilità del cinema. Questa esperienza ha riaffermato l'importanza di essere coinvolti nelle fasi iniziali di ogni progetto e di mantenere un dialogo costante tra progettisti, amministrazione e il nostro team.

L'abilismo è una forma di discriminazione spesso meno evidente ma altrettanto dannosa, è uno dei temi centrali con cui ci confrontiamo nel Diversity Team. A differenza di altre forme di discriminazione, l'abilismo non si manifesta sempre in modo aperto o intenzionale, ma può essere altrettanto limitante ed escludente.

Un esempio chiaro di questa problematica si riscontra nella vita quotidiana, nelle strade e nei negozi della nostra città. Nonostante non esistano cartelli che vietano espressamente l'accesso alle persone con disabilità, la presenza di barriere architettoniche in molti esercizi commerciali funge da ostacolo silenzioso ma efficace. Queste barriere non solo impediscono fisicamente l'accesso, ma inviano anche un messaggio sottinteso di esclusione.

Questa realtà rappresenta una forma di abilismo che, sebbene non dichiarata, limita concretamente l'accesso e la partecipazione di una precisa categoria di persone alla vita sociale e commerciale della città. È una discriminazione basata sull'assenza di considerazione delle esigenze di accessibilità, che impone restrizioni non solo fisiche, ma anche sociali.

Nel nostro lavoro, affrontiamo questi temi cercando di sensibilizzare la comunità e di collaborare con le attività commerciali per promuovere soluzioni accessibili. È fondamentale che la città diventi un luogo in cui ogni cittadino, indipendentemente dalla propria

condizione fisica, possa sentirsi benvenuto e partecipare. Contrastare l'abilismo significa lavorare per una società che riconosca e valorizzi la diversità in tutte le sue forme, promuovendo un ambiente inclusivo e accessibile per tutti.

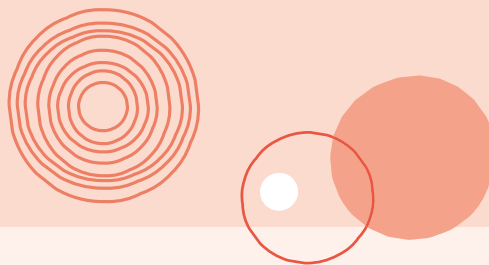
Il lavoro che svolgiamo all'interno del Diversity Team del Comune di Bologna è profondamente intersezionale. Riconosciamo che l'identità di una persona è un intreccio di molteplici fattori, ognuno dei quali può influenzare l'esperienza individuale di discriminazione. Una persona, ad esempio, può trovarsi al crocevia di varie forme di discriminazione: potrebbe essere una persona con disabilità, di colore, omosessuale e magari anche immigrata. Ogni uno di questi aspetti può sovrapporsi e interagire con gli altri, creando un insieme di sfide uniche.

Questo approccio intersezionale ci guida nel nostro lavoro quotidiano. Ci impegniamo a comprendere e a rispondere alle complesse realtà di coloro che possono trovarsi ad affrontare non una, ma molteplici barriere discriminanti. Questo significa lavorare non solo su un singolo aspetto, come l'accessibilità o la discriminazione razziale, ma comprendere come questi elementi possano intersecarsi e influenzarsi a vicenda.

Attraverso questa lente, ci sforziamo di creare strategie e politiche che siano veramente inclusive e che tengano conto delle variegate esperienze di vita dei cittadini. Il nostro obiettivo è quello di costruire una comunità dove la diversità in tutte le sue forme sia non solo accettata, ma valorizzata e celebrata. Affrontare l'intersezionalità delle discriminazioni non è semplice, ma è un compito che affrontiamo con dedizione e impegno, perché crediamo in una società dove ogni individuo possa vivere liberamente e pienamente la propria identità.

Infine, ma non meno importante, il linguaggio. È fondamentale per noi far adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso, che ponga la persona al centro ed eviti qualsiasi forma di discriminazione.





## L'INTERSEZIONALITÀ COME METODOLOGIA PER IL CONTRASTO E LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

a cura di Michelle Rivera, *Diversity Manager* del Comune di Bologna

Il concetto di intersezionalità fa riferimento ad un approccio teorico e metodologico basato sulla considerazione della molteplicità degli aspetti che compongono le nostre identità e dei modi in cui questi si intrecciano creando particolari situazioni di svantaggio o di privilegio in un determinato contesto sociale.

Questi aspetti possono essere, ad esempio, il colore della pelle, l'identità di genere, l'"origine etnica", l'età, la provenienza territoriale, l'orientamento sessuale, l'appartenenza religiosa, l'avere o meno una disabilità, la condizione socio-economica e così via. Essi sono intrinseci in sistemi di potere esistenti, come il capitalismo, l'eteropatriarcato, l'abilismo, il neocolonialismo, la globalizzazione, determinando un diverso accesso alle risorse, ai diritti fondamentali, alle opportunità e all'autodeterminazione.

Con il termine "intersezionalità" si indica quindi la sovrapposizione (o "intersezione") di quei diversi aspetti che compongono le nostre identità e che intersecandosi definiscono la nostra unicità e un nostro specifico posizionamento all'interno delle dinamiche di oppressione e/o dominazione.

Nell'ambito del contrasto alle discriminazioni, sono considerate discriminazioni intersezionali quelle in cui la discriminazione si presenta in forme inedite, perché basate sull'intersezione tra diversi fattori, i cui effetti non possono essere distinti l'uno dall'altro. Per esempio, una donna musulmana discriminata perché porta l'hijab, è vittima di una discriminazione basata sul suo essere insieme donna (genere) e musulmana (appartenenza religiosa) in una maniera completamente diversa dall'esperienza di sessismo che può subire una donna bianca o dall'islamofobia subita da un uomo musulmano. L'unione inscindibile dei diversi fattori configura una discriminazione intersezionale in cui diverse forme di disuguaglianza ed esclusione si rafforzano tra di loro, moltiplicando gli effetti negativi che la persona subisce.

È quindi fondamentale comprendere come i meccanismi di esclusione e discriminazione si intreccino causando delle discriminazioni specifiche. Purtroppo, una delle difficoltà nell'affrontare i casi di discriminazione con un approccio intersezionale è data dalla resistenza da parte della giurisprudenza di applicare

questo tipo di approccio. Il diritto antidiscriminatorio è infatti fondato su singole categorie o fattori identitari. I sistemi di tutela, i servizi sociali, gli sportelli, non sono sempre in grado di catturare la particolare esperienza discriminatoria collocata presso queste intersezioni. Queste discriminazioni rischiano quindi di restare invisibili e di conseguenza di non essere correttamente tutelate.

Comprendere il concetto di intersezionalità aiuta a capire le possibili contraddizioni e i limiti del diritto nel plasmare le identità nella loro complessità e totalità. L'analisi intersezionale, di per sé più fluida rispetto alle discipline giuridiche, permette di dare una nuova lettura dei fenomeni sociali e, in particolare, discriminatori, mettendo in discussione le categorie e guardando invece alle dinamiche di potere e quindi di privilegio e di oppressione che si generano in determinati contesti. Questa metodologia ci consente di cogliere meglio le ingiustizie sistemiche, istituzionali e sociali, prendendo in considerazione e districando i molteplici aspetti che si intersecano nelle esperienze di discriminazione. Avere un approccio intersezionale significa quindi riconoscere l'unicità dell'esperienza di ciascuna persona così come delle possibili discriminazioni e forme di esclusione subite. Vuol dire anche riconoscere che la propria visione e conoscenza del mondo non è mai neutra, universale, ma sempre situata e determinata dal nostro posizionamento sociale e dalle dinamiche di potere in cui ciascuna/o di noi è inserita/o.

Nonostante il tema focale dello SPAD sia il contrasto alle discriminazioni basate su determinati aspetti dell'identità come l'"origine etnica", il colore della pelle, la provenienza territoriale, l'appartenenza religiosa, la nazionalità, chi lavora allo Sportello non può esimersi dall'avere un approccio intersezionale, perché senza tale, l'analisi dei casi sarebbe limitata.

Prendiamo alcuni esempi: nel primo torniamo ad analizzare il caso di una donna musulmana che segnala di essere stata discriminata per l'utilizzo dell'hijab all'interno di un punto vendita, sarebbe scorretto attribuire la discriminazione solo alla sua appartenenza religiosa, senza considerare il fattore di genere o altri fattori ancora come la conoscenza della lingua



italiana, l'età, lo status socio-economico. Le operatrici e gli operatori dello Sportello non dovranno effettuare quindi un'analisi della discriminazione in maniera separata, considerando prima un aspetto e successivamente un altro, rivolgendosi ad esempio a due sportelli diversi. Chi si occuperà del caso dovrà invece tenere in considerazione tutte queste dimensioni in maniera simultanea nella loro coesistenza e intersezione per arrivare a comprendere la discriminazione nella sua specificità.

Nel secondo esempio consideriamo il caso di un uomo gay di origine malese che viene discriminato al lavoro subendo continui insulti da alcuni colleghi sul proprio orientamento sessuale. Questi avvenimenti ci potrebbero portare a pensare che la discriminazione sia legata solo all'orientamento sessuale dell'utente e probabilmente il caso verrebbe reindirizzato ad uno sportello specifico sulla dimensione LGBTQIA+, quando invece l'"etnia" e la nazionalità in questione sono fattori fondamentali nell'identità della persona discriminata che non possono essere considerati in maniera separata, sono in effetti fattori di potenziale vulnerabilità che portano ad aggravare la posizione dell'utente. La nazionalità straniera, infatti, potrebbe implicare che l'utente risieda in Italia con un permesso di soggiorno, spesso legato al lavoro e che sia più restio a reagire a certi comportamenti per paura di ritorsioni. A questo aspetto si somma il fattore etnico, e quindi il colore della pelle, che nelle menti occidentali ha un'alta probabilità di essere legato ad una serie di pregiudizi e stereotipi che si intersecano a quelli basati sull'orientamento sessuale mettendo l'utente in una posizione sempre più fragile.

Chi si rivolge allo SPAD ha spesso altri fattori di potenziale svantaggio nel contesto sociale di riferimento oltre a quelli di cui si occupa ad oggi lo Sportello. Un fattore particolarmente presente è quello dello status socio-economico precario. La maggior parte dei cittadini e delle cittadine straniere non comunitari è infatti dipendente dal permesso di soggiorno colle-

gato al lavoro e all'accesso di altre condizioni come la residenza o il codice fiscale, il mancato possesso del primo si ripercuote negativamente sui secondi e il mancato possesso dei secondi si ripercuote a sua volta sull'accesso ad altri servizi ancora come ad esempio bonus o sussidi sociali. Svariati casi vedono infatti coinvolte persone in una situazione di immensa fragilità, persone che hanno vissuto e vivono ancora molteplici oppressioni interconnesse tra loro, finendo in un vortice di vulnerabilità dal quale è difficilissimo uscire.

L'ottica intersezionale è quindi un approccio utile per l'analisi delle discriminazioni, sia per comprendere meglio le modalità di intervento da mettere in campo, sia per elaborare e implementare azioni di prevenzione e politiche di tutela sociale maggiormente inclusive che prendano in considerazione i bisogni di gruppi specifici, cogliendone tutta la loro complessità.

Una pratica sociale con questo approccio all'interno della pubblica amministrazione è, ad esempio, l'inserimento di una o più figure che si occupino di Diversity & Inclusion. Nel Comune di Bologna, cinque persone hanno avuto l'incarico di "Diversity Manager", ognuna di queste ha professionalità ed esperienze diverse e specifiche sul tema, che sono messe a disposizione per la valorizzazione delle diversità, sia tra le risorse umane dell'Amministrazione Comunale, sia all'interno dei servizi pubblici, rendendoli inclusivi, accessibili, e rappresentativi della comunità che abita il nostro territorio.

Una delle nostre funzioni sarà proprio quella di ampliare gli ambiti di intervento dello SPAD, iniziando dall'introduzione di quello ad oggi più necessario, quello sulla disabilità, per il quale non esistono al momento altri sportelli sul territorio. L'obiettivo, invece, di lungo termine di questo ampliamento sarà quello di rendere lo SPAD intersezionale a tutti gli effetti e capace di rispondere ad ogni tipo di segnalazione sulle varie possibilità di discriminazione.

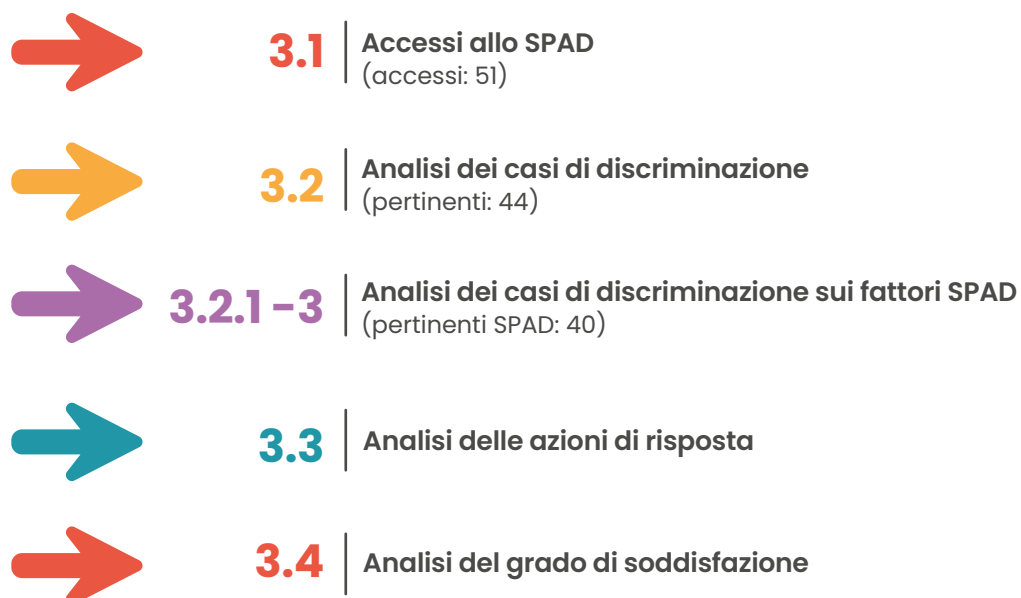




# ANALISI DEI DATI RACCOLTI

In questo capitolo sono riportati i dati relativi alle segnalazioni pervenute allo SPAD nel periodo che intercorre tra l'1 novembre 2022 e il 31 dicembre 2023. Nel primo paragrafo, si analizza la totalità degli accessi, che comprende sia i casi classificati come discriminazioni pertinenti (discriminazioni percepite incluse), che quelle di valutazione dubbia o non pertinente. A partire dal paragrafo successivo, invece, l'analisi riguarda esclusivamente i casi di discriminazioni pertinenti. Per ulteriori dettagli, si veda la figura 2.

FIGURA 2. STRUTTURA DELL'ANALISI

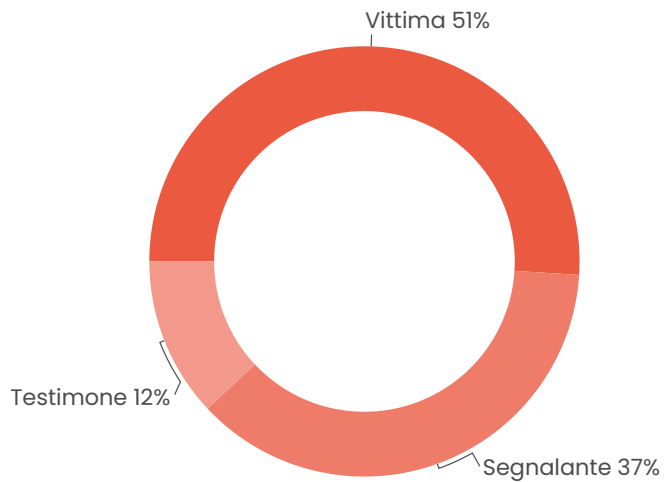


## 3.1 Accessi allo SPAD

Nel periodo di riferimento, sono state registrate 51 segnalazioni in totale. Come specificato in precedenza, la totalità degli accessi non corrisponde alla totalità delle segnalazioni classificate come discriminazioni pertinenti. Questo perché non tutte le istanze che vengono raccontate allo SPAD riguardano fatti o situazioni riconducibili ad una discriminazione; capita infatti di ricevere richieste di supporto o assistenza di diverso tipo - ad esempio, nella preparazione di un curriculum vitae o nella ricerca di un'abitazione in affitto. In questi casi, il team SPAD lavora per individuare con attenzione le necessità espresse ed orientare e reindirizzare la persona che si rivolge allo Sportello verso il servizio o il soggetto più adatto a fornire le risposte o soluzioni richieste. Il dato sul totale degli accessi rimane significativo, anche se leggermente più basso rispetto al periodo di riferimento precedente - una leggera flessione che si reputa fisiologica rispetto al momento di apertura di un nuovo servizio.

### GRAFICO 1. ACCESSI ALLO SPAD

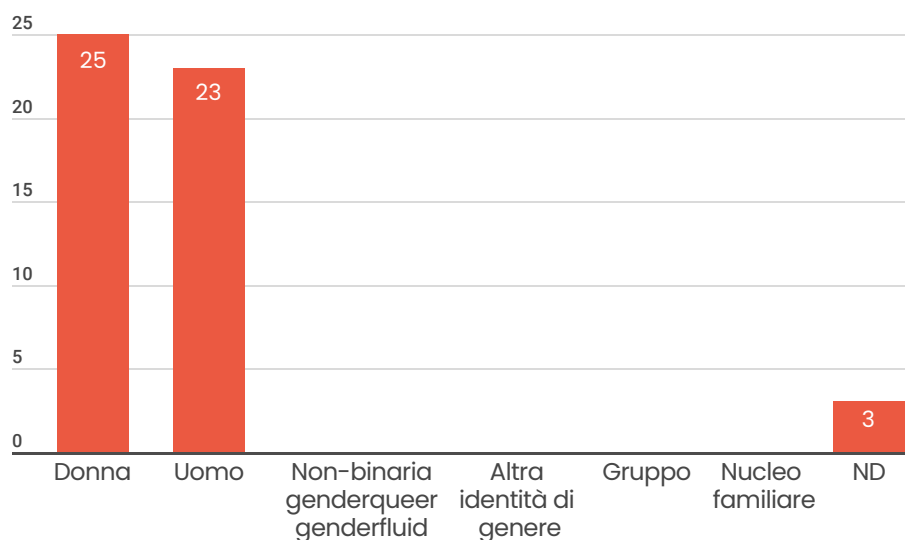
Novembre 2022 - Dicembre 2023



Rispetto ai 51 accessi, nella maggior parte dei casi, le segnalazioni sono state effettuate dalla persona direttamente coinvolta nei fatti segnalati (51%). Nei restanti casi, la segnalazione è stata fatta da una/un testimone (12%) o una/un segnalante (37%), ovvero una persona né direttamente coinvolta né che ha direttamente assistito all'evento discriminatorio, ma che è venuta a conoscenza dei fatti dalla "vittima" e/o testimone (grafico 1).

### GRAFICO 2. ACCESSI PER GENERE

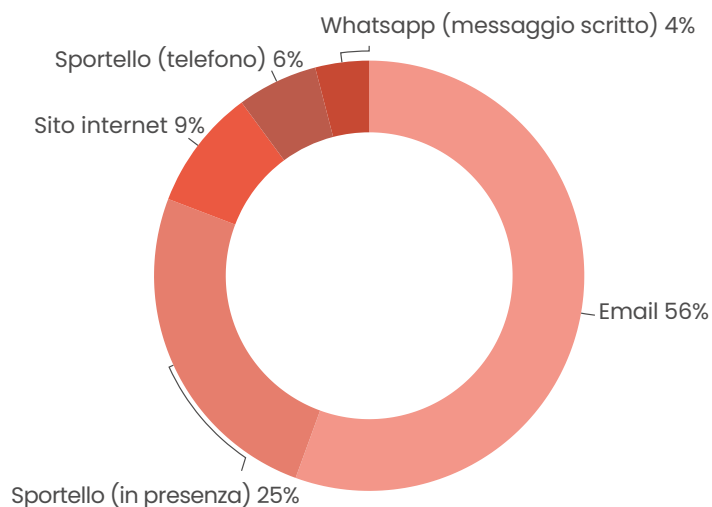
Novembre 2022 - Dicembre 2023



I dati rilevati ci mostrano anche che, tra coloro che hanno effettuato la segnalazione allo SPAD, le persone identificate con il genere femminile sono in maggioranza con il 49% dei casi sul totale, rispetto al 45% delle persone identificate con il genere maschile (grafico 2).

### GRAFICO 3. ACCESSI PER MODALITÀ DI ACCESSO

Novembre 2022 - Dicembre 2023

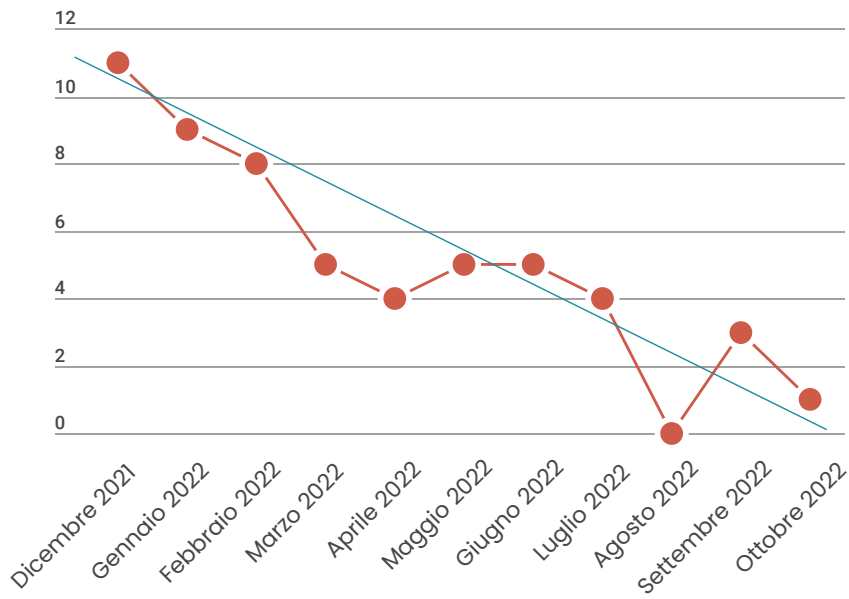


Nel periodo di riferimento, in più della metà dei casi, il primo accesso allo SPAD è stato fatto attraverso l'utilizzo del canale e-mail (56%). Seconda modalità di accesso più frequente, lo sportello fisico presso il Centro Interculturale Zonarelli, che è stato invece scelto dal 25% dell'utenza (grafico 3). Questi dati confermano l'importanza di un presidio fisso sul territorio, ma - se comparati ai dati del precedente Rapporto - evidenziano una variazione di tendenza rispetto al canale di accesso più utilizzato: sportello fisico in precedenza, email nel periodo di riferimento di questa analisi.

Si è menzionata in precedenza la leggera flessione nel numero di segnalazioni che lo SPAD ha ricevuto nella seconda annualità (55 nel primo periodo di riferimento, 51 nel secondo) - un dato non strettamente comparabile, in quanto - come visibile nei grafici 4 e 5 - le periodicità di riferimento non coincidono perfettamente. Osservando però nel dettaglio l'andamento degli accessi nel corso dei mesi si può notare un dato interessante: se è vero che il numero totale di accessi si è leggermente abbassato, sembra però essersi invertita la tendenza di andamento delle segnalazioni, che adesso risulta essere in crescita (grafico 5), mentre nel periodo precedente era in calo (grafico 4). Un altro indicatore interessante è il picco di segnalazioni ricevute nei mesi di giugno-luglio 2023, periodo in cui si è svolta la sopracitata formazione di base per nuove/i operatrici e operatori dello SPAD, rivolta alle associazioni della Rete - un dato che evidenzia quanto l'attivazione e il coinvolgimento partecipativo delle realtà che animano la Rete SPAD siano fondamentali per la sua efficacia. Resta inoltre ancora valida la correlazione osservata lo scorso anno tra le attività di comunicazione e l'andamento delle segnalazioni: maggiori sono le attività di diffusione del servizio SPAD più i casi di discriminazione sembrano essere denunciati.

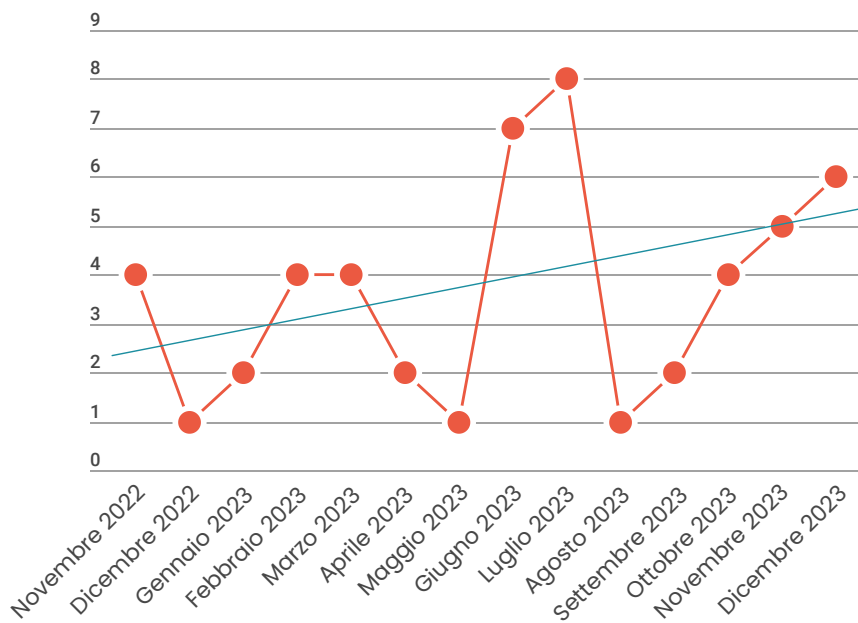
**GRAFICO 4. ACCESSI ALLO SPAD PER MESE**

Dicembre 2021 - Ottobre 2022

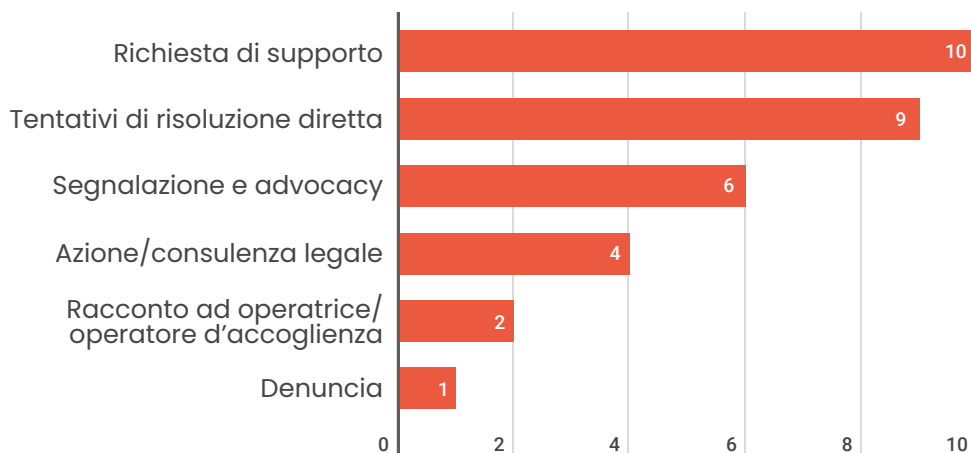


**GRAFICO 5. ACCESSI ALLO SPAD PER MESE**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



**GRAFICO 6. TIPO DI AZIONI INTRAPRESE PRIMA DI CONTATTARE LO SPAD**

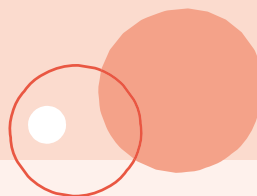


Dalla lettura dei dati, emerge che il 13,5% delle persone che ha segnalato un caso di discriminazione ha scelto di rivolgersi allo SPAD come prima opzione, mentre il 66% aveva già provato ad intraprendere altri tipi di azione, tra cui richieste di supporto ad altre associazioni o servizi (31%), tentativi di risoluzione diretta (28%), azioni di segnalazione e advocacy (19%), consulenze legali (12,5%) o contatti con operatrici/operatori di accoglienza (6,5%). In un caso solo, è stata presentata una denuncia legale (grafico 6) - un dato che conferma il persistente impatto dei fenomeni di sotto-denuncia (*under-reporting*) e sotto-registrazione (*under-recording*) delle discriminazioni.

### 3.2 Analisi dei casi di discriminazione

L'analisi fatta finora ha riguardato la totalità degli accessi allo SPAD, che - si è già detto - non corrisponde alla totalità dei casi di discriminazione. L'iter di registrazione, gestione e analisi delle segnalazioni prevede infatti una fase di valutazione sulla pertinenza di queste ultime. Ai fini dell'analisi di questo Secondo Rapporto, sono stati considerati pertinenti tutti i casi che si sono rivelati effettivi casi di discriminazione (discriminazioni cosiddette "percepiti" incluse), a seguito di un'attenta valutazione congiunta di COSPE e Comune di Bologna, in qualità di co-coordinatori della Funzione di Osservatorio, con il coinvolgimento delle/dei case manager. Le discriminazioni percepite sono state incluse nei casi pertinenti in quanto, per lo SPAD, la percezione della discriminazione da parte della persona offesa, o di testimoni/segналanti, è elemento sufficiente ad avviare il procedimento di intervento e supporto alla stessa. Se l'intervento dello SPAD fosse infatti limitato alle sole fattispecie che trovano espressa copertura normativo-giuridica, questo escluderebbe dalla presa in carico, prima, e dall'analisi, successivamente, un'importante - e significativa - casistica di situazioni discriminatorie. È importante sottolineare, infatti, che le discriminazioni possono manifestarsi in più forme, dalle più inequivocabili a quelle (solo apparentemente) più sottili, che hanno lo stesso effetto ed impatto sulle persone verso cui sono rivolte. Queste ultime devono per questo essere poste sullo stesso livello, sia in termine di gestione della segnalazione che di analisi e reportistica (per approfondire, si veda il focus II lato invisibile delle discriminazioni: le microaggressioni quotidiane).

Non sono state fatte rientrare, invece, nei casi pertinenti tutte le segnalazioni non riconducibili in nessun modo ad una discriminazione, quindi richieste di supporto o assistenza di tipo diverso - ad esempio, nella preparazione di un curriculum vitae o nella ricerca di un'abitazione in affitto.



### IL LATO INVISIBILE DELLE DISCRIMINAZIONI: LE MICROAGGRESSIONI QUOTIDIANE

a cura dell'Associazione Diversa/mente<sup>1</sup>

#### STAVO SOLO SCHERZANDO. RICONOSCERE LE MICROAGGRESSIONI

Le discriminazioni sono il nostro pane quotidiano. Si vivono dappertutto, al lavoro, a scuola, per strada, nei centri commerciali, al bar o al ristorante, sull'autobus, negli uffici, nelle agenzie immobiliari, presso gli sportelli dei servizi pubblici. Questa è l'opinione condivisa dalla maggioranza delle persone intervistate dall'associazione Diversa/mente durante i focus group di un progetto intitolato "Speak up, la parola ai migranti su diritti e discriminazioni", realizzato nel 2018<sup>2</sup>.

Ciascun gruppo era composto in modo omogeneo da persone migranti, che stavano vivendo una specifica fase di vita nella migrazione: donne ricongiunte da meno di due anni, rifugiati e richiedenti asilo in accoglienza, lungo-soggiornanti e neocittadini, nuove generazioni (giovani nati in Italia o arrivati da bambini). Tra le numerose esperienze di discriminazione che sono state raccontate, eccone alcune:

- *Posso anche capire che stai scherzando... ma perché è solo quello il tema dell'argomento su cui scherzare? Può anche essere un altro... ma è sempre quello – tu sei musulmana.*
- *Nei negozi, non vogliono neppure farmi vedere quello che ho chiesto... Ma costa... Sì, lo so che costa, e allora?*
- *L'altro giorno ero ai giardini Margherita e con me c'era anche un altro ragazzo africano che parlava un inglese perfetto. Una signora gli chiede "Da dove vieni?"- e lui- "America". La signora dice "I neri americani sono puliti, i neri africani sono sporchi", ma lui era africano.*
- *Mi sento discriminata per come mi vesto. Una donna mi ha detto: "Voi dell'Est: scarpe e gonne corte come delle prostitute".*
- *Io prima facevo servizio civile in un museo, facevo la guida per i bambini. Le madri dicevano ai bambini di non stare con i neri, i bambini piangevano. Mi ricordo di una bambina che aveva paura di me perché sua madre le aveva detto che i neri sono pericolosi, si è messa subito a piangere.*
- *Nella scuola serale dove vado io, succede che i neri si siedono da una parte e i bianchi dall'altra. Se un*

*nero prova a sedersi tra i bianchi, tutti dicono "no, non sederti qui!" oppure si spostano.*

- *Io lavoro con una persona ... che è qui da 30 anni.... Ha la cittadinanza italiana. Lavora come parcheggiatore, vestito bene e tutto. Una donna una volta gli ha detto "vattene", ma lui le stava indicando dove parcheggiare, cioè stava facendo il suo lavoro.*
- *Tornavo dal lavoro e mi fermano per un controllo dei carabinieri. Mi chiedono patente e libretto e io glieli consegno, mi chiedono il documento di identità e io glielo consegno, poi mi chiedono il permesso di soggiorno, e io non ce l'ho. Allora si crea dello scompiglio. Il carabiniere mi accusa, e io "sono diventato nero" e gli ho risposto: "se il suo collega sa leggere, apra la carta di identità e può vedere che siamo tutti cittadini italiani".*
- *Una volta in autobus io e un mio amico saliamo e andiamo a sedere perché abbiamo tante cose in mano e vogliamo poggiarle. Un signore dice subito "tutti gli stranieri non timbrano il biglietto".*

Altre ricerche italiane arrivano alla stessa conclusione<sup>3</sup>. Uomini, donne, minori con background migratorio si trovano a fronteggiare, nelle relazioni interpersonali quotidiane, ripetuti e umilianti comportamenti aggressivi: atteggiamenti, commenti, brevi domande, che celano un sottostante contenuto discriminatorio e stigmatizzante, la cui portata però tende ad essere sottovalutata o non riconosciuta. Sono comportamenti così diffusi socialmente da rientrare nella "normalità" e, quindi, ritenuti al massimo atti scortesie e maleducati, ma tutto sommato tollerabili. Le persone che ne fanno uso non sono sempre consapevoli della ferita che provocano in chi li riceve.

Lo psicologo Derald Wing Sue, professore della Columbia University di New York, ha esplorato le caratteristiche, le dinamiche e le conseguenze sul piano del benessere psicofisico di questi scambi interpersonali, che ha definito "microaggressioni"<sup>4</sup>. Il termine "microaggressioni" non è suo, fu coniato negli anni '70 da Chester Middlebrook Pierce, psichiatra afroamericano e docente alla Harvard University, per indicare le offese e gli atteggiamenti razzisti, più o meno intenzionali, che le persone bianche mettono in atto nei confronti delle

persone nere. Pierce le ha definite “scambi sottili, pungenti, spesso automatici e non verbali, espressi sotto forma di ‘critiche’ e/o battutine”. A partire dagli anni 2000, il concetto si è esteso ad altri gruppi di persone marginalizzate per etnia, genere, orientamento sessuale o appartenenza religiosa ed anche a persone anziane, persone in sovrappeso, persone con disabilità o disabili o persone indigenti.

Il prefisso “micro” non si riferisce alla qualità di questi “attacchi” - l’impatto non è né minimo né innocuo - ma sottolinea il livello “micro” dell’interazione in cui essi si verificano, solitamente l’interazione tra un autore e una vittima. Inoltre, vuol rimarcare che le microaggressioni sono la punta dell’iceberg delle disuguaglianze endemiche diffuse a livello macrosociale.

Come ricorda Sue, le microaggressioni *consistono in una visione del mondo di un soggetto carico di pregiudizi all’interno di un macrocontesto di potere e oppressione*<sup>5</sup>. Tra le microaggressioni, quelle razziali sono l’espressione di un razzismo sistemico (individuale, istituzionale e culturale) che sfugge alla coscienza dei più. È il nuovo volto del razzismo, un razzismo “carsico”, *daltonico caratterizzato dalla distorsione, negazione e svalutazione delle questioni di razza e razzismo*<sup>6</sup>.

### **EFFETTI DELLE MICROAGGRESSIONI SUL BENESSERE PSICO-FISICO-SOCIALE**

Numerose ricerche sia in Italia che all’estero evidenziano quanto le microaggressioni possono essere dannose per la salute<sup>7</sup>. Infatti, siano esse intenzionali o non intenzionali, comportano conseguenze sul benessere di chi le riceve, specie se ripetute nel tempo, se riguardano più caratteristiche della persona (ad esempio, perché donna nera, immigrata, di religione musulmana, con figli e senza compagno, con disabilità, LGBTQIA+, ...), se si verificano in più contesti interpersonali: lavorativo, scolastico, amicale e, talvolta, anche familiare (quando, ad esempio, i parenti non accettano la scelta di una coppia mista); e, particolarmente, se non vengono riconosciute e affrontate.

*Lei sa cosa si prova ad essere vista ogni giorno come un problema?* domandò una signora proveniente dal Centro Africa, venuta a colloquio presso lo SPAD, visibilmente in collera a causa degli innumerevoli episodi in cui si era sentita discriminata, perché scansata, ignorata e isolata dalle mamme italiane dei compagni di scuola del figlio o dai nonni italiani, come lei villeggianti di una località balneare, che sulla spiaggia richiama- vano a sé i nipotini perché non giocassero con suo figlio. La donna era addolorata anche per il bambino e più volte lo aveva difeso, con rabbia e alzando la voce,

con il risultato di essere giudicata una testa matta. Le microaggressioni generano di solito una sofferenza silenziosa e costante. Non sempre il dispiacere e la rabbia vengono espresse, più forti possono essere l’imbarazzo, la vergogna e la tendenza a lasciarsi scivolare alle spalle l’episodio sgradevole. Talvolta, le paure, quali di essere definite persone ipersensibili, di scatenare un diverbio irrimediabile o di una ritorsione, impediscono alla vittima di difendersi.

La consapevolezza di essere discriminati può far provare un persistente senso di impotenza e insicurezza, ma l’inconsapevolezza espone la vittima al rischio di interiorizzare le microaggressioni, arrivando a crederle veritiere.

- *Fa differenza se una persona è appena arrivata. Deve iniziare tutto: il lavoro e la residenza sono le preoccupazioni principali. Che pretesa pensare che vogliono partecipare e difendersi?*
- *Quando vado in comune mi chiedono se parlo italiano, nei bar e nei supermercati vengo ignorata, servono prima gli italiani, cosa posso dire? Li lascio fare...*
- *Perché una volta che si è finito di ridere, io magari mi son sentito offeso, ma se mi metto nel loro punto di vista capisco che magari non è stata una mossa tanto per offendere, allora riesco anche io a vedere quello che c’è oltre, e l’altro riesce a vedere quello che c’è oltre: “tu sei l’arabo”, “tu sei terrorista”, eccetera eccetera.*
- *Se sei tranquillo bene, le battute razziste ti scivolano via, ma se sei arrabbiato, e se sei preso da un altro pensiero che ti sta uccidendo?*
- *Dopo aver fatto un primo tentativo di spiegare, mi facevo pena da sola, perché in un certo senso io cercavo di dire “no ma io sono una brava ragazza, io non sono come tutti gli altri”. Ma come sono tutti gli altri? Sono così come narrano i media?*
- *Stavo zitta perché sono moldava, perché sono straniera, perché secondo me sicuramente troveranno qualcosa da ridire*<sup>8</sup>.

La capacità di tollerare le microaggressioni può superare a lungo andare la soglia soggettiva oltre la quale non è più possibile gestire con equilibrio lo stress emotivo. L’effetto accumulo logora la salute mentale, portando all’esaurimento delle energie psichiche, all’abbassamento dell’autostima, a persistenti stati d’ansia e di depressione, con ripercussioni sulla salute fisica: disturbi del sonno, emicrania, fastidi allo stomaco, tensioni muscolari, tachicardia ecc<sup>9</sup>. La condizione di stress cronico ha, inoltre, effetti anche sul piano sociale,





ostacolando le relazioni interpersonali, la motivazione all'apprendimento, l'iniziativa e la creatività. Nel caso dei migranti l'effetto corrosivo delle microaggressioni quotidiane si aggiunge alle fatiche della migrazione.

Le microaggressioni razziali possono essere annoverate tra le cause di quello che Michele Rizzo ha definito "microtraumatismo quotidiano"<sup>10</sup>, riferendosi alle ripetute esperienze traumatiche che nella migrazione accompagnano il processo di adattamento e di integrazione psichica e sociale della persona migrante al nuovo contesto culturale e che sono connesse alla perdita della ovvietà del vivere quotidiano, alla frattura del legame costitutivo con le origini e alla necessità di un continuo lavoro di rifondazione identitaria. A tutto ciò si sommano spesso le pregresse esperienze traumatiche vissute sia prima che durante il viaggio verso il Paese di destinazione.

### **COSA PUÒ RIDURRE L'EFFETTO DELLE MICROAGGRESSIONI E COME AFFRONTARLE**

Di fronte alle microaggressioni quotidiane, la maggior parte delle persone sente di non avere strumenti di difesa efficaci ed anche chi ha la risposta pronta spesso deve accettare che non sia possibile un'alternativa vincente. Questa frustrazione alimenta il fenomeno della discriminazione percepita descritto nel Primo Rapporto dell'Osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna (2023)<sup>11</sup>.

Un problema di fondo è che le microaggressioni non sempre sono considerate illegali. "Paradossalmente i crimini d'odio sono illegali, le microaggressioni no" afferma Sue nel suo libro<sup>12</sup>. L'espressione "Sporca n\*\*\*\*", ad esempio, seppure considerata un'offesa con riferimento ai principi costituzionalmente garantiti, è attualmente punita dalla legge penale solo in alcune circostanze. Il legislatore ha ritenuto di considerarla punibile solo se viene pronunciata in assenza della persona a cui è diretta o se la persona, pur essendo presente, non è in grado di percepirla. Il senso della norma è che, nel caso in cui sia presente e la percepisca, la persona può agire a propria difesa<sup>13</sup>.

Ovviamente, tutte le persone, migranti o non, possono offendere o ricevere l'offesa all'onore e al decoro. Davanti alla legge, siamo tutti uguali<sup>14</sup>. Peraltro, è importante evidenziare due aspetti. Il primo è la conoscenza di ciò che da altre culture è considerato offensivo, di cui occorre tenere conto nell'interpretazione della norma e nell'individuazione da parte dei giudici dei comportamenti che costituiscono l'offesa. Il secondo aspetto è che, per la legge penale, la reazione di chi

subisce un'offesa al proprio onore o decoro non può essere sproporzionata, mettendo in pericolo la vita, l'incolumità fisica o l'integrità psichica della persona che ha cagionato l'offesa<sup>15</sup>. Il giudice italiano, infatti, deve sempre fare riferimento alla Costituzione, che individua una gerarchia di valori dei beni che per ciascuno di noi sono più preziosi: prima la vita, l'incolumità fisica, l'integrità psichica, poi l'onore, poi il patrimonio<sup>16</sup>.

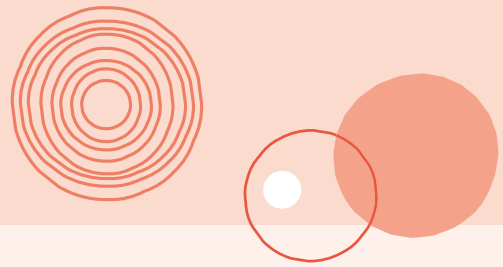
La maggior parte delle microaggressioni è sfumata e ambigua e, in molte situazioni, senza testimoni e senza prove, è impossibile dimostrare che, ad esempio, non si è ottenuto il lavoro, perché si indossa l'hijab, oppure che è bastato pronunciare un cognome che suona straniero per perdere l'opportunità di aggiudicarsi un appartamento in affitto.

Una persona, intervistata da Diversa/mente durante i focus group di Speak Up, ha descritto con queste parole la sensazione di insicurezza e vulnerabilità a cui un migrante può sentirsi esposto: *La legge sono le persone, ma certi giudici nei tribunali sono lontani da capire le persone. Il giudice prende le decisioni in base al sistema e alla propria persona. Non sono pronti per difendere i diritti degli stranieri.*

La ricercatrice e giurista Ndack Mbaye, che ha curato un toolkit per l'Associazione Il Razzismo Non Ci Piace, afferma che *la non perseguibilità penale delle microaggressioni dovrebbe portarci a riflettere sul grado di tutela e di specificità che viene richiesta alle norme: se, da una parte, è perfettamente comprensibile che le persone vittime di discriminazione e violenza richiedano maggiori strumenti di difesa, l'azione penale non ha il potere di normare ogni fattispecie della vita sociale e comunitaria - né è auspicabile che lo abbia, per non incorrere nel rischio di un populismo penale che miri alla sanzione più che all'efficacia. La norma penale è una forma di tutela della comunità e dovrebbe essere generale e astratta; una norma troppo specifica per ogni singola fattispecie di reato, al contrario, rischia di adattarsi a pochi, pochissimi casi della vita reale*<sup>17</sup>. Oppure richiederebbe un poliziotto in ogni angolo anche nelle case di ognuno di noi.

Non sarebbe forse meglio aprire le finestre e fare entrare un'aria culturalmente rispettosa di tutte le persone? È possibile quindi attenuare o addirittura disinnescare le microaggressioni?

Sue e Spaniermann, nel loro testo, ci offrono suggerimenti, strategie e interventi, che allargano anche ai contesti macro. Gli autori sostengono la necessità che le vittime prendano una posizione proattiva contro le azioni discriminatorie dei microaggressori, non



solo in un'ottica di difesa individuale, ma anche di stimolo, affinché le altre persone implicate riflettano sul significato delle azioni discriminatorie e prendano a loro volta posizione.

Sue e Spaniermann distinguono tra persone bersaglio, sostenitori e testimoni. Per quanto riguarda le prime, cioè le vittime, è importante che esse comprendano che è un loro diritto, che è giusto difendersi, acquisendo un ampio repertorio comunicativo per rispondere alle microaggressioni. I loro alleati, i sostenitori, sono persone che operano attivamente per sradicare le pratiche pregiudizievole di cui sono testimoni nella vita professionale e privata. Il loro lavoro si avvantaggerà di un macrocontesto, nel quale le politiche e le istituzioni si adoperino nel porre in essere programmi, pratiche e strutture per contrastare le discriminazioni e supportare le vittime. Lo SPAD è un'esperienza molto importante in tal senso. Il testimone, secondo gli autori, è chiunque venga a conoscenza o abbia assistito a comportamenti e pratiche discriminatorie. Il valore della testimonianza non è attualmente ben compreso e socialmente diffuso. La sensibilità che motiva alla testimonianza andrebbe coltivata e accresciuta culturalmente.

Secondo Sue e Spaniermann gli obiettivi delle strategie di intervento consistono in: a) rendere visibile l'invisibile; b) neutralizzare la microaggressione; c) educare i microaggressori sui messaggi impliciti che veicolano; d) cercare supporto esterno, quando necessario.

Gli autori entrano nei dettagli con tantissimi esempi, di cui daremo solo un piccolo assaggio, lasciando a chi legge la curiosità di approfondire attraverso la lettura del libro. Per rendere visibile l'invisibile, può essere utile:

- sviluppare perspicacia, cioè capacità di riconoscere chiaramente un'affermazione, un'azione o una pratica discriminatoria;
- depotenziare la microaggressione dandole un nome: *Questo è uno stereotipo*, oppure *Questo è un commento razzista*;
- minare la metacomunicazione, usando per esempio l'umorismo: *Grazie. Lo spero bene. Sono nato qui*;
- contestare lo stereotipo: *Non si preoccupi, sarò anche nero, ma questo non fa di me una persona pericolosa*. Oppure: *Come mai è così tesa? Sto solo cercando di andare al lavoro*.

Per neutralizzare la microaggressione, gli autori suggeriscono di interrompere la comunicazione e reindirizzarla (*Aspetta non tocchiamo questo tasto; Pericolo, sabbie mobili se andiamo oltre!*), oppure di esprimere disaccordo, o ancora, descrivere cosa sta accadendo nella relazione stessa. Per facilitare la consapevolezza nel microaggressore, può servire invitarlo a distinguere le buone intenzioni dall'impatto negativo del suo comportamento, oppure contraddire lo stereotipo da lui usato con prove opposte, portandolo a vedere le persone reali e non un gruppo generico e stereotipato. Infine, possono verificarsi situazioni in cui non basta agire da soli, ma è necessario rivolgersi a un servizio dedicato o a un'autorità competente per segnalare l'episodio e chiedere sia un'assistenza legale che un supporto psicologico, oltre che rivolgersi ad amici e alla propria comunità per ricevere aiuto.

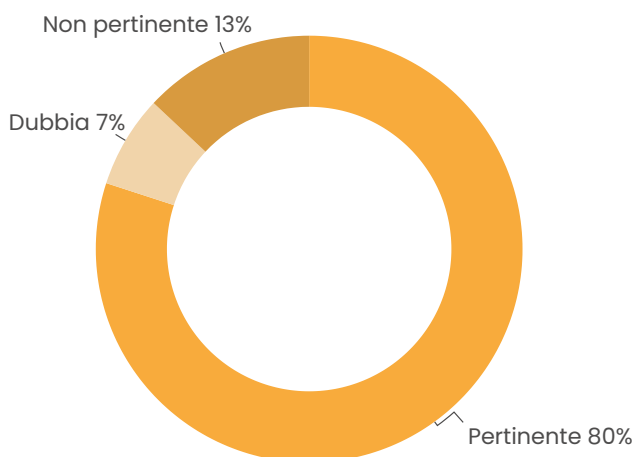
## CONCLUSIONI

La teoria delle microaggressioni costituisce un interessante contributo alla comprensione della sofferenza di coloro che appartengono a un gruppo socialmente emarginato e stigmatizzato e, inoltre, fornisce suggerimenti comunicativi utili a fronteggiarle. I comportamenti discriminatori sono realtà non sempre così evidenti e non sempre costituiscono condotte considerate dalla legge penale punibili come reati. La discriminazione è non solo un'ingiustizia sociale da individuare e contrastare, ma anche una causa importante di malessere psicologico e fisico, con ricadute sul benessere della collettività. A chi voglia combattere le discriminazioni, che sia una vittima, un sostenitore o un testimone, va ricordato che la dimensione emotiva e psicologica, è un aspetto da non trascurare nell'affrontare il fenomeno nella sua complessità. Le persone che subiscono le microaggressioni devono essere ascoltate con attenzione, senso di responsabilità e solidarietà e devono essere aiutate a trovare o rafforzare le proprie strategie comunicative per difendersi. Esiste anche una psicologia del microaggressore che andrebbe maggiormente studiata. Infine, si potrebbe fare riferimento utilmente alla teoria delle microaggressioni negli interventi di informazione e di sensibilizzazione della cittadinanza e nella formazione di chi opera sia a livello associativo che a livello istituzionale (scuola, servizi sociali, sanità, giustizia, ecc.).

Nel corso di questo secondo periodo di analisi, le segnalazioni registrate sono state 51 in totale. Di queste, 44 sono state classificate come casi di discriminazione pertinente (grafico 7). Rispetto allo scorso anno, è aumentato non solo il numero - in valore assoluto - dei casi pertinenti (+7), ma anche la percentuale delle discriminazioni sul totale delle segnalazioni ricevute. Infatti, se lo scorso anno il 67% delle segnalazioni era effettivamente riconducibile a situazioni di discriminazione, quest'anno la percentuale è salita all'80% - un dato che dimostra una maggiore consapevolezza, da parte dell'utenza, dell'ambito di intervento dello SPAD.

**GRAFICO 7. PERTINENZA DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



Durante il periodo di rilevazione, lo SPAD ha ricevuto segnalazioni di discriminazioni riguardanti più fattori di discriminazione. La quasi totalità dei casi pertinenti registrati (91%) riguarda discriminazioni aventi come base i tre fattori di cui si occupa lo SPAD (provenienza/nazionalità, "origine etnica" e religione). Il fattore di discriminazione (infografica 1) indica il tratto personale rispetto al quale si esplica la discriminazione, quindi il motivo che sta alla base delle azioni discriminatorie subite. L'individuazione dei diversi assi di discriminazione è conseguenza di una mera convenzione, che non implica - da parte dello SPAD - una adesione ad una specifica teoria. I fattori di discriminazione riflettono le categorie protette contro la discriminazione menzionate in numerosi strumenti internazionali, europei, nazionali e locali di protezione dei diritti umani.

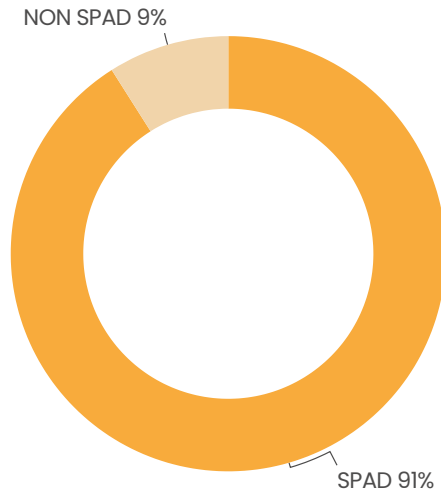
**INFOGRAFICA 1. I FATTORI DI DISCRIMINAZIONE**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



**GRAFICO 8. DISCRIMINAZIONI PER TIPO DI FATTORI**

Novembre 2022 - Dicembre 2023

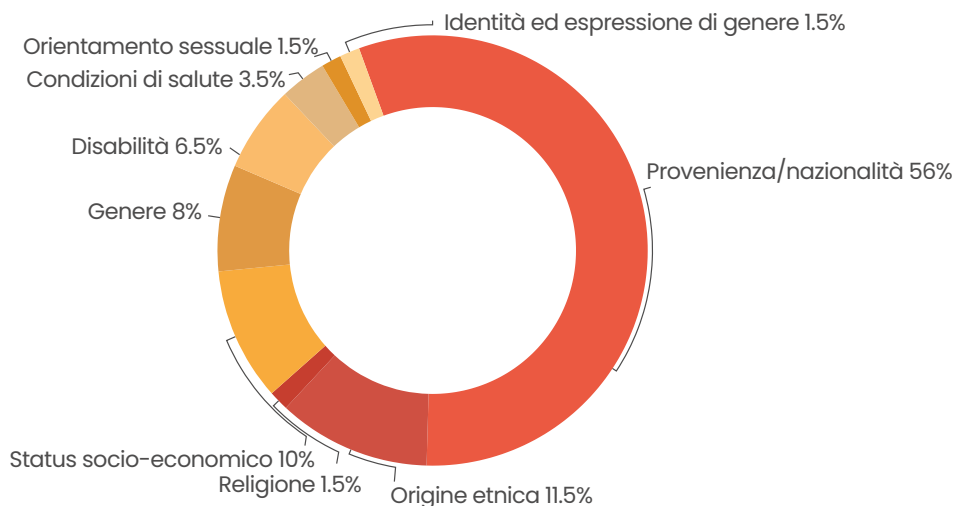


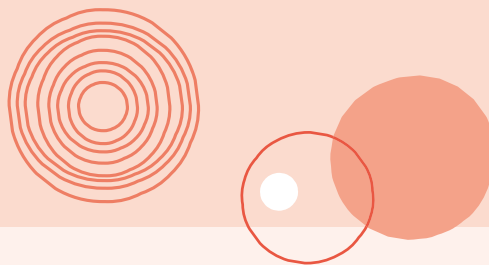
Sulla totalità dei casi pertinenti prevalgono in maniera importante le discriminazioni "razziali", aventi come base la provenienza/nazionalità (56%) o l'"origine etnica" (11,5%) della "vittima". Più della metà dei casi pertinenti (67,5%) risulta infatti ricadere in questa categoria. Seguono le discriminazioni per status socio-economico (10%) e genere (8%), anche queste ultime piuttosto frequenti, soprattutto perché - in numerosi casi - si intersezionano con le discriminazioni "razziali". Questo dato evidenzia come appartenere a più di una categoria protetta - quindi non solo essere una persona razzializzata, ma essere una donna razzializzata o una persona razzializzata in difficoltà economica o entrambe - renda determinate persone più vulnerabili alle discriminazioni di altre, anche all'interno dello stesso gruppo di popolazione. Seppur con percentuali più piccole, sono stati registrati casi di discriminazione anche sui fattori disabilità (6,5%), condizioni di salute (3,5%), orientamento sessuale (1,5%) e identità ed espressione di genere (1,5%). Molto basso il dato sul terzo fattore di discriminazione SPAD, la religione, che si attesta all'1,5%.

Chiaramente, è importante ricordare che l'ambito di competenza SPAD è attualmente circoscritto ai tre fattori provenienza/nazionalità, "origine etnica" e religione. Il più elevato numero di segnalazioni di discriminazioni legate a questi fattori non necessariamente riflette una più bassa diffusione di altri tipi di discriminazione sul territorio bolognese. Per avere un quadro più ampio sui dati relativi alle discriminazioni per i fattori orientamento sessuale e identità ed espressione di genere, si vedano gli approfondimenti a cura del Centro Antidiscriminazione Spazio LGBTQIA+ Cassero e del Centro Antiviolenza/Antidiscriminazione STAR.

**GRAFICO 9. DISCRIMINAZIONI PER FATTORI DI DISCRIMINAZIONE**

Novembre 2022 - Dicembre 2023





### UN NUOVO CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE: IL CASSERO CREA SPAZIO

a cura di APS Arcigay Il Cassero - CAD Spazio LGBTQIA+ Cassero

Il 22 luglio 2022 apre il Centro Antidiscriminazione del Cassero *Spazio LGBTQIA+ Cassero*. Il CAD nasce insieme ad altre 40 realtà su tutto il territorio nazionale, tra case e sportelli, grazie ad un finanziamento UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali. Il finanziamento ha garantito l'attività per un anno, dalla fine del primo ciclo sono passati 7 mesi, ora UNAR sta rinnovando a tutte le organizzazioni la convenzione per un ulteriore anno. La continuità, tra un finanziamento e l'altro, è stata garantita grazie ad un investimento economico fatto dall'associazione e un supporto da parte del Comune di Bologna all'interno del Patto di Collaborazione LGBTQIA+.

Il bando UNAR ha facilitato la riorganizzazione dei servizi del Cassero rivolti alla comunità già attivi da tempo - dal 1992 è attiva la linea del Telefono Amico Cassero (TAC), dal 2005 lo Sportello Giuridico offre supporto legale e nel 2021 dal TAC nasce lo Sportello Psicologico. Questo processo è stato possibile anche grazie al supporto di Piazza Grande che, come partner in ATS di progetto, ha offerto formazione e mentoring a tutto il gruppo. Tutti questi servizi agiscono ora in sinergia grazie all'apertura del Segretariato Sociale, uno sportello ad accesso libero aperto cinque giorni a settimana, dove l'accoglienza è curata da un'Assistente Sociale Professionale *peer*.

L'obiettivo di questo sportello è quello di offrire ascolto, supporto e orientamento rivolto alle persone che hanno subito discriminazione e violenza omolesbobittransfobica utilizzando tutti gli strumenti di cui dispone l'associazione, oltre ai settori prima descritti anche quelli che si occupano di salute e di socializzazione, e quelli messi a disposizione dalla rete in cui lo sportello è inserito che comprende istituzioni Locali e Regionali, ASP, Enfap - come ente di formazione - e La Casa delle Donne per Non Subire Violenza - che ha fatto formazione alla numerosa équipe di progetto. Il network si è poi costantemente allargato: il dialogo con i Servizi Sociali Territoriali, in particolare con l'Area Minori (relazione attivata anche a causa della conosciuta correlazione tra orientamento, identità di genere e giovane età con il rischio di suicidio), e con cooperative che si occupano di accoglienza è sempre più dinamico sia sotto gli aspetti operativi legati alla presa in carico, che su quelli di visione.

I numeri hanno dimostrato come lo sportello sia essenziale per l'emersione di casi di violenza e discriminazione omolesbobittransfobica, hanno dimostrato inoltre che lo sportello *peer* avvicina la comunità tendenzialmente più restia ad usufruire dei servizi socio-sanitari per il timore della discriminazione secondaria, evitando che i problemi si acuiscono.

#### TIPOLOGIA DELLE PERSONE CHE SI SONO RIVOLTE ALLO SPORTELLLO

Le persone che si rivolgono allo sportello sono eterogenee tra loro, come sono eterogenei i loro bisogni. Infatti, essendo lo sportello un ramo del Cassero, che è da 40 anni punto di riferimento per la comunità LGBTQIA+, compresa la comunità educante e le famiglie, le persone che lo attraversano appartengono a varie fasce di età: minori, giovani, adulti e anziani. Anche la condizione di provenienza sociale può variare molto: studentesse e studenti, libere professioniste e professionisti, pensionate e pensionati, fino alla persona che vive in grave stato di precarietà economica e abitativa. Anche dal punto di vista geografico la provenienza può essere molto varia: persone residenti nel territorio bolognese, persone immigrate per motivi di lavoro o di studio, persone immigrate per sfuggire a contesti discriminatori e violenti da altre regioni italiane, persone con nazionalità estere o richiedenti asilo e infine persone residenti in altri contesti regionali ma che decidono comunque di rivolgersi al Cassero. Questa grande eterogeneità comporta da parte delle professioniste e delle operatrici che operano nel servizio la necessità di cambiare registri lessicali, modalità di comunicazione, approcci alla relazione e modalità di intervento. Quando le direttrici di discriminazione si incrociano, abbiamo spesso notato che a prevalere risulta quella razziale: le persone nere incontrano maggiori difficoltà nella ricerca di un'abitazione e di un lavoro, il percorso sociale in questi casi si concentra nella creazione di reti e legami formali e informali dai quali la persona migrante è spesso esclusa. Capita spesso infatti che la persona migrante sia esclusa sia dalla propria comunità di origine, dalla quale subisce spesso un allontanamento forzato, che dalla comunità LGBTQIA+, anch'essa purtroppo non libera dal razzismo.

## RISPOSTA AI BISOGNI DELLE PERSONE

Il target di persone che si è rivolto allo sportello del segretario sociale è ampio, questo ovviamente diversifica molto anche la tipologia di informazioni, indirizzi e interventi da intraprendere. Si sono presentati casi molto complessi caratterizzati da fattori di multi-problematicità e di rischio che hanno richiesto una strutturazione di intervento complessa e articolata nel tempo. L'assistente sociale dello sportello non si è limitata a indirizzare le persone presso i servizi più indicati, ma ha continuato a seguire il caso coordinando le risorse attivate, avviando una programmazione di incontri per monitorare l'andamento, in media il numero di incontri dedicati alla persona sono stati sei. Quando la risposta ai bisogni ha delle complessità elevate si procede condividendo il caso tra più professionalità e strutturando il progetto di aiuto attivando, secondo necessità, colloqui multidisciplinari, sia con la persona in questione che con i servizi esterni di Cassero. Rispetto ai casi più complessi è bene tenere a mente che chi vive una situazione di marginalità multipla, come avviene per molte persone che si rivolgono allo sportello, si trova in una condizione in cui il proprio capitale sociale, e la possibilità di agire concretamente sulla propria vita sono limitate. Lo sportello mira a supportare le persone in situazioni di fragilità affinché ricostruiscano una rete di relazioni che vada ad implementare il proprio benessere in senso ampio, favorendo processi di empowerment personale.

La campagna di comunicazione del progetto e le formazioni svolte ad altri servizi presenti sul territorio in particolare ASP Grave Emarginazione Adulta e SST (Servizio Scolastico Territoriale) ci hanno permesso di entrare in contatto con tante professioniste che sempre più spesso ci contattano per richieste di supporto sui loro casi.

### ACCESSI

Gli accessi al servizio dal momento dell'apertura sono i seguenti:

- 164 persone accedute
- Tra queste 127 sono domiciliate in Emilia Romagna di cui 56 a Bologna
- Tra queste 7 persone sono senza dimora del territorio di Bologna
- Tra queste 41 sono provenienti da paesi extra UE (31% del totale degli accessi), tra questi quelli domiciliati o residenti in Emilia Romagna sono 33 (9 senza permesso di soggiorno, 18 con permesso di soggiorno e 6 in attesa del permesso di soggiorno).

- 452 colloqui con l'assistente sociale
- 272 ore di consulenza psicologica
- 70 colloqui di orientamento giuridico

### RIPORTIAMO DI SEGUITO UNA PARTE DEI DATI AGGREGATI

Con riguardo ai luoghi in cui le persone hanno subito discriminazioni e violenze, 52 le hanno vissute in un luogo pubblico, 23 in ambito scolastico, 37 in ambito domestico, 23 nell'ambiente di lavoro, 10 nel proprio paese di origine, e 41 in più di uno di questi contesti. Relativamente al genere: 74 sono uomini cis, 36 donne cis, 22 donne trans, 10 uomini trans e 7 persone non binarie, mentre per l'orientamento sessuale 62 sono gay, 27 lesbiche, 26 etero, 6 pansessuali, 4 bisessuali, 10 di altro orientamento.

Le tipologie di aggressione e violenza denunciate sono diverse. Tra le più frequenti figurano derisioni, calunnie, minacce e insulti della persona via web (17,5%), violenza fisica (10%), outing (8%) e limitazioni della libertà (10%). Anche qui dobbiamo riportare che le persone hanno più volte testimoniato diverse tipologie di violenza. Tra i soggetti che hanno perpetuato violenza verso coloro che avevano chiesto supporto a *Spazio LGBTQIA+* Cassero oltre il 30% sono conoscenti, più del 20% genitori, circa il 25% all'interno di relazioni sentimentali, mentre quasi il 40% delle persone ha subito violenza da più soggetti.

In relazione all'attività lavorativa e di studio, più del 51% delle persone risulta occupato, mentre studenti e tirocinanti sono più del 23% e i disoccupati in cerca d'impiego il 17,4%.

Le persone *homeless* e ospiti in residenza per senza dimora sono 13, le persone ospiti in una struttura per accoglienza migranti sono 5 e 10 sono le persone a rischio abitativo a causa della violenza che stanno subendo.

In rapporto al livello d'istruzione, quasi il 40% è diplomato, mentre più del 30% possiede un titolo di laurea triennale o specialistica.

### DATI AGGREGATI RELATIVI ALLE PERSONE MIGRANTI DOMICILIATE O RESIDENTI IN EMILIA-ROMAGNA

Riportiamo i dati aggregati di questo specifico target, perché lo riteniamo rilevante per il Rapporto SPAD. Con riguardo ai luoghi in cui le persone hanno subito discriminazioni e violenze, 8 ne hanno sofferto in un luogo pubblico, 4 in ambito scolastico, 9 in ambito domestico, 9 nell'ambiente di lavoro, 8 nel proprio pa-





ese di origine, e 11 in più di uno di questi contesti. Relativamente al genere: 28 sono uomini cis, 4 donne cis, 4 donne trans, 0 uomini trans e 1 persona non binaria, mentre per l'orientamento sessuale 26 sono gay, 4 lesbiche, 2 etero, 1 bisessuale, 1 di altro orientamento.

Le tipologie di aggressione e violenza denunciate sono diverse. Tra le più frequenti figurano derisioni, calunnie, minacce e insulti della persona anche via web (19,5%), violenza fisica (10%), outing (9%) e limitazioni della libertà (13%), paura di fare coming out (10%). Anche qui dobbiamo riportare che le persone hanno più volte testimoniato diverse tipologie di violenza. Tra i sog-

getti che hanno perpetuato violenza verso coloro che avevano chiesto supporto a Spazio LGBTQIA+ Cassero oltre il 30% sono conoscenti, più del 20% genitori e sconosciuti, circa il 25% le compagne, mentre quasi il 40% delle persone ha subito violenza da più soggetti.

Quasi la metà delle persone che sono in emergenza abitativa sul totale delle richieste sono persone migranti, che sono il 30% dei casi totali che accedono al servizio. Le persone homeless e ospiti in residenza per senza dimora sono 7, le persone ospiti in una struttura per accoglienza migranti sono 5 e 2 sono le persone a rischio abitativo a causa della violenza che stanno

## IL CASO

Presentiamo il caso di L. che è esplicativo di come l'incrocio di fattori di discriminazione legati alla razza e all'omobisessofobia aumentino il rischio di esclusione sociale. La compresenza di questi fattori rende il lavoro di chi accoglie le persone più complesso e articolato.

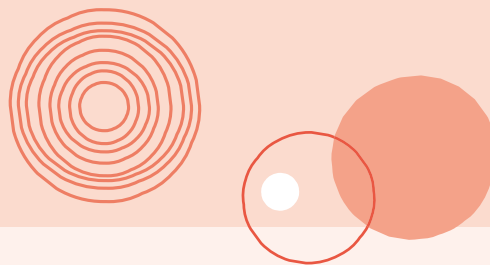
L. è un ragazzo di 21 anni proveniente dalla Nigeria arrivato in Italia dalla rotta libica e sbarcato a Lampedusa quando era ancora minorenne. Dopo una breve permanenza nei servizi di accoglienza è riuscito a ricongiungersi con parte della sua famiglia, nello specifico uno dei suoi 6 fratelli in una città del Nord Italia dove ha potuto vivere per un lungo periodo di pseudo serenità, portandosi comunque addosso la traumatica esperienza del percorso migratorio. Tutto questo è cambiato quando il fratello, e di conseguenza tutta la sua famiglia, di origine scopre che L. è omosessuale.

A questo punto da un momento all'altro L. si ritrova in strada senza soldi e senza avere il tempo di prendere nemmeno un cambio di vestiti. Completamente solo e dopo alcune notti invernali nella città che fino a quel momento lo aveva ospitato, decide di recarsi a Bologna, dopo alcune ricerche sul web. Ci sembra doveroso ricordare che Bologna rappresenta per la nostra comunità una meta desiderata, per via della sua storia di accoglienza che l'ha resa il luogo di nascita di alcune delle più longeve associazioni LGBTQIA+ come il Cassero e il MIT.

Dopo un viaggio in treno non senza difficoltà, L. arriva a Bologna e nello specifico al Cassero in evidente stato di sofferenza. Viene accolto dagli operatori e dopo un primo colloquio si decide di contattare la rete di servizi per i senza dimora. La risposta è stata negativa perché non vi erano posti disponibili. Si è deciso quindi di collocare la persona in un albergo per la prima notte, in modo da dare la possibilità a L. di potersi riposare. Nei giorni a seguire si è cercato un alloggio o un posto letto in una delle strutture di accoglienza presenti sul tutto il territorio bolognese, ma ciò non è stato possibile per diversi fattori a nostro sfavore: insufficiente numero di strutture soprattutto nel periodo invernale e la difficile collocazione di una persona vulnerabile in stato di trauma.

La rete solida che la nostra associazione ha saputo tessere durante tutti questi anni di attività si è dimostrata molto utile in questo specifico episodio. Si sono attivate infatti tutte le conoscenze e tutte le realtà che compongono il variegato mondo dell'attivismo e dell'associazionismo bolognese, formali e informali. Infine L. è stato ospitato in uno spazio autogestito transfemminista, capace di accogliere L. in tutte le sue specificità e i suoi bisogni di persona giovane senza rete familiare, razzializzata, senza dimora e queer. Oggi L. ha trovato casa, ha trovato lavoro ed è perfettamente inserito nella comunità, anche grazie alle risorse personali che L. è stato in grado di attivare.





# RELAZIONE DEL CENTRO ANTIVIOLENZA/ANTIDISCRIMINAZIONE STAR ANNO 2023

a cura di MIT Movimento Identità Trans APS  
Centro Antiviolenza/Antidiscriminazione STAR

Nel 2023, il Centro Antiviolenza/Antidiscriminazione STAR ha registrato un totale di 162 richieste di intervento, di cui 31 provenienti dal territorio di Bologna e provincia. Le persone che si sono rivolte al centro hanno manifestato un'ampia varietà di necessità, dalla ricerca di un alloggio sicuro all'assistenza in ambito sociosanitario, legale e lavorativo. Le forme di discriminazione e violenza subite da queste persone originano da diversi contesti: familiare, sanitario, lavorativo e scolastico. Oltre alle discriminazioni legate alle identità di genere e agli orientamenti sessuali, alcuni individui hanno riferito di aver subito discriminazioni multiple, inclusi pregiudizi razziali e abilisti, tra gli altri.

Un aspetto essenziale della nostra sperimentazione riguarda la misurazione dell'efficacia e dell'ampio impatto del Centro STAR. I dati quantitativi raccolti durante il periodo dell'apertura del centro forniscono una visione chiara dell'estensione dei servizi forniti e dell'impatto sulla comunità LGBTIAQP+.

### NUMERO DI ACCESSI AL CENTRO STAR

Nel corso della sua attività, il Centro STAR ha abbracciato la sua missione di fornire sostegno e assistenza, con dedizione e impegno, alla comunità LGBTIAQP+ in particolare a tutti coloro che subiscono violenza e/o discriminazione. Durante questo periodo, abbiamo assistito e supportato un totale di 31 persone provenienti dal territorio di Bologna e provincia, ognuna con esigenze uniche e specifiche. Inoltre, abbiamo gestito circa 70 telefonate, dimostrando il nostro ruolo vitale come punto di riferimento per coloro che cercano aiuto.

Ecco una panoramica dettagliata dei dati relativi agli accessi al Centro STAR:

- Donne trans: 15 donne trans
- Uomini trans: 7 uomini trans
- Persone non-binarie: 4 persone non binarie
- Uomini cisgay: 5 uomini gay

### DIVERSITÀ DI ETÀ E PROVENIENZA

Nel corso della nostra esperienza, abbiamo assistito una vasta gamma di persone, rappresentando un quadro diversificato in termini di età e provenienza

geografica. Questa diversità è un elemento fondamentale del nostro impegno e riflette l'importanza dei servizi offerti dal Progetto STAR.

- Età variegata: abbiamo offerto supporto a persone con età comprese tra i 19 e i 70 anni. Questa ampia fascia di età dimostra che le sfide e le necessità delle persone LGBTIAQP+ sono presenti in tutte le fasi della vita.
- Provenienza diversificata: la nostra utenza è stata altrettanto diversificata dal punto di vista geografico. Il 45% delle persone assistite è di nazionalità italiana, mentre il restante 55% ha un background migratorio (25% con titolare di status di rifugiato, 17% richiedenti asilo e 13% migranti per motivi economici).

### TITOLO DI STUDIO

Nel corso delle nostre attività, abbiamo assistito persone con una vasta gamma di titoli di studio, dimostrando la diversità dei background educativi all'interno della comunità LGBTIAQP+. Abbiamo lavorato con persone che hanno completato varie fasi del loro percorso educativo, dai livelli di istruzione di base alle lauree e ai titoli di studio avanzati. Questa diversità ci ha spinti a personalizzare i nostri servizi in modo da rispondere alle esigenze specifiche di ciascuna persona, riconoscendo che l'accesso all'istruzione e alle opportunità educative è una componente significativa della vita di ciascun individuo.

### CLASSE SOCIALE ED ECONOMICA

Le persone che sono entrate in contatto con il Centro STAR rappresentano una vasta gamma di situazioni occupazionali, classe sociale ed economica, riflettendo le sfide e le opportunità che ogni individuo può incontrare nel mondo del lavoro. Abbiamo lavorato diligentemente per comprendere le esigenze specifiche di ciascuna persona e offrire il supporto adeguato per migliorare il loro stato occupazionale. Durante la nostra esperienza, abbiamo assistito persone con diversi stati occupazionali, tra cui: lavoratrici autonome "sex worker"\*, persone con occupazioni a tempo pieno o parziale, persone disoccupate, student@ e persone ex detenute.

\* *attenzione: è bene sottolineare che l'Italia non rico-*



*nosce il sex work come lavoro, per cui delle 15 persone che sono formalmente disoccupate, 10 attingono al lavoro sessuale per sopravvivere*

### ALLOGGIO DI EMERGENZA "CASA CLOE"

Casa Cloe, con la sua posizione strategica nel cuore pulsante della città di Bologna, si è rivelata una risorsa inestimabile per coloro che necessitano di un rifugio sicuro in momenti di estrema necessità. Questo luogo è diventato un vero e proprio baluardo di sicurezza per le persone LGBTIAQP+ che hanno dovuto affrontare situazioni critiche e pericolose. Casa Cloe nel 2023 ha accolto 6 persone, di cui 4 donne trans e 2 persone non binarie.

### SPORTELLO LAVORO

Lo sportello lavoro ha accolto sia utenti che, rivolgendosi spontaneamente allo sportello erano in una situazione di difficoltà lavorativa, sia utenti segnalati dai servizi socio-sanitari. Dopo il primo colloquio, in alcuni casi, sono stati intrapresi percorsi individualizzati che hanno previsto ulteriori colloqui e con 5 si è avviato il percorso Formazione in Situazione (FIS).

Il percorso FIS ha quindi previsto:

1. colloqui di orientamento (e selezione)
2. un percorso formativo con due formatrici e tutoraggio d'aula
3. colloqui di orientamento rispetto alla proposta di stage (5 utenti)
4. ricerca azienda in base ai bisogni emersi ed alle competenze evidenziate nel corso dei colloqui
5. colloqui di conoscenza con le aziende selezionate, la ricerca azienda è stata attivata per 4 persone
6. l'avvio ed il sostegno (attraverso il tutoraggio in azienda) dei percorsi di 2 stage effettivamente inviati.

### SPORTELLO LEGALE

Lo Sportello legale ha costituito un punto di riferimento cruciale all'interno del Centro STAR, offrendo sostegno indispensabile a dieci persone. Le attività specifiche che ha fornito lo sportello alle persone accolte sono:

- consulenza ed assistenza a seguito di molestie per minacce e violenze legate all'orientamento sessuale e identità di genere
- predisposizione denuncia/querela

- accompagnamento presso la stazione carabinieri di Bologna per il deposito della denuncia
- procedimenti disciplinari nell'ambito di lavoro causati da discriminatori nonché molestie sessuali da parte degli altri lavoratori per l'identità di genere
- udienze a seguito di richiesta di misura alternativa alla detenzione dinanzi al Magistrato di Sorveglianza di Bologna

### SPORTELLO PSICOLOGICO

Questo sportello ha fornito una diversificata serie di servizi fondamentali:

- ascolto empatico
- supporto nella gestione delle emozioni
- supporto nell'affrontare traumi e violenze
- sostegno al processo di auto-accettazione
- sviluppo delle strategie di coping e resilienza, affinché le persone accolte possano affrontare le sfide quotidiane in modo più costruttivo e positivo.

L'attività di supporto psicologico è stata richiesta da 5 persone.

## IL CASO

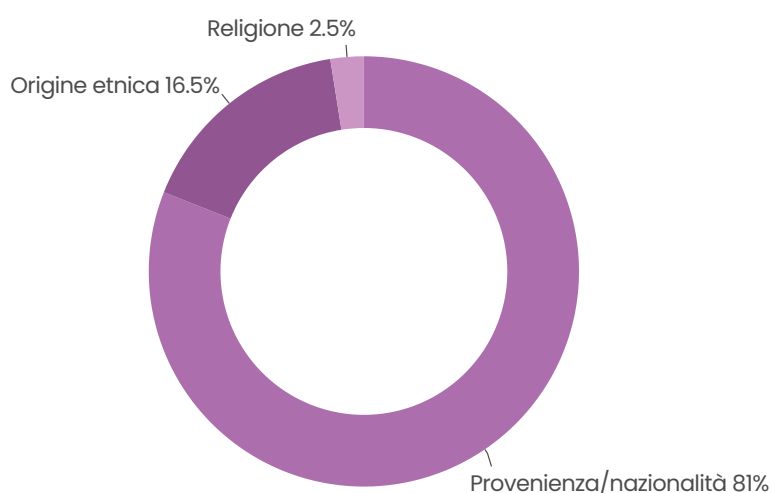
Il caso riguarda una persona trans non binaria di 24 anni, nera, con cittadinanza italiana, proveniente da una famiglia con un background migratorio. Questa persona ha subito violenze per diversi anni, sia nell'ambito familiare che scolastico, oltre a essere stata esposta a discriminazioni razziali. Queste esperienze di bullismo e discriminazione hanno avuto un impatto significativo sul suo benessere psicofisico, generando vulnerabilità e fragilità. La combinazione di sfide legate all'identità di genere, alla razza e al background migratorio ha contribuito a un contesto di vita particolarmente complesso, richiedendo un approccio sensibile e multi-dimensionale per affrontare le sue esigenze specifiche. Dal momento in cui è stata presa in carico dal team di professionisti del centro STAR e dal servizio CSM, abbiamo rilevato significativi miglioramenti.

### 3.2.1 Analisi dei casi di discriminazione sui fattori SPAD

Dopo questo quadro generico sulle discriminazioni pertinenti, l'analisi che segue si focalizza solo sui casi di competenza dello SPAD, quindi afferenti alle discriminazioni sulla base dei tre fattori di cui esso si occupa. Su 44 casi pertinenti, 40 casi sono rientrati nell'ambito di competenza dello SPAD. Di questi 40 casi, una grande percentuale (81%) riguarda le discriminazioni sulla base del fattore provenienza/nazionalità, seguono quelle per "origine etnica" (16,5%) e per religione (2,5%).

**GRAFICO 10. DISCRIMINAZIONI PER FATTORI SPAD**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



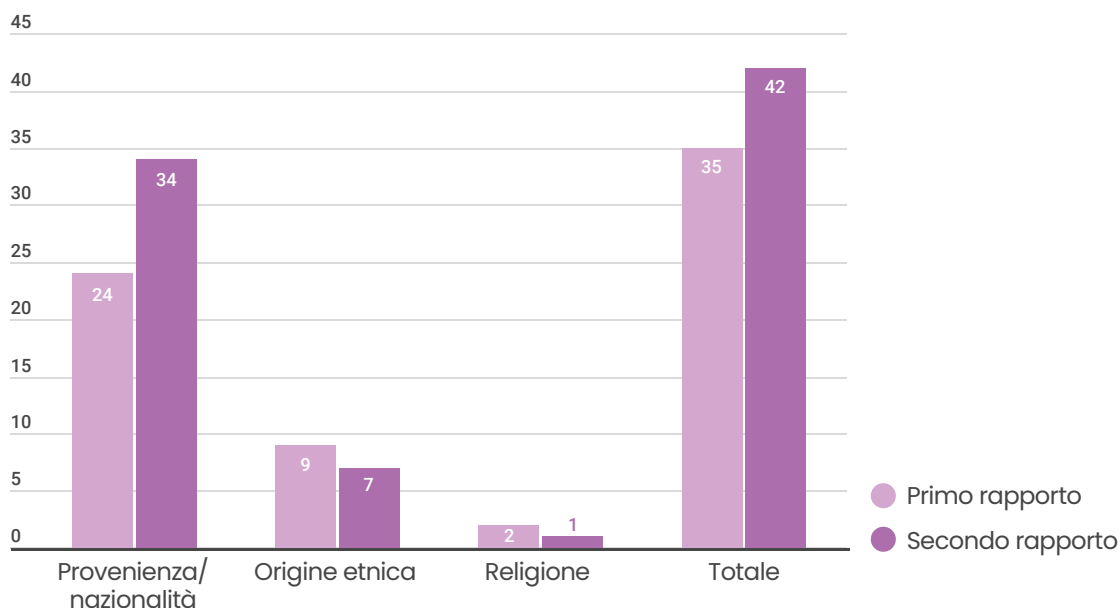
**TABELLA 1. DISCRIMINAZIONI PER FATTORI SPAD**

Fattore di discriminazione	N. di casi	% di casi
Provenienza/nazionalità	34	81%
Origine etnica	7	16,5%
Religione	1	2,5%
Totale	42*	100%

\* Il totale tiene in considerazione i casi di discriminazioni intersezionali, in cui i fattori di discriminazione sono molteplici

Confrontando i dati del Primo Rapporto con quelli del Secondo (grafico 11), è possibile osservare un generale aumento delle discriminazioni pertinenti di ambito SPAD (+7). Crescono in maniera importante le discriminazioni per provenienza/nazionalità (+10), mentre si è registrata una leggera flessione delle discriminazioni per "origine etnica" (-2) e religione (-1).

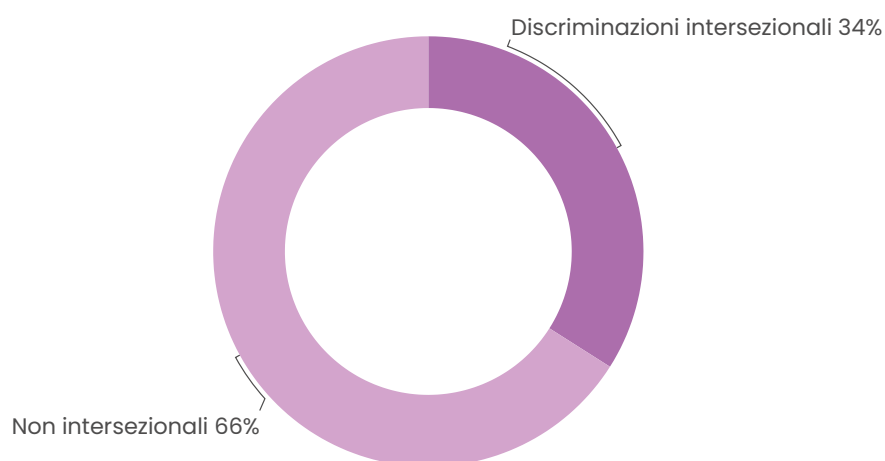
**GRAFICO 11. DISCRIMINAZIONI PER FATTORI SPAD: CONFRONTO TRA PRIMO E SECONDO RAPPORTO**



In crescita anche il numero delle discriminazioni intersezionali (+11), ovvero discriminazioni che si basano su due o più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati, producendo forme distinte e specifiche di discriminazione. Sul totale dei 40 casi, il 34% è stato classificato come discriminazione intersezionale.

**GRAFICO 12. PERCENTUALE DI DISCRIMINAZIONI INTERSEZIONALI**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



Per un dettaglio su quali sono le intersezioni tra fattori su cui si basano queste discriminazioni, si veda la tabella 2. Il fattore provenienza/nazionalità si interseca principalmente con i fattori relativi allo status socio-economico (40%), alla disabilità (13,5%) e al genere (13,5%). Il fattore "origine etnica", invece, interagisce con più frequenza con i fattori relativi al genere (6,6%). Inoltre, in 2 casi tra quelli analizzati sono stati individuati più di due fattori di discriminazione.

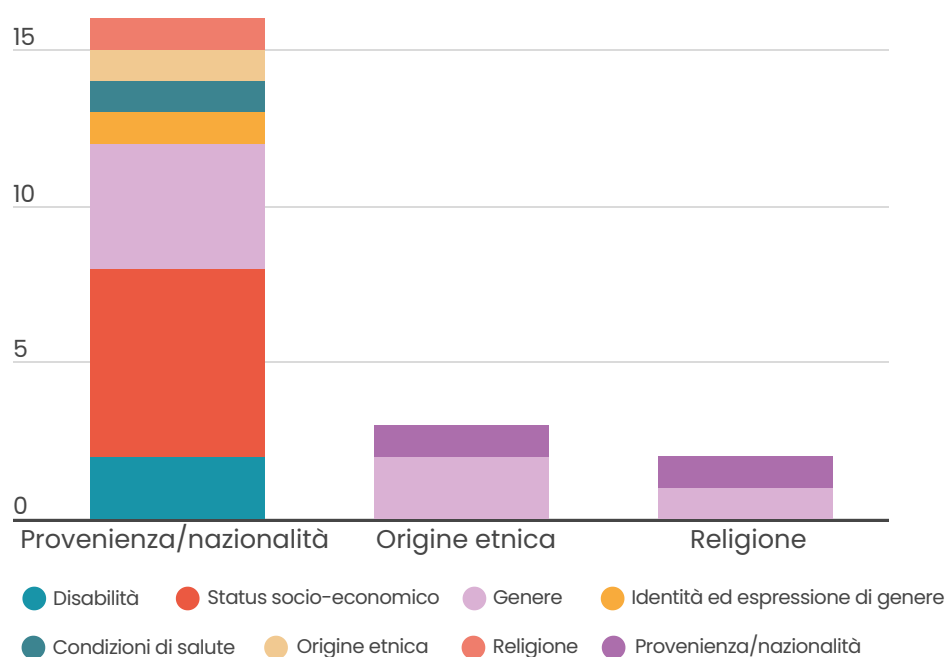
TABELLA 2. DISCRIMINAZIONI INTERSEZIONALI PER FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

Fattori di discriminazione	N. di casi	% di casi
Provenienza/nazionalità + status socio-economico	6	40%
Provenienza/nazionalità + disabilità	2	13,5%
Provenienza/nazionalità + genere	2	13,5%
Provenienza/nazionalità + identità ed espressione di genere	1	6,6%
Provenienza/nazionalità + condizioni di salute	1	6,6%
Origine etnica + genere	1	6,6%
Provenienza/nazionalità + origine etnica + genere	1	6,6%
Provenienza/nazionalità + religione + genere	1	6,6%
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Il grafico 13 illustra nel dettaglio come funzionano le discriminazioni intersezionali, ovvero come - in un singolo caso di discriminazione - diversi fattori possono essere alla base della stessa, colpendo contemporaneamente una persona o un gruppo. Per lo SPAD è essenziale prestare molta attenzione all'intersezionalità delle discriminazioni nell'elaborazione ed analisi dei dati: l'intersezionalità mette in luce le caratteristiche specifiche delle persone colpite da discriminazione, evidenzia il diverso tipo di impatto che questa può avere e aiuta ad identificare i bisogni specifici delle persone vittime, permettendo - di conseguenza - di definire il tipo di supporto e assistenza in maniera più precisa.

GRAFICO 13. DISCRIMINAZIONI INTERSEZIONALI PER FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

Novembre 2022 - Dicembre 2023



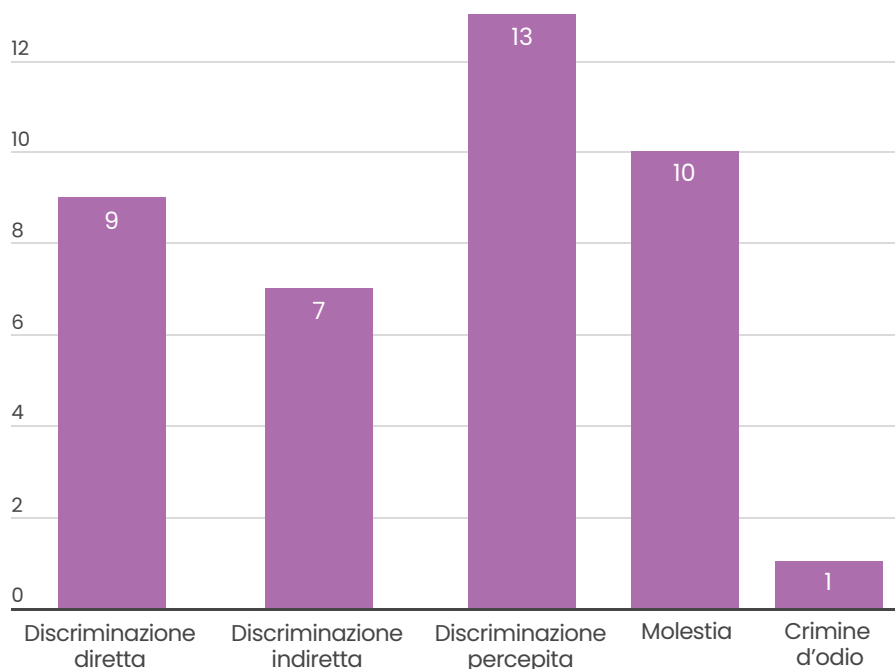
Entrando nel merito delle modalità con cui si sono manifestate le discriminazioni segnalate allo SPAD (grafico 14), le discriminazioni cosiddette “percepita” sono risultate essere maggiormente diffuse (32,5%) – un dato che attesta quanto l’attuale quadro normativo in materia di antidiscriminazione non riesca ad intercettare e coprire tutte le modalità con cui esse si manifestano. Con “discriminazioni percepite” si intendono infatti tutti quegli atti o comportamenti soggettivamente percepiti come discriminazione da chi li subisce, che tuttavia non hanno alla base elementi inequivocabilmente riconducibili ad una discriminazione oppure non trovano copertura normativo-giuridica. Come già sottolineato, questo tipo di discriminazioni è gestito dallo SPAD al pari delle altre forme di discriminazione, in quanto la percezione della discriminazione da parte della persona offesa (o di testimoni/segnalanti) è ritenuto elemento sufficiente ad avviare il procedimento di assistenza e supporto alla stessa. Ciononostante, è anche importante sottolineare che si tratta spesso di casi di più difficile gestione operativa, a causa del limitato margine nelle possibili azioni di risposta – a titolo di esempio, in questi casi tendenzialmente non è possibile procedere con un’assistenza di tipo legale.

La seconda modalità di discriminazione più diffusa è risultata essere la molestia (25%), una categoria di analisi introdotta per la prima volta in questo Secondo Rapporto, per descrivere la casistica in cui le discriminazioni si esplicano sotto forma di comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona verso cui essi sono rivolti, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Leggermente più bassa la percentuale delle discriminazioni dirette (22,5%), che consistono in un trattamento diverso e meno favorevole posto in essere sulla base di una o più caratteristiche protette. Mentre si è rilevato minore l’impatto delle discriminazioni indirette (17,5%), quindi di disposizioni, criteri, comportamenti e pratiche solo in apparenza neutri, ma che nei loro effetti hanno creato discriminazione. Infine, si è registrato 1 caso di crimine d’odio.

**GRAFICO 14. DISCRIMINAZIONI PER MODALITÀ DI DISCRIMINAZIONE RILEVATA**

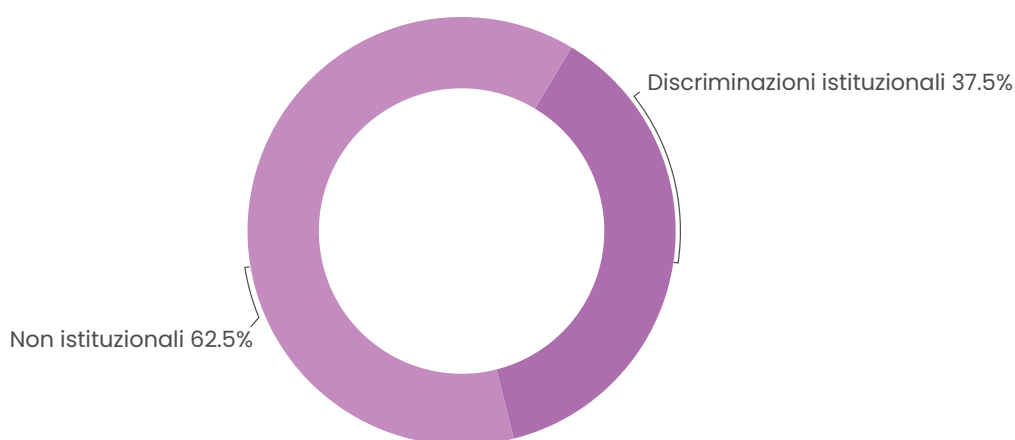
Novembre 2022 - Dicembre 2023



Un ulteriore indicatore interessante, sul totale dei 40 casi di discriminazione, 15 casi (37,5%) sono stati identificati come “discriminazione istituzionale”. Questo significa che in questi casi l’agente discriminante è stato riconosciuto in una o più istituzioni o in prassi e/o regole istituzionali, aventi lo scopo o l’effetto di produrre discriminazione per un gruppo di persone che condividono una determinata caratteristica.

### GRAFICO 15. PERCENTUALE DI DISCRIMINAZIONI ISTITUZIONALI

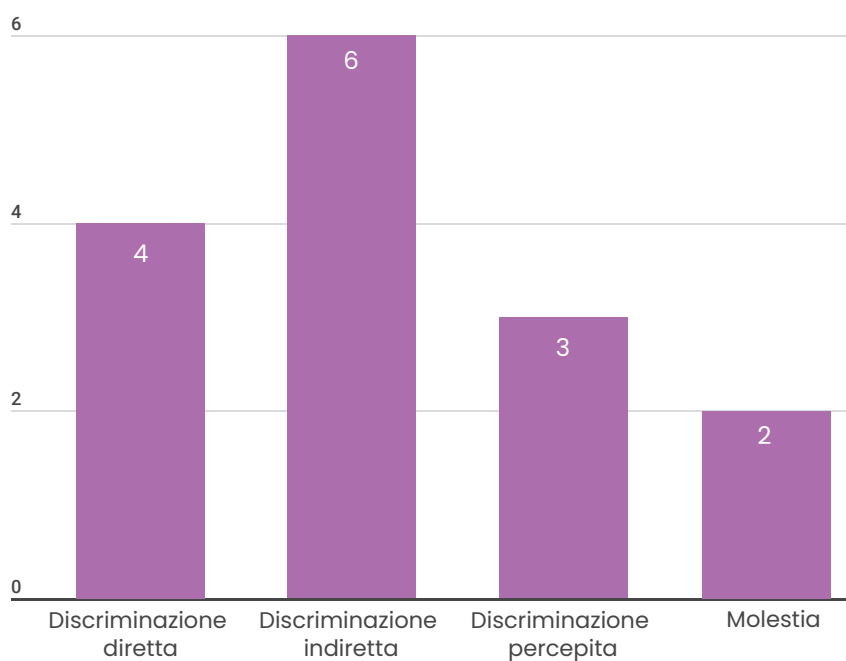
Novembre 2022 - Dicembre 2023



Di questi 15 casi di discriminazioni istituzionali, la maggior parte si è manifestata sotto forma di discriminazione indiretta (40%) o diretta (27%). Una più piccola percentuale (20%) è stata classificata come discriminazione percepita, mentre sono 2 i casi in cui il comportamento discriminatorio si è manifestato sotto forma di molestia (13%).

### GRAFICO 16. DISCRIMINAZIONI ISTITUZIONALI PER MODALITÀ DI DISCRIMINAZIONE

Novembre 2022 - Dicembre 2023



In termini di fattore di discriminazione, la totalità dei casi di discriminazione istituzionale riguarda discriminazioni di tipo "razziale" (86,7% sulla base del fattore provenienza/nazionalità, 13,3% sulla base del fattore "origine etnica"). Tra questi, sono emersi inoltre anche casi di discriminazione intersezionale, nello specifico tra il fattore provenienza/nazionalità e lo status socio-economico, la disabilità e le condizioni di salute (tabella 3).



**TABELLA 3. DISCRIMINAZIONI ISTITUZIONALI PER FATTORE DI DISCRIMINAZIONE**

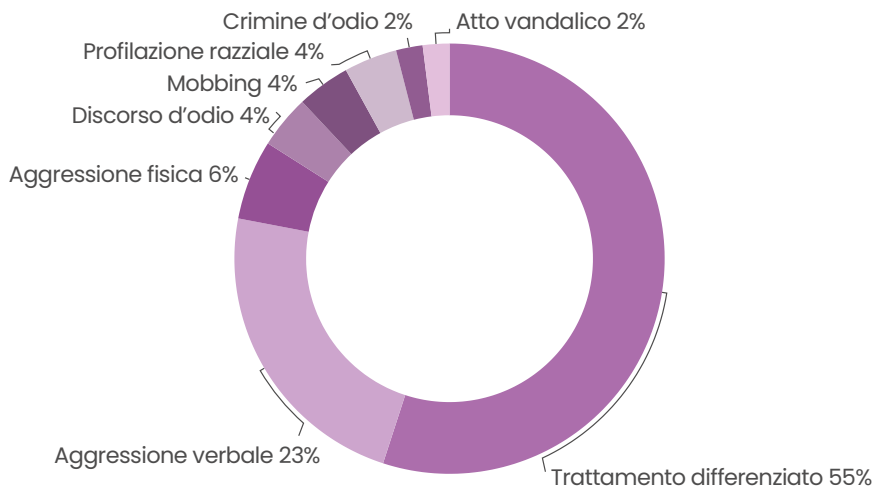
Novembre 2022 - Dicembre 2023

Fattori di discriminazione	N. di casi	% di casi
<b>Provenienza/nazionalità</b>	<b>13</b>	<b>86,7%</b>
Provenienza/nazionalità	7	46,7%
Provenienza/nazionalità + Status socio-economico	4	26,6%
Provenienza/nazionalità + Disabilità	1	6,7%
Provenienza/nazionalità + Condizioni di salute	1	6,7%
<b>Origine etnica</b>	<b>2</b>	<b>13,3%</b>
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

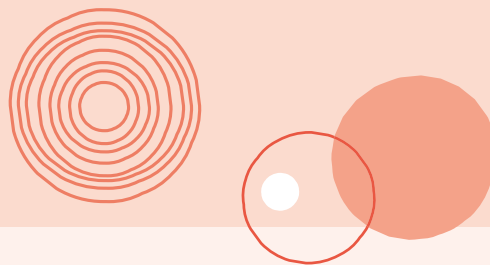
Oltre la modalità di discriminazione, un ulteriore indicatore interessante per comprendere le diverse forme con cui le discriminazioni possono manifestarsi è quello relativo al tipo di azione discriminatoria. Sul totale dei 40 casi, nel 55% delle situazioni le discriminazioni si sono palesate sotto forma di trattamento differenziato, ovvero trattamento ingiusto e discriminatorio sulla base di una delle caratteristiche protette. Seguono i casi di discriminazione tramite aggressione verbale (23%), all'interno del quale sono stati considerati tutti i tipi di abuso verbale e non, minacce, commenti o gesti intimidatori rivolti alla "vittima". Significativamente più bassi i dati su aggressione fisica (6%) e discorso d'odio (4%), categoria quest'ultima su cui sono rientrati tutti i casi di comunicazione, verbale o scritta, espressa ad un pubblico con lo scopo di generare odio o rifiuto collettivo verso un gruppo di persone.

**GRAFICO 17. DISCRIMINAZIONI PER TIPO DI AZIONE DISCRIMINATORIA**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



Rispetto allo scorso anno sono state introdotte due nuove categorie di risposta per la variabile "tipo di azione discriminatoria" - un'integrazione che si è resa necessaria per migliorare la classificazione di azioni che non erano state precedentemente contemplate, garantendo così una rappresentazione più accurata della realtà dei fatti. Sulla categoria "mobbing", che ai fini di questo rapporto è stato definito come un insieme di azioni e comportamenti aggressivi e persecutori e/o di emarginazione sociale e violenza psicologica, che creano un clima ostile di continue intimidazioni, vessazioni e pressioni (non esclusivamente in ambito lavorativo), si è registrato il 4% dei casi. Stessa percentuale per la categoria "profilazione razziale" (per ulteriori dettagli, si veda l'approfondimento La profilazione razziale è tra noi), qui definita come l'uso o l'influenza di stereotipi razzializzanti da parte delle forze dell'ordine nell'esercizio delle proprie attività. Più bassa, infine, la frequenza dei casi di crimini d'odio (2%) e atti vandalici (2%).



### LA PROFILAZIONE RAZZIALE È TRA NOI

a cura di La Casa del Mondo – Adjebadia APS

Di matrice statunitense, l'istituto ed il concetto di "profilazione razziale" o anche "racial profiling" ha origine in contesti sociali in cui sono presenti forti tensioni razziali e socioeconomiche, in contesti dove i movimenti e le associazioni hanno combattuto contro il c.d. "razzismo istituzionale".

Con il diffondersi in Europa di un forte sentimento islamofobico, dagli anni 2000 in poi questo fenomeno si è diffuso in molti paesi, la cui composizione socio-demografica presenta una società multiculturale, con diverse etnie, per lo più razzializzate, eredi degli ex imperi coloniali, come ad esempio Francia, Inghilterra e Belgio, ma non solo.

Anche in Italia, sono sempre più comuni e frequenti gli abusi da parte delle forze dell'ordine verso soggetti razzializzati tramite il ricorso alla profilazione razziale, ossia l'uso e l'influenza di stereotipi razziali etnici, religiosi nazionali e di lingua da parte degli operatori della pubblica sicurezza nella propria attività di selezione dei soggetti da controllare, e la qualità del trattamento riservato a questi ultimi.

La profilazione razziale è definibile quindi come «ogni azione di polizia che si basi sulla razza, l'etnia o l'origine nazionale di un individuo, piuttosto che sul suo comportamento oppure su informazioni che portino a identificarlo come coinvolto in attività criminali», o ancora meglio: "L'uso o l'influenza di stereotipi razziali, etnici e religiosi da parte delle forze di polizia nelle proprie attività e con riferimento alle decisioni concernenti il fermo, l'arresto, la perquisizione, l'identificazione ed il controllo dei documenti delle persone, l'inserimento di dati personali in database, la raccolta di informazioni di intelligence e rispetto ad altre tecniche investigative"<sup>1</sup>.

Nel 2007, anche la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) la definisce come «l'utilizzo, da parte degli agenti delle forze dell'ordine, quando procedono ad operazioni di sorveglianza, controllo o indagini, di elementi quali la razza, il colore della pelle, la lingua, la religione, la nazionalità, o l'origine nazionale e etnica, senza alcuna giustificazione oggettiva o ragionevole»<sup>2</sup>.

Sul piano normativo, la profilazione razziale ha come effetto immediato la violazione di più norme poste a garanzia dei diritti fondamentali. Risulterebbero violati così l'art 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE,

l'art. 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti fondamentali, che sanciscono il principio di non discriminazione. Le violazioni riguardano anche le norme poste dal diritto interno italiano, come ad esempio l'art. 3 della nostra Costituzione, recante il principio di uguaglianza, oppure l'art. 43 del T.U. immigrazione D.lgs.vo n. 286/98, che impone un divieto generale di non-discriminazione, anche ai pubblici ufficiali, inclusi dunque gli agenti di polizia.

Ma è la ricerca "Essere neri nell'UE" dell'Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) del 2018, dal titolo "Evitare la profilazione illecita oggi ed in futuro"<sup>3</sup> nella quale sono state condotte quasi seimila interviste mirate ad afrodiscendenti di diversi paesi europei, tra cui l'Italia a darci una vera e propria chiave di lettura sul fenomeno. Dal sondaggio emerge infatti che più di un quarto delle persone intervistate era stato fermato dalle forze dell'ordine nei cinque anni precedenti e il 40% dei casi più recenti era attribuito alla profilazione razziale. Nel campione italiano, il 70% ha dichiarato di aver subito profilazione razziale negli ultimi 12 mesi, e questi sono solo i numeri riguardanti le persone nere afrodiscendenti. I numeri aumentano se consideriamo anche persone rom e sinti, nordafricane, asiatiche dei balcani e latino-americane. Nell'ambito delle attività dello SPAD, gli operatori e le operatrici hanno avuto modo di entrare a contatto con esperti della materia, quali la ricercatrice Unibo, la dr. Giulia Fabini<sup>4</sup>, che commentava il fenomeno in questi termini:

*"La profilazione razziale quindi si ha non solo nella selezione degli individui da fermare, ma anche nella maniera in cui gli individui fermati vengono trattati. Da un lato, le ricerche empiriche svolte ad esempio nel Regno Unito (Bradford e Loader 2016), in Francia (Jobard et al 2014), ma anche in Italia (Chiodi e Quassoli 2000, Palidda 2000, Melossi 2000, Quassoli 2013, Fabini 2015, 2022) hanno dimostrato che la polizia tende a fermare più frequentemente persone non bianche rispetto a persone bianche. Ad esempio, in Italia, una ricerca svolta nel 2000 proprio in Emilia-Romagna per il progetto Città Sicure (Melossi 2000) aveva dimostrato che una persona di colore ha dieci volte più probabilità di essere fermata a piedi rispetto a una persona bianca."*

Sempre nell'ambito delle attività SPAD, gli operatori e le operatrici hanno potuto relazionarsi anche con gli avvocati ASGI ed il gruppo YAYA – Occhio ai media.



ASGI ha inoltre presentato alcune testimonianze di vittime di profilazione raccolte dal Progetto YAYA, progetto sulla profilazione razziale realizzato dal Coordinamento per Yaya e da Occhioimedia-Cittadini del Mondo di Ferrara, e i risultati di un'indagine svolta da ASGI in collaborazione con l'International University College of Turin e varie associazioni operanti sul territorio di Ventimiglia. Inoltre a seguito della segnalazione inviata da ASGI, il 7 e 8 agosto il Comitato per l'Eliminazione delle Discriminazioni Razziali (CERD), ha analizzato il 21° Report, relativo alla situazione in Italia. Il CERD ha poi formulato nello specifico le seguenti raccomandazioni in materia di profilazione razziale ed uso eccessivo della forza da parte delle forze dell'ordine, evidenziando come *“il Comitato è preoccupato per le numerose segnalazioni sull'uso diffuso della profilazione razziale da parte delle forze dell'ordine nello Stato parte. Il Comitato nota con preoccupazione l'uso di sistemi di riconoscimento facciale da parte delle forze dell'ordine che possono colpire in modo sproporzionato alcuni gruppi etnici, come i Rom, i Sinti e i Camminanti, gli africani e le persone afrodiscendenti, così come gli immigrati, e che possono portare alla discriminazione razziale. Inoltre, il Comitato è preoccupato per le informazioni relative ad un elevato numero di casi di abusi razzisti e maltrattamenti, compreso l'uso eccessivo della forza contro le minoranze etniche, in particolare Rom, Sinti e Camminanti, africani, persone di origine africana e migranti, da parte delle forze dell'ordine.”*

L'assenza di una raccolta dei dati relativi all'andamento delle attività di polizia, oltre alla poca sensibilità sul tema dimostrata dall'opinione pubblica, porta alla diffusione incondizionata del fenomeno.

Gli effetti collaterali più negativi sono, in primo luogo, di ordine psicologico: chi viene sottoposto al racial profiling può reagire perdendo la stima di sé (un aspetto della sua identità viene considerato di per sé negativo) oppure provando frustrazione e rabbia nei confronti dell'autorità e si reca in tal modo un vulnus al rapporto fiduciario fra polizia e minoranze. In secondo luogo, la segregazione residenziale e dei posti di lavoro sono fra le conseguenze più drammatiche del profiling. In generale, i costi sociali della profilazione razziale sono molto elevati, soprattutto per le c.d. “minoranze”.

Un controllo esagerato sulle possibili attività criminali di un gruppo (oltre, di conseguenza, ad un numero eccessivo di ingiusti arresti o fermi) riduce le opportunità di lavoro per i soggetti coinvolti, indebolisce il legame comunitario e contribuisce alla distorta percezione generale nell'opinione pubblica e negli ufficiali di polizia dei gruppi che vi sono sottoposti.

Altri effetti negativi, possono riguardare la sfiducia dei giovani appartenenti alle c.d. minoranze nere nei confronti del sistema giudiziario (con relativo incoraggiamento a commettere crimini) e la genesi di un circolo vizioso in cui le autorità competenti, basandosi sulle statistiche in possesso dei soggetti fermati e controllati, decida di allocare le risorse proprio in base a tali dati, contribuendo all'aumento esponenziale del differenziale fra i controlli verso la maggioranza bianca e quelli nei confronti dei soggetti non bianchi.

Resta da considerare un problema di non poco conto: come proibire tale istituto, o evitare di vederlo applicato. Anzitutto, su un piano pragmatico, risulta difficilissimo definire con precisione l'attività di polizia che costituisce profilazione razziale, soprattutto alla luce della non facile delimitazione della fattispecie già evidenziate. In secondo luogo, controllare l'operato dei singoli agenti di polizia è operazione difficile, complessa e costosa. Essa comporta una (non impossibile) opera di formazione e un monitoraggio delle attività investigative che responsabilizzi ciascuna sede di polizia ed i suoi agenti.

Malgrado la gravità del fenomeno la polizia ha un ruolo fondamentale nelle società odierne, l'augurio che possiamo porci è un graduale aumento della consapevolezza generale da parte delle istituzioni, Vigilare affinché tutte le forze dell'ordine contribuiscano a contrastare e monitorare il razzismo nella società, procedere ad indagini sui reati a sfondo razzista, registrarle e renderle pubbliche in modo preciso; incoraggiare vittime e testimoni di episodi di razzismo a denunciarli e segnalarli; adottare una definizione ampia dell'“incidente razzista”, quale, ad esempio “qualsiasi episodio percepito come razzista dalla vittima o da qualsiasi altra persona”.

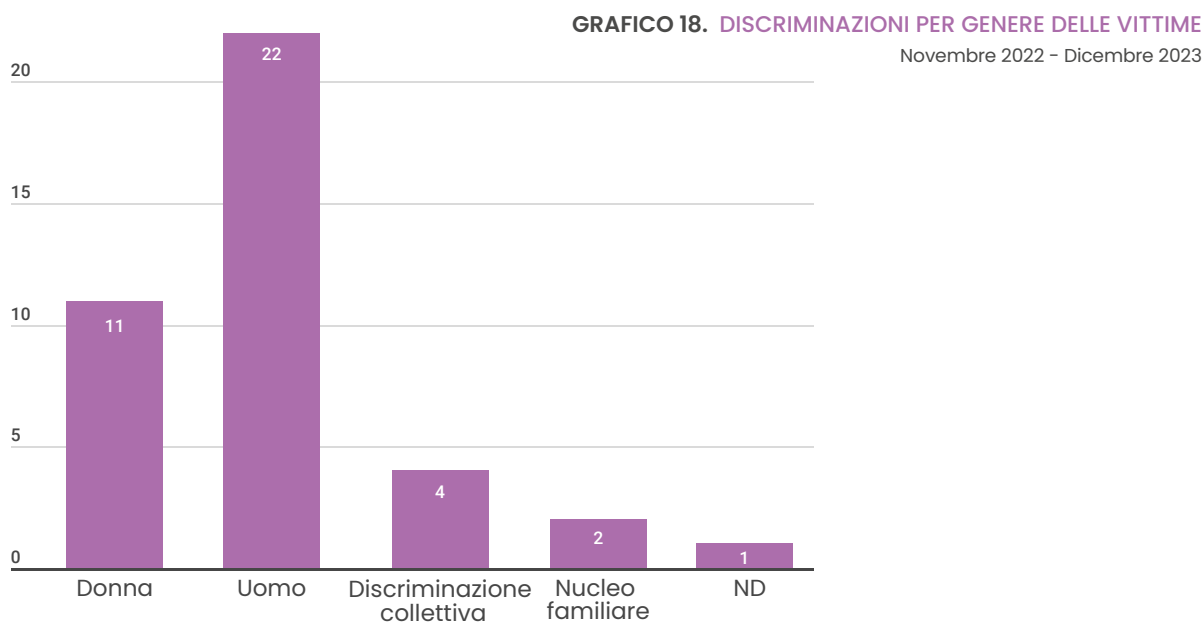
Ed è proprio questa la direzione intrapresa dallo SPAD, che sin dalla sua prima costituzione ha dato la possibilità di raccogliere dati sulla profilazione razziale a partire dalle segnalazioni ricevute presso gli sportelli. E' stato inoltre realizzato un corso di formazione sulle discriminazioni e i crimini d'odio, in cui è stato approfondito anche il tema della profilazione razziale, rivolto non solo a Polizia di Stato, Carabinieri e Polizia Locale, ma anche ad operatrici/operatori sociali del Comune di Bologna, che possano compiere, consapevolmente o meno, discriminazioni istituzionali.

Molteplici sono le sfide nel contrasto quotidiano al razzismo, e solo con degli sforzi congiunti da parte di tutti gli attori sociali, sarà possibile apprezzare dei risultati, ed è questo l'obiettivo che tutte e tutti i membri dello SPAD vogliono raggiungere, con dedizione e spirito di solidarietà.

### 3.2.2 Chi è discriminata/o?

Comprendere il profilo delle persone “vittime” di discriminazione è fondamentale per dare una dimensione concreta di chi viene discriminata/o e, di conseguenza, indirizzare in modo più efficace le misure di prevenzione delle discriminazioni e di sensibilizzazione dell’opinione pubblica sui gruppi di popolazione più esposti a discriminazione. In questa sezione viene riportato un profilo delle persone colpite da discriminazione a Bologna, disaggregato per identità di genere, età, occupazione e paese di provenienza.

In controtendenza rispetto ai dati dello scorso anno, nella maggior parte dei casi, le discriminazioni hanno colpito persone identificate nel genere maschile (55%), mentre la percentuale di persone “vittime” di genere femminile è risultata minore (27,5%). Rispetto al 2022, la presenza femminile è diminuita di 9,7 punti percentuali in termini di casi registrati. Chiaramente, questo evidenzia che le persone di genere maschile hanno segnalato più casi di discriminazione rispetto alle persone di genere femminile, non necessariamente che queste ultime siano meno discriminate dei primi. Inoltre, come si evince dalla tabella 4, è diminuito anche il numero di casi in cui la “vittima” è stata individuata in un gruppo di persone (-4,3%) o in un nucleo familiare (-6,4%). Nella scheda di rilevazione le possibilità di scelta per esprimere la propria identità di genere comprendevano anche le opzioni “non binaria/genderqueer/genderfluid” e “altro” con possibilità di risposta aperta – non visibili nel grafico poichè nessuna risposta è stata ricevuta su queste opzioni.



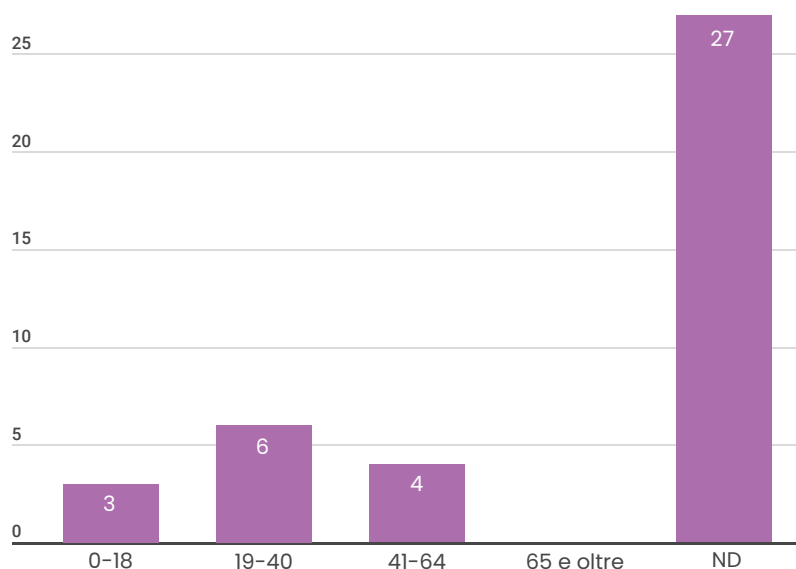
**TABELLA 4. DISCRIMINAZIONI PER GENERE DELLE VITTIME**

Identità di genere	N. di casi	% di casi
Donna	11	27,5%
Uomo	22	55%
Non-binaria/genderqueer/genderfluid	0	-
Altra identità di genere	0	-
Discriminazione collettiva	4	10%
Nucleo familiare	2	5%
ND	1	2,5%
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

In relazione all'età delle persone colpite da discriminazioni, le fasce di età con più segnalazioni sono risultate essere quelle 19-40 (15%) e 41-64 (10%). Tre casi hanno riguardato minori (fascia 0-18), mentre - a differenza dello scorso anno - non sono state fatte segnalazioni da persone oltre i 65 anni di età. Si segnala, tuttavia, un numero molto elevato di non risposte sul dato "età" (27 casi pari al 67,5% del totale), questo soprattutto perché - in linea con l'approccio metodologico del "do no harm" - laddove l'istanza riportata non sia in alcun modo legata ad un determinato aspetto dell'identità della persona, il dato non viene raccolto poiché non rilevante.

**GRAFICO 19. DISCRIMINAZIONI PER ETÀ DELLE VITTIME**

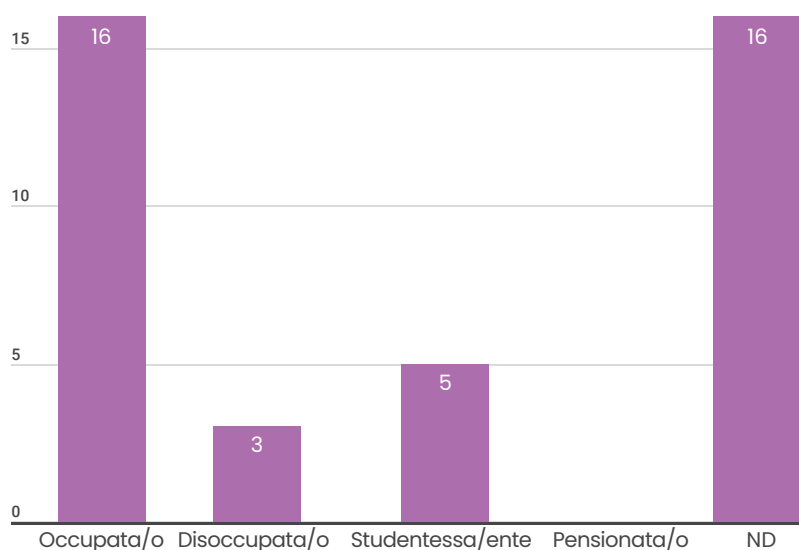
Novembre 2022 - Dicembre 2023



Un ulteriore aspetto rilevato nell'analisi dei casi di discriminazione registrati dallo SPAD è lo status lavorativo delle persone "vittime", che - come per il dato "età" - risulta una delle categorie con la più alta percentuale di non-risposte (40%). Rimane quindi la stessa tendenza alla non-risposta già riscontrata nel 2022. Entrando nel merito delle risposte ricevute, è possibile osservare che le persone occupate sono state colpite con maggiore frequenza (40%). Seguono studentesse/studenti (12,5%) e le persone disoccupate (7,5%).

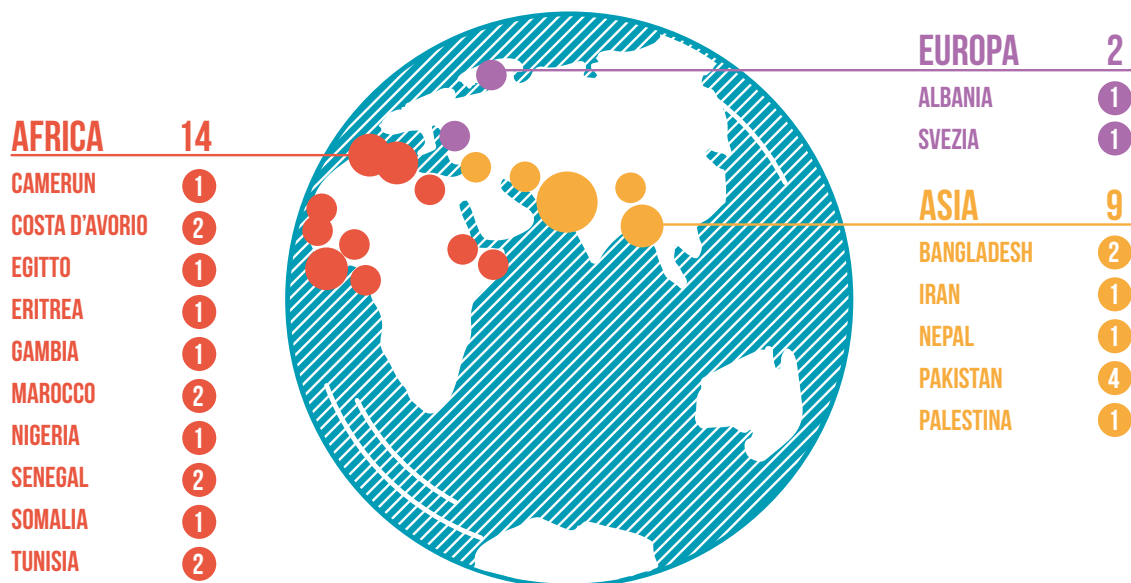
**GRAFICO 20. DISCRIMINAZIONI PER OCCUPAZIONE DELLE VITTIME**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



In termini di provenienza delle persone “vittime” di discriminazione, il dato che appare certamente più visibile è la varietà di paesi di provenienza (si veda l’infografica 2 per un quadro dettagliato). Nella quasi totalità dei casi ricevuti, la cittadinanza della “vittima” coincide con il paese di provenienza; quattro sono invece i casi di persone con cittadinanza italiana e paese di altra provenienza, tra questi Senegal (2 casi), Nigeria (1 caso) e Camerun (1 caso). In termini assoluti, le persone di provenienza pakistana sono risultate essere le più colpite da discriminazioni (10%). Seguono le persone provenienti dal Bangladesh (5%), Marocco (5%), Tunisia (5%), Costa D’Avorio (5%) e Senegal (5%).

**INFOGRAFICA 2. DISCRIMINAZIONI PER PAESE DI PROVENIENZA DELLE VITTIME**



### 3.2.3 Chi discrimina e dove?

Sui 40 casi di discriminazione analizzati sono risultati 49 agenti discriminanti, un numero più elevato rispetto a quello dei casi presi in considerazione, perché in più di una situazione sono stati individuati più soggetti responsabili.

Nella maggior parte delle segnalazioni, i responsabili delle discriminazioni sono stati individuati in servizi e/o amministrazioni pubbliche (28,5%) – categoria che comprende sia uffici pubblici (18,5%), che dipendenti pubblici nell’esercizio delle loro funzioni (6%), che leggi, regolamenti o bandi di concorso (4%). Leggermente più bassa, ma comunque significativa, la percentuale di casi di cui si sono rese/i responsabili private/i cittadine/i (26,5%). Un dato interessante, la maggioranza dei casi di discriminazioni da parte di private/i cittadine/i ha riguardato situazioni relative all’ambito abitativo: su 13 casi in totale, di 4 si sono resi responsabili proprietarie/i immobiliari, di 2 vicini di casa delle persone “vittime” e di 1 coinquilino/i. La stessa tendenza si osserva anche nei casi delle discriminazioni da parte di enti privati (16,5%): su 8 casi in totale, 5 hanno visto agenzie immobiliari come responsabili.

Rimane sostanzialmente invariata, rispetto allo scorso anno, la percentuale di discriminazioni sistemiche (18,5%). Nei 9 casi in questione, non sono stati individuati singoli responsabili, ma si è riconosciuto in un sistema di consuetudini, norme, prassi, atteggiamenti e/o regole il principale agente discriminante. Si tratta, in sostanza, di situazioni diffuse a livello strutturale, che pongono determinati gruppi di persone in una posizione di svantaggio rispetto ad altri, creando quindi discriminazione. Infine, le forze dell’ordine sono state individuate come responsabili nell’8% dei casi.

**TABELLA 5. DISCRIMINAZIONI PER AGENTE DISCRIMINANTE**

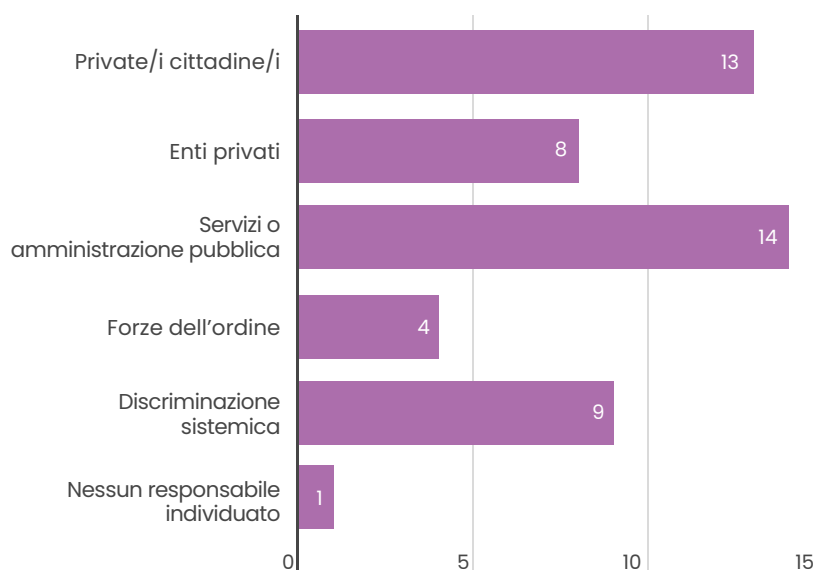
Agenti discriminanti	N. di casi	% di casi
<b>Private/i cittadine/i</b>	<b>13</b>	<b>26,5%</b>
Private/i cittadine/i (individuo)	9	18,5%
Private/i cittadine/i (gruppo)	4	8%
<b>Enti privati</b>	<b>8</b>	<b>16,5%</b>
Enti privati	1	2%
Enti privati (datore di lavoro)	1	2%
Enti privati (dirigente/manager)	0	-
Enti privati (impiegato)	1	2%
Enti privati (gruppo organizzato)	0	-
Enti privati (organizzazioni/associazioni)	5	10,5%
<b>Servizi o amministrazione pubblica</b>	<b>14</b>	<b>28,5%</b>
Servizi o amministrazione pubblica (dirigente)	0	-
Servizi o amministrazione pubblica (dipendente)	3	6%
Servizi o amministrazione pubblica (ufficio o servizio pubblico)	9	18,5%
Servizi o amministrazione pubblica (legge, regolamento o bando)	2	4%
<b>Forze dell'ordine</b>	<b>4</b>	<b>8%</b>
Forze dell'ordine (individuo)	1	2%
Forze dell'ordine (gruppo)	1	2%
Forze dell'ordine (ufficio, questura, ecc.)	2	4%
<b>Discriminazione sistemica</b>	<b>9</b>	<b>18,5%</b>
<b>Nessun responsabile individuato</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>Totale</b>	<b>49*</b>	<b>100%</b>

\* Il totale tiene in considerazione i casi di discriminazione per i quali è stato individuato più di un agente discriminante

Sul totale di 40 casi di discriminazione analizzati, il numero dei luoghi degli eventi discriminatori riportati è risultato leggermente superiore, perché in più di un caso è stato individuato più di un luogo come spazio in cui la discriminazione si è esplicitata. La maggioranza dei casi di discriminazione ha avuto luogo in spazi pubblici (62%), mentre il restante 36% si è verificato in spazi privati.

**GRAFICO 21. DISCRIMINAZIONI PER AGENTE DISCRIMINANTE**

Novembre 2022 - Dicembre 2023





**TABELLA 6. DISCRIMINAZIONI PER LUOGO DELL'EVENTO DISCRIMINATORIO**

Luogo dell'evento discriminatorio	N. di casi	% di casi
<b>Pubblico</b>	<b>26</b>	<b>62%</b>
Centri per l'immigrazione	0	-
Ospedali e luoghi di sanità pubblica	2	4,8%
Scuole pubbliche	5	12%
Stazioni o mezzi di trasporto pubblici	2	4,8%
Strade, parchi o piazze pubbliche	3	7%
Uffici pubblici (Comuni, province o regioni)	4	9,5%
Uffici pubblici (Questure o prefetture)	2	4,8%
Uffici pubblici (altri)	4	9,5%
Abitazioni pubbliche	2	4,8%
Online	2	4,8%
<b>Privato</b>	<b>15</b>	<b>36%</b>
Publici esercizi	2	4,8%
Compagnie e organizzazioni	7	16,7%
Abitazioni private	6	14,5%
Musei e gallerie private	0	-
Scuole private	0	-
Luoghi di sanità privata	0	-
Mezzi di trasporto privati	0	-
<b>ND</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>Total</b>	<b>42*</b>	<b>100%</b>

\* Il totale tiene in considerazione i casi di discriminazione per i quali è stato individuato più di un luogo dell'evento discriminatorio

In riferimento agli spazi pubblici, le scuole sono i luoghi in cui si è registrato il numero più alto di discriminazioni (12%). Simile è il dato relativo agli uffici pubblici individuati come luoghi di discriminazione. In questi ultimi, sono stati registrati 12 casi in totale, così suddivisi:

- 4 casi (9,5%) presso comuni, province o regioni, di cui 3 presso uffici del Comune di Bologna;
- 4 casi (9,5%) presso uffici pubblici di altro tipo, di cui 3 sedi consolari italiane all'estero;
- 2 casi (4,8%) presso questure o prefetture, entrambi presso la Questura di Bologna.

Seguono, tra i luoghi pubblici di discriminazione, strade, parchi o piazze (7%), stazioni o mezzi di trasporto (4,8%, tutti presso autobus di linea), ospedali e luoghi di sanità pubblica (4,8%, di cui 1 caso presso il CUP e 1 caso presso l'AUSL), abitazioni pubbliche (4,8%) e spazi online (4,8%).

In riferimento, invece, agli spazi privati, sono le compagnie, organizzazioni e aziende ad essere emerse come i luoghi in cui si sono registrate discriminazioni con maggiore frequenza (16,7%). La quasi totalità di questi casi (5 su 7 totali) ha avuto luogo presso agenzie immobiliari. Seguono, per frequenza, le discriminazioni presso abitazioni private (14,5%). Due indicatori, questi ultimi dati, che evidenziano ancora una volta quanto l'ambito abitativo, sia esso relativo al mercato immobiliare o alle condizioni abitative e di convivenza, sia uno dei più discriminatori. Infine, in 2 casi la discriminazione è avvenuta presso pubblici esercizi (4,8%).

### INFOGRAFICA 3. LUOGHI DEGLI EVENTI DISCRIMINATORI



A completamento delle informazioni relative al "chi discrimina e dove", è necessario osservare anche i dati relativi all'ambito delle discriminazioni - diverso dal luogo, perché riguarda non lo spazio fisico in cui sono avvenute, ma la "materia" e il contesto delle stesse. In continuità con lo scorso anno, l'ambito su cui si sono registrati più casi di discriminazione è quello relativo all'erogazione di servizi pubblici (31%). Nello specifico, questi casi hanno riguardato operazioni di rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno (6 casi), l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica (2 casi), l'assegnazione di alloggi per studentesse/studenti (1 caso) e il rilascio dei visti (1 caso). Significativamente più basso il dato relativo all'erogazione di servizi da esercizi privati, categoria su cui si sono registrati solo 2 casi.

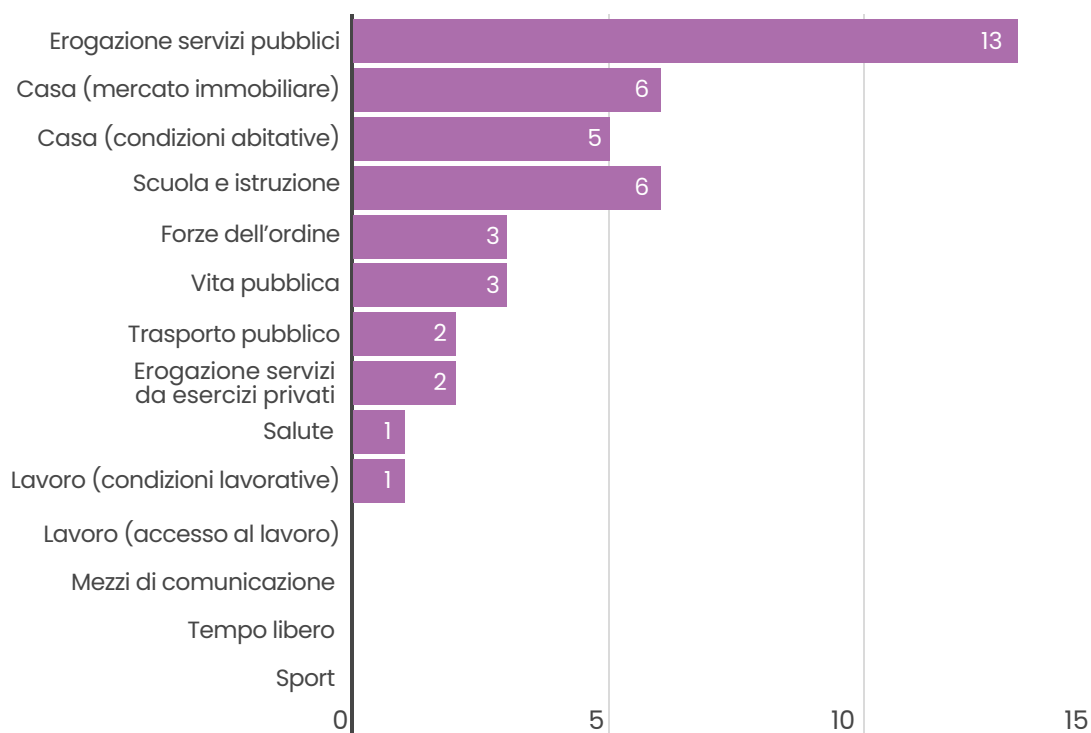
In linea con le informazioni già emerse dall'analisi delle/degli agenti discriminanti e dei luoghi di discriminazione, anche in relazione all'ambito, la categoria "casa" è risultata essere tra quelle in cui sono stati riportati più casi (26,5%). Nello specifico, il 14,5% di questi casi riguardava situazioni legate al mercato immobiliare, quindi più strettamente l'accesso alla casa (affitto, acquisto, ecc.); il 12%, invece, riguardava le condizioni abitative e

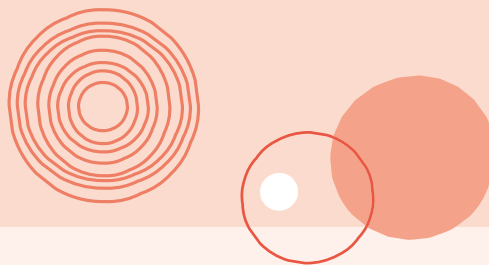
di convivenza (rapporti tra con proprietarie/i immobiliari, coinquiline/i, vicine/i di casa, ecc.). Per un'ulteriore analisi sul tema, si vedano gli approfondimenti Un permesso di soggiorno, ma nessun posto di soggiorno e Le strategie del Piano per l'Abitare.

In terza posizione tra gli ambiti in cui sono state registrate più discriminazioni, si trovano scuola e istruzione con 6 casi in totale (5 in più rispetto allo scorso anno). Seguono gli ambiti forze dell'ordine (3 casi), vita pubblica (3 casi), trasporto pubblico (2 casi), salute (1 caso) e lavoro (1 caso).

**GRAFICO 22. DISCRIMINAZIONI PER AMBITO DELLA DISCRIMINAZIONE**

Novembre 2022 - Dicembre 2023





### UN PERMESSO DI SOGGIORNO, MA NESSUN POSTO DI SOGGIORNO

a cura di Sarah Walker, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

La città di Bologna è nel pieno di una crisi abitativa. Chi ne soffre di più sono proprio le persone più marginalizzate e costruite come stran(ier)i; persone che devono affrontare delle barriere di discriminazioni razziali dalla maggior parte dei locatori. Di questo ne parlano diversi giornali, quali *L'essenziale*, che riporta che la crisi abitativa a Bologna va avanti da anni, affidando in parte la responsabilità all'aumento degli affitti a breve termine e la costante crescita del numero di studentesse/studenti fuori sede<sup>1</sup>. Dal reportage di *Inside Airbnb* risulta che diverse/i "top oste" possiedono molteplici appartamenti<sup>2</sup>. Questi, quindi, sono soluzioni abitative in meno sul mercato. *Il Post* nell'articolo "Il paradosso dei senzatepito lavoratori a Bologna"<sup>3</sup>, riporta come sia quasi impossibile trovare una casa per persone senza un lavoro a tempo indeterminato o garanzie (economiche). Mentre la *Repubblica Bologna* è uno dei pochissimi a parlare delle discriminazioni razziali che gli "stranieri" a Bologna sperimentano nel cercare casa<sup>4</sup>. Questo è uno dei temi centrali della mia ricerca, svolta presso l'Università di Bologna. Finanziata da Leverhulme Trust (Regno Unito), la ricerca inquadra la vita degli ex minori stranieri non accompagnati di origine africana e le discriminazioni che essi devono affrontare una volta usciti dall'accoglienza<sup>5</sup>.

#### CHI È LO STRANIERO?

Il mio compagno (che è bianco, italiano ed ha un accento modenese) telefona ad un agente immobiliare in merito ad un annuncio di un appartamento. Chiede all'agente se la casa è ancora disponibile. L'agente immobiliare gli risponde di sì, in quanto: *"finora sono soltanto gli stranieri a chiamare per l'appartamento e il proprietario non vuole affittarlo agli stranieri. Sa, era la sua casa di famiglia e ne è un po' sentimentale ..."* (evidentemente al telefono ha dedotto che il mio compagno fosse italiano). Dopo, quando andiamo a visitare l'appartamento, parlo con l'agente sulla questione degli "stranieri", essendo anche io non italiana, e perciò straniera. Gli chiedo: *"Il mio compagno mi ha avvisato che il proprietario non vuole affittare agli stranieri... Sa, io sono straniera, vengo dal Regno Unito, quindi non vorrei che questo possa essere un problema per il proprietario"*. L'agente immobiliare mi risponde "Oh, no, no,

*no. Il proprietario è un uomo di mondo, nessun problema!"*. Evidentemente, non tutti gli stranieri sono stran(ier)i nello stesso modo, e io essendo bianca e britannica sono meno stran(ier)a di altri.

Per indagare di più su questo tema, faccio la volontaria presso lo Sportello Casa di *Centro Astalli* a Bologna<sup>6</sup>. Qui si presentano persone migranti in cerca di casa, alcune delle quali sembrano possedere tutti gli (elevati) requisiti: contratto a tempo indeterminato, garanzie del datore di lavoro, possibilità di lasciare deposito cauzionale/fidejussione bancaria... persone che sembrerebbero, quindi, degli inquilini modello. Ma... manca un requisito non specificato negli annunci: quello di non essere "straniero". Quindi, nonostante loro abbiano tutti i presupposti requisiti, le case, a loro, difficilmente vengono affittate. Lavoro lì dal dicembre 2022, telefonando più o meno ogni settimana in cerca di appartamenti per i ragazzi ospiti del Centro Astalli. Al telefono le agenzie mi dicono semplicemente *"il proprietario non vuole affittare agli stranieri"* e finisce lì. *Una signora italiana bianca del Centro Astalli mi spiegava che lei ha chiamato un agente immobiliare per un ragazzo di origine africana poi, quando è andato a vedere la casa con il ragazzo, l'agente le ha risposto: "Signora! Mi avrebbe dovuto dire che era per un nero! Non si affitti ai neri qui."*

Finora, nessuno è riuscito a trovare un appartamento in affitto a Bologna tramite agenzia. Molti sono ospiti del progetto di terza accoglienza del Centro Astalli, un passaggio tra il sistema SAI e l'affitto privato che dovrebbe assistere fino a giungere all'autonomia quelle persone che hanno un lavoro. Anche per i datori di lavoro, la situazione sta diventando difficile, visto che i propri dipendenti non riescono a trovare casa. Gli ospiti del Centro Astalli sono solo alcune delle tantissime persone in questa situazione difficile.

È pratica così comune, tanto da essere considerata quasi accettabile che un proprietario non voglia affittare agli/alle "stranieri". Infatti, la sociologa Alice Lomonaco (2020) ha identificato un'evidente discriminazione nel settore dell'affitto privato contro chi è considerato "straniero". Discriminazione che, però, viene costruita dagli agenti immobiliari come fosse una semplice ed accettabile "esigenza" dalla parte del proprietario. Altri studiosi confermano il proble-

ma delle discriminazioni razziali perpetuate da molti locatori a Bologna (Bazurli and Campomori, 2023). Ne parlo con i ragazzi partecipanti alla mia ricerca: raccontano tutti le stesse cose, quando si cerca casa, il razzismo verso di loro è evidente.

### **“NON SI AFFITTA AGLI STRANIERI”**

Innocent<sup>7</sup>, che ora ha 22 anni ed è in Italia da quando è arrivato dodicenne dalla Nigeria tramite un viaggio lungo attraverso la Libia ed il mare Mediterraneo, parla perfettamente italiano, con l'accento bolognese. Mi racconta di quando risponde agli annunci al telefono e lo scambiano per un italiano. Poi, però, quando va a vedere l'appartamento e si rendono conto che lui è nero, misteriosamente l'appartamento non è più disponibile. Mi spiega che gli agenti immobiliari spesso gli dicono cose del tipo: *“sai, il proprietario è un anziano, e non vuole stranieri”*. *“Ha paura che tu sei nero”* – paura che gli africani non paghino, paura che gli africani possano rovinare la casa, paura degli odori della cucina diversa. In più, Innocent mi spiega come viene regolarmente fermato senza motivo dalla polizia intorno alla stazione centrale, dove deve prendere il treno per andare a lavoro. Gli chiedono di mostrare i suoi documenti. Succede spesso. Mi spiega che lo fa stare: *“malissimo, anche per il fatto della casa...”*; *“io mi sento quasi più italiano che nigeriano, ormai sono qui per quasi metà della mia vita”*; *“sono come una persona normale che può vivere in Italia, ma non del tutto italiano. Ma anche se nasci in Italia è così, se sei nero, a causa della legge della cittadinanza”*; *“non è una cosa bella”*.

Charles, un giovane nigeriano che adesso lavora con un contratto a tempo indeterminato come caposala in un ristorante in centro, racconta che lui è riuscito a prendere un appartamento solo tramite amici italiani, grazie al fatto di essere stato ospitato come neomaggiorenne nel progetto Vesta<sup>8</sup>. Senza questo aiuto, Charles ritiene che non avrebbe mai trovato posto in quanto le agenzie immobiliari: *“ti dicono soltanto: no mi spiace, non ti possiamo affittare questo appartamento in quanto il proprietario non vuol affittare ai neri, è davvero straziante”*.

Edrisa è arrivato in Italia dal Gambia in cerca di una vita migliore a 17 anni. Mi racconta che, così come lui, molti migranti hanno *“un permesso di soggiorno, ma nessun posto di soggiorno”*. Lavora come muratore, ha una qualifica, ma nonostante abbia sempre avuto un lavoro e un permesso di soggiorno, ha passato quattro mesi da senzatetto, dovendo dormire da amici e addirittura anche nel furgone di lavoro. Edrisa

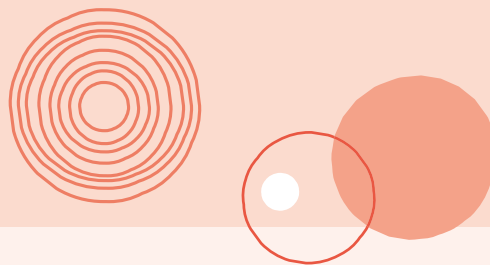
sostiene che la barriera di accesso agli affitti privati deriva da una combinazione sia della crisi abitativa della città sia dal razzismo contro gli africani. *“Gli italiani non vogliono affittare le case agli stranieri”*, mi dice Edrisa. Poi si autocorregge, ed afferma: *“non tutti gli stranieri, ma se sei nero, non vogliono affittarti la casa. È davvero difficile”*.

Per Edrisa, il razzismo deriva dall'ignoranza, dai numerosissimi documentari sull'Africa in cui il continente viene presentato come una terra vuota, priva di progresso o modernità, e si vedono soltanto animali selvatici. Fatto dimostrato anche dagli studiosi (Cappi et al., 2021). A quest'immagine si aggiunge anche quella delle persone migranti nel dibattito pubblico, sempre rappresentate in maniera negativa, come invasori, inferiori, minaccia (Parmiggiani and Musarò, 2022). Il razzismo non riguarda quindi i locatori come un'eccezione alla norma, bensì va considerato come un fattore strutturale che pervade la società e che segna la storia dell'Italia dalle origini fino a oggi (Scego, 2020). In questo specifico caso, questo è reso visibile nell'atto di non affittare la casa. Perciò, c'è fortemente bisogno di affrontare meglio la complessa tematica del razzismo ancora fortemente radicato in Italia in modo che Bologna (o altre città italiane) possano essere più aperte agli “stranieri”. Questi episodi di razzismo pesano sui ragazzi, la sensazione di essere “altro” è forte. Charles lo definisce “straziante”, ad Innocent lo fa stare “malissimo”. Con la città di Bologna nel pieno di una crisi abitativa, chi soffre di più sono proprio le persone più marginalizzate e costruite come stran(ier)e.

Come inizio, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali ha firmato un protocollo d'intesa volto alla prevenzione e al contrasto di ogni tipo di discriminazione nel settore immobiliare, mentre il Comune di Bologna ha lanciato il Piano d'Azione Locale per una Città Antirazzista e Interculturale, che prevede azioni sul contrasto delle discriminazioni in ambito abitativo. Sia i risultati del Primo Rapporto dell'Osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni che quelli di questo Secondo Rapporto dimostrano che le discriminazioni in ambito abitativo sono ricorrenti. Poi esistono diversi spazi di convivialità, o spazi di chi “rema contro”, quali il Centro Astalli, BlackLivesMatter ed i Regaz dei Fava, che svolgono una concreta attività sul territorio per cercare di “invertire la rotta” affinché a Bologna di aperto non rimangano solo i portici.







### LE STRATEGIE DEL PIANO PER L'ABITARE

a cura del Comune di Bologna

Bologna è una delle poche città in crescita demografica in Italia che accoglie una popolazione estremamente varia. In una città di circa 400.000 abitanti infatti coesistono, oltre alle famiglie residenti da lungo tempo, un numero crescente di studentesse e studenti fuori sede, turisti e nuovi lavoratori.

A Bologna nel 2022 hanno usufruito dei servizi abitativi di prima linea 4.200 persone, mentre 5.000 famiglie sono in attesa della casa popolare, circa 11.000 hanno chiesto aiuto per pagare l'affitto e 14.000 sono le persone ultraottantenni che vivono da sole.

Bologna ha bisogno di più case in affitto per dare risposta alle cittadine e ai cittadini che chiedono aiuto per l'accesso a un alloggio adeguato e a prezzi sostenibili.

Il Comune di Bologna ha approvato nell'estate 2023 il Piano per l'Abitare. Si tratta di un insieme di proposte strategiche per rispondere alla domanda di casa, in modo organico e coerente alle linee di indirizzo del mandato amministrativo, avviando anche un

percorso di confronto con la città nell'ambito dell'Osservatorio Metropolitano sul Sistema Abitativo, volto a raccogliere e condividere punti di vista, analisi e valutazioni sul quadro sulla domanda di casa a Bologna e sulle possibili azioni d'intervento.

Tra le azioni previste dal Piano vi è la creazione di una agenzia sociale per l'affitto, con l'obiettivo generale di intercettare una parte degli alloggi che già transitano per il mercato privato e favorire la rimessa nel circuito dell'affitto gli alloggi sfitti o ad uso turistico, per localarli a canoni ridotti a soggetti e famiglie con redditi intermedi, a fronte di incentivi pubblici diretti ai locatori.

Inoltre, il Piano prevede l'attivazione di progetti volti a diminuire le disuguaglianze nei caseggiati popolari e a contrastare la povertà energetica. Si tratta di un insieme di azioni, tra cui la realizzazione di portierati sociali diffusi, per incrementare i servizi d'inclusione e coesione sociale, con attenzione anche alla prevenzione delle fragilità sanitarie.

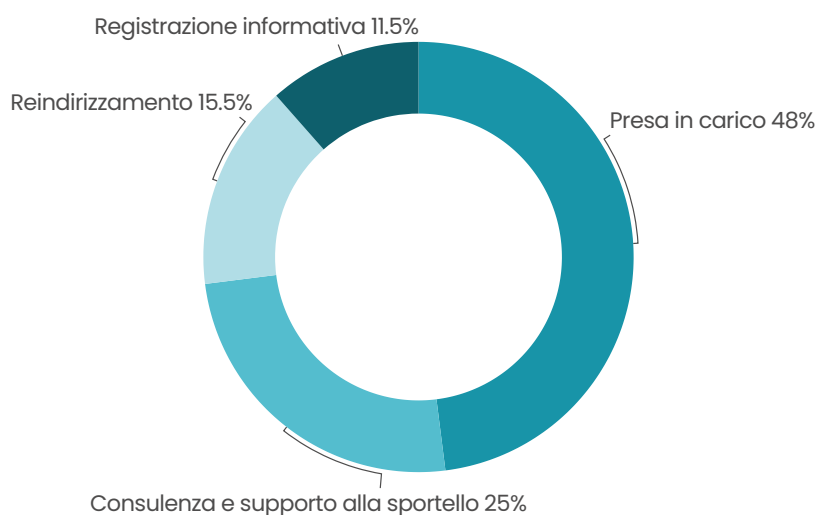


### 3.3 Analisi delle azioni di risposta

Dopo aver ricevuto e registrato una segnalazione, le possibilità di risposta da parte dello SPAD differiscono sulla base, non solo, del contenuto della segnalazione, ma anche - e soprattutto - delle necessità espresse da parte di chi effettua la segnalazione.

**GRAFICO 23. TIPO DI AZIONI INTRAPRESE DOPO LA SEGNALAZIONE**

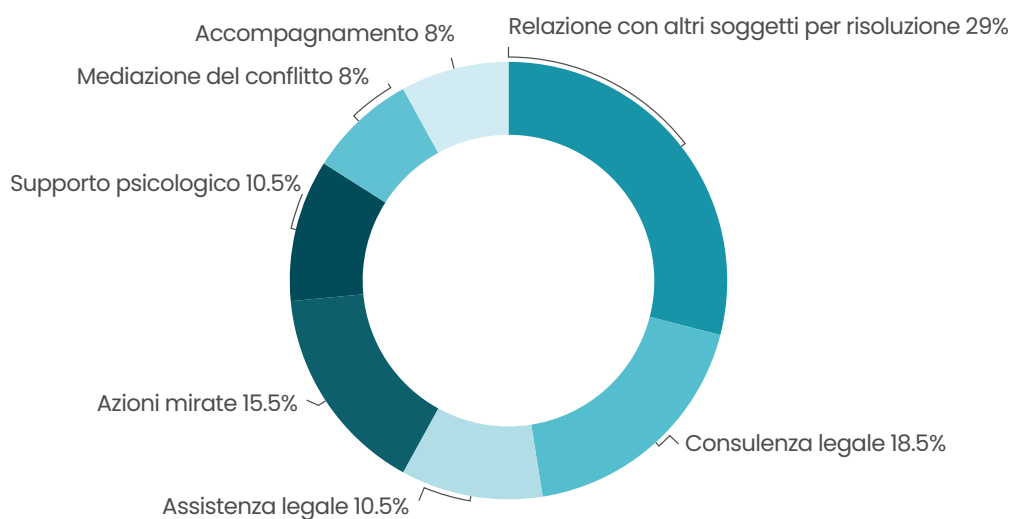
Novembre 2022 - Dicembre 2023



Nella maggior parte dei casi, alle segnalazioni è seguita la presa in carico (48%), che può concretizzarsi con diversi tipi di azioni specifiche (grafico 24): relazione con altri soggetti per risoluzione (29%), consulenza (18,5%) o assistenza legale (10,5%), azioni mirate (15,5%), supporto psicologico (10,5%), mediazione del conflitto (8%) oppure accompagnamento presso altri servizi (8%).

**GRAFICO 24. AZIONI SPECIFICHE DI PRESA IN CARICO**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



Nei casi di più semplice e immediata gestione, le segnalazioni si sono risolte con una consulenza e supporto allo sportello (25%). Il 15,5% delle segnalazioni è stato, invece, (parzialmente o totalmente) reindirizzato, presso altri servizi o altri soggetti, interni o esterni alla Rete SPAD. Infine, nell'11,5% dei casi, su richiesta di chi ha effettuato la segnalazione, si è proceduto con una semplice registrazione informativa, quindi senza intraprendere vere e proprie azioni di risposta, ma registrando i fatti con l'obiettivo di contribuire all'emersione del fenomeno discriminatorio sul territorio bolognese.

Per una migliore gestione e risoluzione delle segnalazioni, lo SPAD si è inoltre avvalso della collaborazione di numerosi altri soggetti. Nella maggior parte dei casi, è stato previsto il coinvolgimento di associazioni della Rete SPAD (27%) o associazioni attualmente esterne alla Rete (10,5%) e del Comune di Bologna (9%). L'elenco completo dei soggetti coinvolti nelle prese in carico o nei reindirizzamenti si può trovare nella tabella 7.

**TABELLA 7. SOGGETTI COINVOLTI NELLE AZIONI DI RISPOSTA DELLO SPAD**

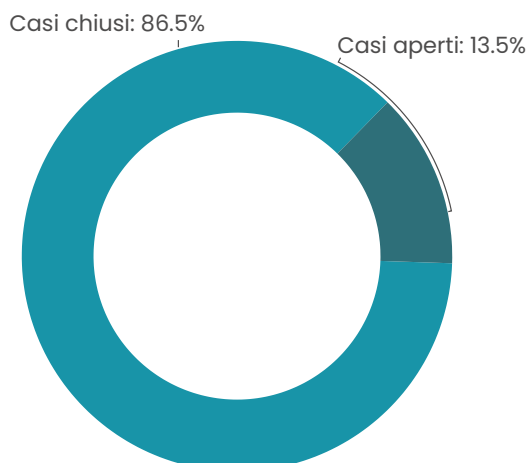
Soggetti che hanno collaborato con lo SPAD nella gestione e/o risoluzione dei casi

Soggetti coinvolti	N. di casi	% di casi
Associazioni SPAD	18	27%
Altre associazioni	7	10,5%
Comune di Bologna	6	9%
Servizi sociali	4	6%
AUSL Bologna	3	4,5%
ASP Città di Bologna	3	4,5%
Forze dell'ordine	3	4,5%
Questura di Bologna	2	3%
Strutture di accoglienza	2	3%
Agenzie immobiliari	2	3%
Scuole	1	1,5%
Sindacati	1	1,5%
Altri	1	1,5%
Nessun soggetto coinvolto	14	20,5%
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Al 31 dicembre 2023, la maggioranza dei casi è stata portata a chiusura (86,5%), mentre restano aperti e ancora in lavorazione il 13,5% dei casi.

**GRAFICO 25. PERCENTUALE DI CASI PORTATI A CHIUSURA**

Novembre 2022 - Dicembre 2023



### 3.4 Analisi del grado di soddisfazione dell'utenza SPAD

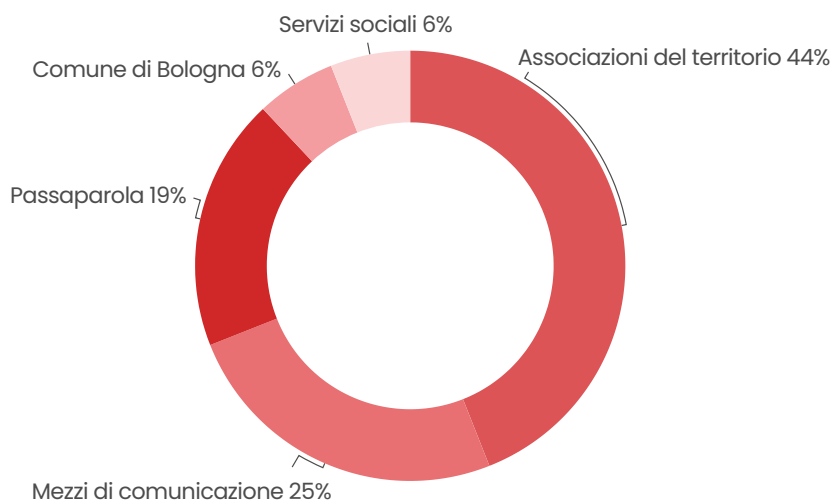
Per la prima volta dall'inizio di attività dello SPAD, nel corso di quest'anno è stata svolta un'indagine per valutare il grado di soddisfazione dell'utenza SPAD rispetto al supporto e alle risposte ottenute dopo aver effettuato la segnalazione. L'indagine è stata condotta sui casi - segnalati da dicembre 2021 ad oggi - valutati come "pertinenti" in fase di analisi dati e portati a chiusura entro il 31 dicembre 2023. Sul totale di 60 casi individuati, 49 sono risultati effettivamente contattabili poiché lo SPAD possedeva i recapiti necessari. Le persone sono state contattate prima tramite mail e, successivamente, telefonicamente.

Sul totale delle persone contattate, solo il 33% ha risposto al sondaggio. Il tasso di risposta relativamente basso è principalmente dovuto alla distanza temporale tra il momento della segnalazione e l'invio del questionario. L'obiettivo, per la prossima annualità, è di strutturare la raccolta di questi dati contestualmente alla chiusura delle segnalazioni, in modo da favorire un più alto tasso di risposta.

In prima istanza, nel sondaggio è stato posto il quesito relativo al modo in cui le persone che si sono rivolte allo SPAD sono venute a conoscenza dello sportello. Questo al fine di individuare le modalità di intercettazione dell'utenza più efficaci e, di conseguenza, adeguare le strategie di diffusione dello SPAD e delle sue attività. Da una lettura dei dati emerge con chiarezza che l'utenza ha conosciuto lo SPAD principalmente tramite associazioni del territorio (44%), in seconda battuta attraverso i mezzi di comunicazione (25%) e, poi, attraverso il passaparola (19%). Meno significativo, ma comunque rilevante l'impatto delle comunicazioni del Comune di Bologna (6%) e dei servizi sociali (6%).

GRAFICO 26. COME SEI VENUTA/O A CONOSCENZA DELLO SPAD?

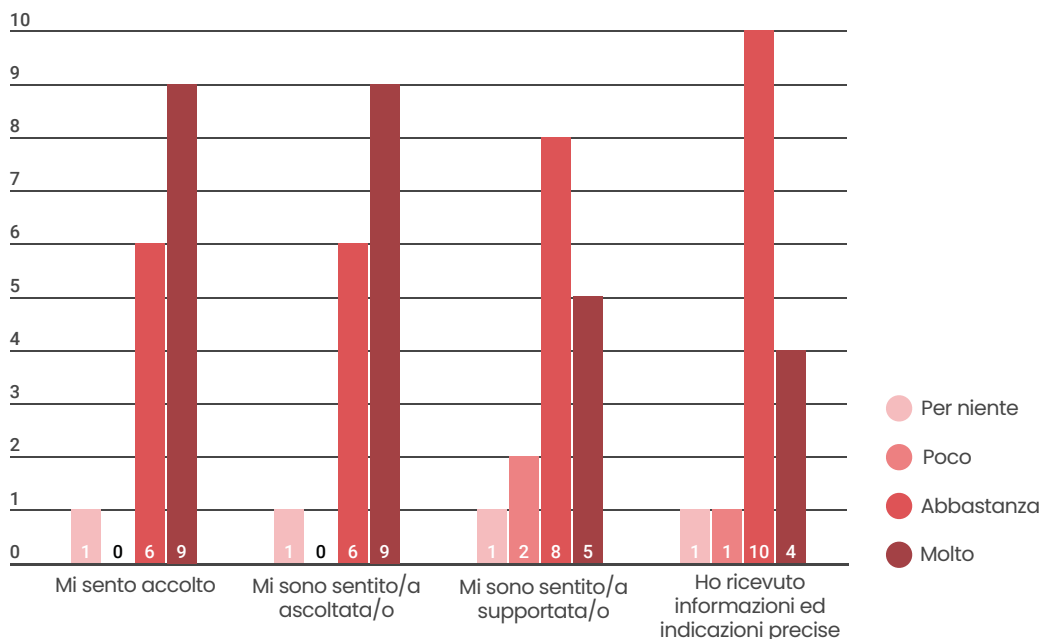
Novembre 2021 - Dicembre 2023



Sulla base delle risposte ricevute, emerge un giudizio molto positivo rispetto all'esperienza presso lo SPAD (grafico 27). In particolare, gli aspetti valutati in modo più favorevole sono stati l'accoglienza e l'ascolto: per entrambi, il 93,8% delle persone hanno espresso un alto grado di soddisfazione (per il 56,3% "molto", per il 37,5% "abbastanza"). Questi dati trovano conferma nel feedback di una segnalante, che - contattata da noi - ci ha riferito che "l'accoglienza e l'ascolto da parte dello SPAD sono stati molto importanti, anche perché la persona vittima di discriminazione si sentisse meno sola". Anche se leggermente più basso rispetto ai primi due aspetti, è positivo anche il bilancio sul supporto ricevuto (81,3%, di cui 31,3% di risposte su "molto", 50% su "abbastanza") e le informazioni ricevute (87,5%, di cui 25% di risposte su "molto", 62,5% su "abbastanza").

**GRAFICO 27. GRADO DI SODDISFAZIONE SULL'ESPERIENZA ALLO SPAD**

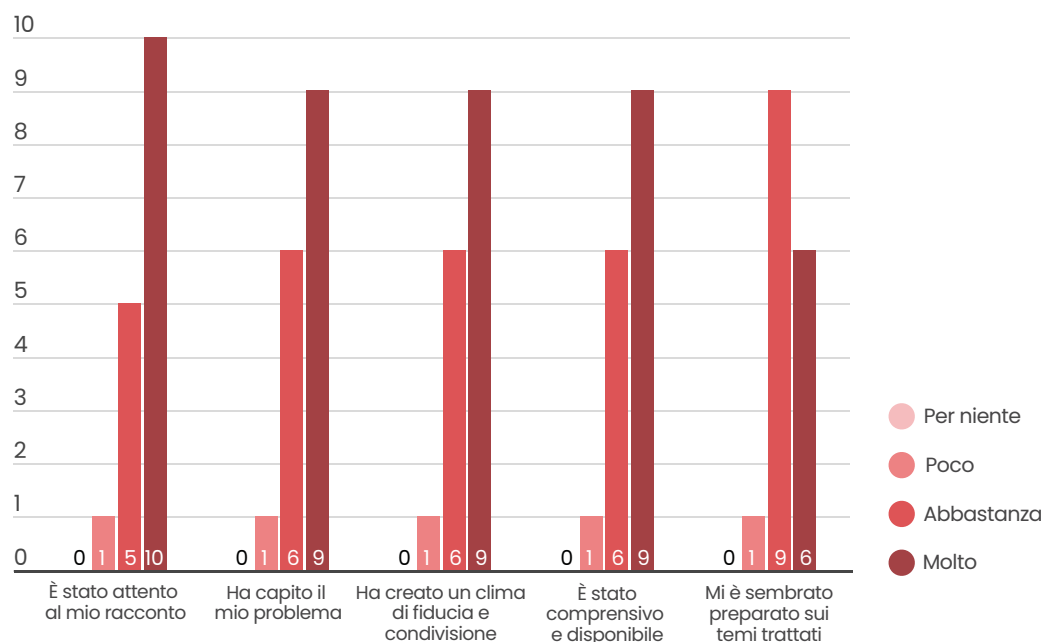
Dicembre 2021- Dicembre 2023



Per quanto riguarda, invece, l'esperienza con il personale di case manager e operatrici/operatori di sportello dello SPAD, il giudizio espresso è stato positivo, su tutti gli aspetti, nella quasi totalità delle risposte (solo 1 risposta ha espresso un parere negativo). L'utenza SPAD ha quindi apprezzato il livello di attenzione al racconto e la preparazione del personale sui temi trattati, così come la capacità di comprensione del problema e la capacità di instaurare un clima di fiducia e condivisione (grafico 28). Nelle parole di una delle persone che ha segnalato una discriminazione: *"Prima di incontrarvi mi sentivo persa ed isolata [...], la sensazione di non essere capito è molto brutta, un muro di incomprensione o di indifferenza mi circondava. [...] Quando sono venuta a trovarvi, ho sentito che tra la folla fredda ed indifferente c'erano delle persone sinceramente predisposte ad aiutare il prossimo, a creare una piattaforma di scambio e di dialogo, di ascolto"*.

**GRAFICO 28. GRADO DI SODDISFAZIONE SULL'ESPERIENZA CON IL PERSONALE SPAD**

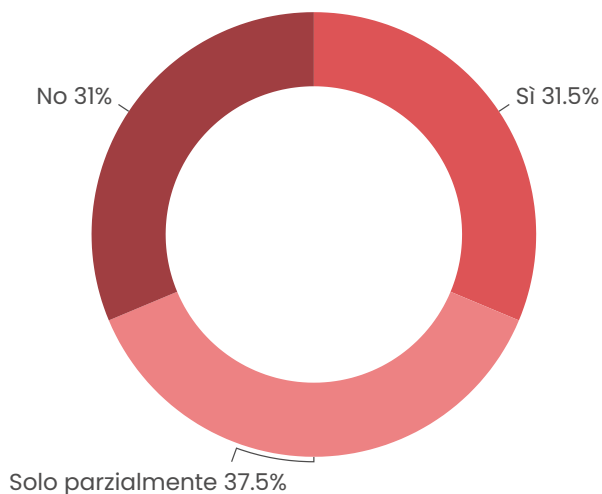
Dicembre 2021- Dicembre 2023



In merito al tipo di supporto ricevuto e le soluzioni proposte, in generale, il grado di soddisfazione risulta essere positivo: il 31,5% dei rispondenti ha dichiarato di aver ricevuto le risposte o le soluzioni che cercava, mentre il 37,5% ha affermato di aver risolto il problema solo parzialmente. Il restante 31%, invece, si è detto insoddisfatto rispetto alle risposte ricevute o delle soluzioni proposte.

**GRAFICO 29. IL PROBLEMA È STATO RISOLTO?**

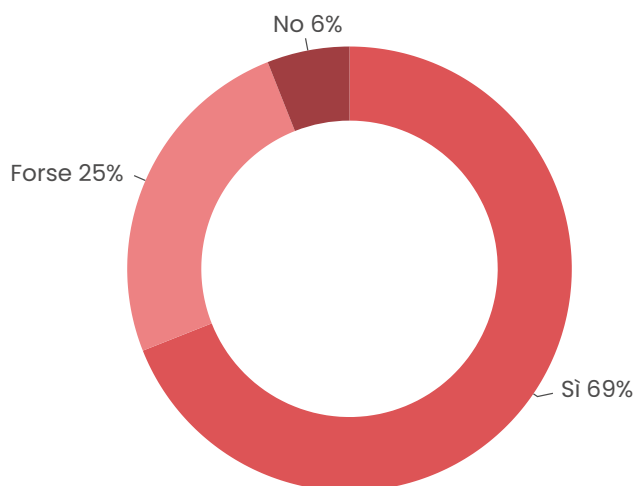
Dicembre 2021 - Dicembre 2023



In ogni caso, sulla base dell'esperienza già avuta, solo il 6% dei rispondenti non si rivolgerebbe nuovamente allo SPAD. Al contrario, il 69% ha dichiarato che, in caso di necessità, contatterebbe nuovamente lo SPAD senza alcun dubbio. Il restante 25% ha dichiarato che probabilmente si rivolgerebbe nuovamente allo SPAD, anche se nella precedente esperienza ha risolto il problema solo parzialmente.

**GRAFICO 30. RITORNERESTI ALLO SPAD?**

Dicembre 2021 - Dicembre 2023



In generale, questi dati riflettono un giudizio molto positivo sulle modalità di intervento dello SPAD, successive alla ricezione di una segnalazione, e - al tempo stesso - offrono spunti di riflessione interessanti su possibili aree di miglioramento per il futuro prossimo, formulate più nel dettaglio nel capitolo che segue.

# SFIDE E PROSPETTIVE DI SVILUPPO

Questa sezione illustra i principali progressi e le sfide che lo SPAD ha deciso di affrontare nel prosieguo delle sue attività, nel consolidamento delle stesse e nell'ampliamento previsto per sviluppare nuove prospettive di crescita e miglioramento. Le nostre proposte per il futuro sono frutto dell'esperienza di questi due anni di attività e di un percorso di incontri e di ascolto con la Rete SPAD. Il confronto è aperto, proseguirà e si consoliderà nei prossimi mesi e anni per aumentare il livello di partecipazione dell'Amministrazione Comunale e delle associazioni attive nel campo del contrasto alle discriminazioni.

## 1. DIFFUSIONE TERRITORIALE DELLO SPAD

Il Centro Interculturale Zonarelli è stato il luogo di nascita ideale per lo SPAD, essendo stato, fin dai primi anni '90, uno spazio riconosciuto a livello metropolitano per la capacità di accogliere e sostenere le attività delle associazioni di comunità e interculturali, grazie al lavoro quotidiano di operatori e operatrici dedicati che hanno costruito nel tempo una modalità di lavoro basata sulla prossimità e sulla collaborazione. Per rispondere quindi al mandato politico di ulteriore diffusione territoriale dello SPAD, si è avviato nel 2023 un confronto con le/i Presidenti dei sei quartieri cittadini per individuare spazi dove aprire nuovi sportelli. Sono stati così individuati il quartiere Navile e il quartiere Porto Saragozza e si stanno definendo i tempi e i modi di apertura di due nuovi sportelli, presso le stesse sedi di quartiere o presso le Case di Quartiere, quali "luoghi della comunità" diffusi su tutto il territorio cittadino. In particolare, il sistema di co-progettazione e co-gestione dello SPAD sembra essere molto adatto all'inserimento in un'"infrastruttura civica diffusa" come la rete delle Case di Quartiere, nata anche per rispondere alle nuove esigenze sociali e di prossimità.

## 2. RIDUZIONE DELL'UNDER-REPORTING SUL TERRITORIO METROPOLITANO

Nonostante lo SPAD sia nato per rispondere alle segnalazioni di discriminazioni provenienti anche dal territorio metropolitano, e non solo comunale, le segnalazioni ricevute da tale territorio nei primi due anni di attività risultano essere ancora troppo poche, tenuto conto della percentuale di popolazione

residente in Città Metropolitana rispetto a quella residente nel Comune di Bologna. Per contrastare questo tipo di *under-reporting*, quindi, per il 2024 la Città Metropolitana ha proposto allo SPAD una collaborazione nell'ambito della Funzione 3 "Informazione e Sensibilizzazione" e della Funzione 4 "Formazione". In particolare, la Città Metropolitana intende contribuire alla diffusione di conoscenza dello SPAD sul territorio metropolitano, con attività di comunicazione mirate, e intende organizzare percorsi di formazione sull'antidiscriminazione rivolti ad operatori ed operatrici dei servizi dei Comuni della Città Metropolitana.

## 3. UN'INDAGINE SULLE DISCRIMINAZIONI

Gli episodi di discriminazione sul territorio non possono essere rilevati unicamente dagli accessi ufficiali allo Sportello SPAD, perché molte di queste situazioni non vengono denunciate. Tra le principali problematiche rispetto all'emersione delle discriminazioni sul territorio abbiamo l'*under-reporting* e l'*under-recording* che impediscono di avere un quadro sufficientemente esaustivo dei fenomeni discriminatori, nonostante gli sforzi dello SPAD e della Rete di associazioni che lo compongono. Urge quindi, a nostro avviso, effettuare un'indagine per aumentare l'emersione degli episodi di discriminazione subiti, di chi per differenti ragioni non accede allo Sportello. Questa azione permetterebbe di dar voce alle persone razzializzate facendo così emergere maggiormente le loro esperienze di discriminazione vissute su questo territorio. I risultati dell'indagine permetteranno anche di individuare strumenti e percorsi utili a contribuire al superamento di barriere e stereotipi culturali che generano sempre di più un malessere diffuso e disagi psicologici. L'indagine sul campo avrebbe dunque multiple funzioni: dall'emersione del fenomeno discriminazione per combattere la sotto-denuncia allo stimare il numero di persone che hanno subito esperienze discriminatorie, con particolare riferimento ai fattori di competenza dello SPAD.

## 4. IMPLEMENTAZIONE DI AZIONI DI ADVOCACY E MORAL SUASION

Orientando lo sguardo in prospettiva, risulta importante e necessario sviluppare maggiormente

la sensibilizzazione sul territorio, rafforzando e promuovendo il "coraggio civile", cioè la capacità di schierarsi al fianco delle persone discriminate. Per raggiungere questo obiettivo, sarà importante, per lo SPAD, aumentare le iniziative di advocacy e moral suasion, per ottenere dei cambiamenti strutturali positivi, produrre delle raccomandazioni per i decisori politici e le organizzazioni di supporto alle "vittime" in particolar modo, operando così sia come sportello che come realtà orientata all'emersione (anche pubblica) delle dinamiche alla base delle discriminazioni sistemiche.

## **5. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI SULLA BASE DELLA DISABILITÀ**

Il 2024 sarà l'anno di ampliamento del mandato dello SPAD al contrasto alle discriminazioni sulla base della disabilità. Il Comune già riceve segnalazioni tramite il servizio CZRM sulle barriere architettoniche incontrate dai cittadini e dalle cittadine ed ha visto, nel precedente mandato, l'istituzione di una figura dedicata a ricevere le segnalazioni delle persone disabili. Da quest'anno, il supporto sarà rafforzato grazie non solo all'intervento del Diversity Team, ma anche ad un più ampio mandato dello SPAD. Per fare ciò, si stanno studiando le buone pratiche esistenti sul territorio nazionale e internazionale e si seguirà il modello dell'avviso pubblico di progettazione condivisa, rivolto agli ETS con competenze ed esperienze nell'ambito delle diverse forme di disabilità motoria, sensoriale e cognitiva. Nel nuovo SPAD ampliato, si potrà contare fin dall'inizio sul confronto con il Diversity Team e se ne potranno così valorizzare le competenze e le esperienze.

## **6. DATABASE E DASHBOARD ONLINE**

La raccolta e l'elaborazione dati relativi alle segnalazioni registrate dallo SPAD è finora stata gestita attraverso la costruzione di un database interno al co-coordinamento della Funzione 5. Data la modifica, tra la scrittura del Primo e del Secondo Rapporto, di una parte delle categorie di analisi, i rispettivi dati sono contenuti in due archivi differenti. Un primo obiettivo è quindi quello di armonizzare l'analisi fatta sui casi di discriminazione registrati dallo SPAD dall'inizio

della sua attività, in modo da raccogliarli all'interno di un unico database e poterli rendere perfettamente comparabili. Per il futuro prossimo, invece, l'obiettivo è di rendere una parte di questi dati fruibile a tutte/i in "tempo reale", creando una dashboard online, periodicamente aggiornata, attraverso cui sia possibile conoscere il numero di segnalazioni ricevute, i casi valutati come pertinenti, le modalità di discriminazione più frequenti, gli ambiti interessati, le azioni di risposta dello SPAD - e qualsiasi altra informazione si ritenga utile e interessante -, creando così un sistema di monitoraggio più strutturato e accessibile.

## **7. FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA**

Relativamente alla formazione esterna, nel corso del 2024 lo SPAD intende: realizzare un percorso formativo rivolto alle associazioni di tutela di consumatori e consumatrici, a seguito di una proposta formulata da un case manager durante la gestione di una segnalazione di discriminazione ricevuta; rafforzare le attività educative nelle scuole secondarie di secondo grado; intervenire nell'ambito del percorso formativo rivolto a mediatori e mediatrici che operano per il Comune di Bologna e ASP Città di Bologna. Lo SPAD si impegna inoltre a sviluppare l'azione di prevenzione e contrasto alla discriminazione attraverso la formazione, con differenti soggetti della rete SPAD. Tali formazioni saranno rivolte al personale della Rete stessa, al personale operante presso servizi pubblici e privati, alla cittadinanza, con l'obiettivo di prevenire le discriminazioni, agli operatori e operatrici di altri servizi pubblici e ad altri portatori di interesse sul territorio per innalzare il livello generale di consapevolezza e competenza sul tema.



# NOTE DI RIFERIMENTO

1. Nazioni Unite (2018) A Human Rights Based Approach to Data - Leaving No One Behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development. Disponibile su <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>
2. Commissione Europea (2021) Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin, Lussemburgo.
3. Ibid.
4. Ibid.
5. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286, in materia di Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (GU n.191 del 18 agosto 1998, supplemento ordinario n.139), come citato nel Glossario costruito all'interno del Progetto SUPER - SUPporting Everyday fight against Racism.
6. Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.215, in materia di Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU n.186 del 12 agosto 2003), Articolo 2(1), come citato nel Glossario costruito all'interno del Progetto SUPER - SUPporting Everyday fight against Racism.
7. Ibid.
8. Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.215, in materia di Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU n.187 del 13 agosto 2003), Articolo 2(2b).
9. Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI), Consiglio d'Europa (2016) Raccomandazione di politica generale n.15, in materia di Lotta contro il discorso dell'odio, CRI(2016)15. Disponibile su: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech-ital/16808b5b04>.
10. Ufficio per le Istituzioni Democratiche e i Diritti Umani (ODIHR), OSCE (2016) Perseguire giudizialmente i crimini d'odio: una guida pratica. Disponibile su: <https://www.osce.org/files/f/documents/9/e/262261.pdf>.
11. Comitato dei Diritti Economici, Sociali e Culturali delle Nazioni Unite (2016) Commento generale n.20, come citato nel Glossario costruito all'interno del Progetto SUPER - SUPporting Everyday fight against Racism.
12. Consiglio d'Europa Intersezionalità e discriminazioni multiple, come citato nel Glossario costruito all'interno del Progetto SUPER - SUPporting Everyday fight against Racism.
13. Comune di Bologna (2022) Delibera di Giunta PG 697834/2022 in materia di Costituzione dell'ufficio diritti e città plurale, avvio del progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD) e istituzione della figura del diversity manager. Disponibile su: [https://atti9.comune.bologna.it/atti/wpub\\_delibere.nsf/%24%24OpenDominoDocument.xsp?documentId=64CE8CD257E2A385C12588E9002B9A5E&action=openDocument](https://atti9.comune.bologna.it/atti/wpub_delibere.nsf/%24%24OpenDominoDocument.xsp?documentId=64CE8CD257E2A385C12588E9002B9A5E&action=openDocument).
14. Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2023) Concluding observations on the 21st periodic report of Italy (CERD/C/ITA/CO/21). Disponibile su: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CERD%2FC%2FITA%2FCO%2F21-22&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CERD%2FC%2FITA%2FCO%2F21-22&Lang=en).
15. Costituzione della Repubblica Italiana (1948). Disponibile su: [https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/Costituzione\\_della\\_Repubblica\\_italiana.pdf](https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/Costituzione_della_Repubblica_italiana.pdf)
16. Pirazzi M. (a cura di) Cause strategiche contro la discriminazione. Quaderni COSPE.
17. Legge 25 giugno 1993, n.205, in materia di Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa (GU n.148 del 26 giugno 1993). Disponibile su: [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1993/06/26/093G0275/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1993/06/26/093G0275/sg).
18. Legge 24 febbraio 2006, n.85, in materia di Modifiche al codice penale in materia di reati di opinione (GU n.60 del 13 marzo 2006). Disponibile su: [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2006/03/13/006G0109/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2006/03/13/006G0109/sg).
19. Preservere (2022) L'implementazione del quadro giuridico antirazzismo dell'Ue in Italia, 13.
20. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286, in materia di Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (GU n.191 del 18 agosto 1998, supplemento ordinario n.139). Disponibile su: [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg).
21. Ibid.
22. Pirazzi M. (a cura di) Cause strategiche contro la discriminazione. Quaderni Cospe.
23. Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.215, in materia di Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU n.186 del 12 agosto 2003), Articolo 2. Disponibile su: [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/12/003G0239/sg73](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/12/003G0239/sg73).
24. Ibid.
25. Ibid., art.3.
26. Preservere (2022) L'implementazione del quadro giuridico antirazzismo dell'Ue in Italia.
27. Legge regionale 24 marzo 2004, n.5, in materia di Norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati. Modifiche alle leggi regionali 21 febbraio 1990, n. 14 e 12 marzo 2003, n. 2 (BUR n.40 del 25 marzo 2004). Disponibile su: <https://demetra.regione.emilia-romagna.it/al/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2004;5>.
28. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286, in materia di Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (GU n.191 del 18 agosto 1998, supplemento ordinario n.139). Disponibile su: [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg).
29. Regione Emilia-Romagna (2007) Protocollo d'intesa in materia di iniziative contro la discriminazione. Disponibile su: <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/contro-le-discriminazioni/approfondimenti/nodi-territoriali/atti-amministrativi/atti-amministrativi/protocollo-dintesa-firmato-il-26-gennaio-2007>.
30. Disponibile su: <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/immigrati-e-stranieri/temi/sfruttamento-lavorativo-e-caporalato/il-progetto-common-ground-2023-2024>
31. Comune di Bologna (2022) Delibera di Giunta P.G. n. 178794/2022 del 14 aprile 2022.
32. Comune di Bologna (2022) Determinazione dirigenziale PG n. 445746/2022 della Direzione Generale del Comune di Bologna.
33. Comune di Bologna (2022) Deliberazione di Giunta PG. 697834/2022.
34. Ibid.

35. Ibid.
36. Disponibile su: [https://www.comune.bologna.it/myportal/C\\_A944/api/content/download?id=641c66f49db6600099845dce#:~:text=La%20visione%20del%20PAL%20%20C3%A8,coinvolgendo%20l'intera%20comunit%C3%A0%20cittadina.](https://www.comune.bologna.it/myportal/C_A944/api/content/download?id=641c66f49db6600099845dce#:~:text=La%20visione%20del%20PAL%20%20C3%A8,coinvolgendo%20l'intera%20comunit%C3%A0%20cittadina.)
37. Disponibile su: [https://www.eccar.info/sites/default/files/document/IT\\_ECCAR%20Guida%20Azioni%20locali%20contro%20il%20razzismo%20antimusulmano.pdf](https://www.eccar.info/sites/default/files/document/IT_ECCAR%20Guida%20Azioni%20locali%20contro%20il%20razzismo%20antimusulmano.pdf)

#### APPROFONDIMENTO: L'INTERSEZIONALITÀ COME METODOLOGIA PER IL CONTRASTO E LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

1. Risultati dell'indagine sull'approccio intersezionale in Italia condotta nell'ambito del progetto europeo INGRiD (Intersecting Grounds of Discrimination in Italy) dal gruppo di ricerca del Centro per le Scienze Religiose della Fondazione Bruno Kessler (ISR-FBK). Disponibile su: <https://www.projectingrid.eu/lapproccio-intersezionale-in-italia-i-risultati-della-ricerca-del-progetto-ingrid/>.

#### APPROFONDIMENTO: IL LATO INVISIBILE DELLE DISCRIMINAZIONI: LE MICROAGGRESSIONI QUOTIDIANE

##### NOTE DI RIFERIMENTO

1. L'articolo è stato redatto da Alessandra Inglese, psicologa psicoterapeuta, referente di Diversa/mente per il co-coordinamento della Funzione 2 dello SPAD e Danila Indirli, già magistrata e socia di Diversa/mente.
2. Il progetto, coordinato dall'Associazione Diversa/mente, in collaborazione con CESD, Avvocato di Strada, A.M.I.S.S. e Lai-Momo, Next Generation Italy, è stato co-finanziato dal Comune di Bologna - Area Nuove Cittadinanze, Inclusione Sociale e Quartieri - a seguito dell'Avviso Pubblico 2018 per la presentazione di proposte progettuali finalizzate alla promozione dei diritti umani e del dialogo interculturale e interreligioso" e dalla Regione Emilia-Romagna.
3. cfr. Baretta P., Milazzo G. (a cura di) (2022), Dossier "Lo sguardo tagliente- Conoscenza consapevolezza e percezione dell'afrofobia e del razzismo sistemico nei settori di sanità, istruzione e comunicazione", Osservatorio di Pavia. Disponibile su: <https://www.osservatorio.it/dossier-lo-sguardo-tagliente-conoscenza-consapevolezza-e-percezione-dellaafrofobia-e-del-razzismo-sistemico-nei-settori-di-sanita-istruzione-e-comunicazione/>.
4. Sue Wing Derald, Spanierman Beth Lisa (2022), Le microaggressioni. La natura invisibile della discriminazione. Raffaello Cortina Editore, Milano.
5. Sue W.D., Spanierman B.L. (2022), op cit. pag 48
6. Sue W.D., Spanierman B.L. (2022), op cit. pag 27
7. Paparella P. (2023), Il razzismo, la xenofobia e la discriminazione sono priorità di salute pubblica, in New Micro, Network of Microbiologia e Virologia, The Lancet. Disponibile su: <https://newmicro.altervista.org/?p=9957>.
8. Risposte emerse nei focus group della ricerca Speak Up già citata.
9. Benelli C., La Spina C. (a cura di) (2023) Stress. Disponibile su: <https://www.stateofmind.it/stress>. Aggiornato il 23/08/2023.
10. Risso M. e Boeker W. (2000), Sortilegio e delirio. Psicopatologia delle migrazioni in prospettiva transculturale, a cura di V. Lanternari, V. De Micco e G. Cardamone, Liguori, Napoli (1 ediz. 1992). Ed.orig.: Verhexungswahn, Karger, Basel, 1964.
11. Associazione Diversa/mente (a cura di) (2022), La discriminazione percepita, in Primo Rapporto dell'Osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna, Anno 2022, 10-11. Disponibile su: [https://www.comune.bologna.it/myportal/C\\_A944/api/content/download?id=641b09f34716850099c51827](https://www.comune.bologna.it/myportal/C_A944/api/content/download?id=641b09f34716850099c51827).
12. Sue D., op. cit. pag 99
13. Infatti, l'art. 594 del Codice Penale, che prevedeva una sanzione penale per "chiunque offende l'onore ed il decoro di una persona presente," cioè del comportamento qualificato dalla legge come "ingiuria", è stato abrogato dal decreto legislativo del 15 gennaio 2016, n. 7, mentre è tutt'ora sanzionata penalmente la condotta di "chiunque ..., comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione", cioè la condotta che la norma qualifica come "diffamazione" all'art. 595 del Codice Penale. Ai fini della tutela penale, per "onore" si intende la somma dei valori morali quali la rettitudine, la probità e la lealtà, mentre il "decoro" attiene alla dignità fisica, sociale ed intellettuale.
14. Articolo 3 delle Costituzione Italiana
15. Bandini S., Indirli D. (a cura di) (2023), La solidarietà politica delle donne, in Il Senso della Repubblica Nel XXI secolo, Quaderni di Storia, politica e filosofia, anno XVI n. 12 Dicembre 2023. Supplemento mensile del giornale online Heos.it
16. cfr.: Cass. Pen., 16 dicembre 2008 n. 46300 e Cass. Pen., 2 luglio 2018, n. 29613.
17. Mbaye N. (2022), Know Your Rights. Toolkit di Autodifesa legale per persone razzializzate e non solo. Disponibile su: [http://www.razzismobruttastoria.net/wp-content/uploads/2022/11/20221121\\_CHAMPS\\_LEGALE.pdf](http://www.razzismobruttastoria.net/wp-content/uploads/2022/11/20221121_CHAMPS_LEGALE.pdf).

##### BIBLIOGRAFIA

Associazione Diversa/mente (a cura di) (2022) La discriminazione percepita, in Primo Rapporto dell'Osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna, Anno 2022, 10-11. Disponibile su: [https://www.comune.bologna.it/myportal/C\\_A944/api/content/download?id=641b09f34716850099c51827](https://www.comune.bologna.it/myportal/C_A944/api/content/download?id=641b09f34716850099c51827).

Associazione Diversa/mente (a cura di) (2019) Sintesi della ricerca Speak Up, La parola ai migranti su diritti e discriminazioni. La documentazione della ricerca è a disposizione di chiunque la richieda all'associazione stessa.

Bandini S., Indirli D. (a cura di) (2023) La solidarietà politica delle donne, in Il Senso della Repubblica Nel XXI secolo, Quaderni di Storia, politica e filosofia, anno XVI n. 12 Dicembre 2023. Supplemento mensile del giornale online Heos.it

Baretta P., Milazzo G. (a cura di) (2022) Dossier "Lo sguardo tagliente- Conoscenza consapevolezza e percezione dell'afrofobia e del razzismo sistemico nei settori di sanità, istruzione e comunicazione", Osservatorio di Pavia. Disponibile su: <https://www.osservatorio.it/dossier-lo-sguardo-tagliente-conoscenza-consapevolezza-e-percezione-del-laafrofobia-e-del-azzismo-sistemico-nei-settori-di-sanita-istruzione-e-comunicazione/>.

Benelli C., La Spina C. (a cura di) (2023) Stress. Disponibile su: <https://www.stateofmind.it/stress>.

Canonico, S. (2023), Microaggressioni razziali e omofobia invisibile, Ultima voce, Cultura. Disponibile su: <https://www.ultimavoce.it/microaggressioni-razziali-e-omofobia-invisibile/>.

Cass. Pen., 16 dicembre 2008 n. 46300

Cass. Pen., 2 luglio 2018, n. 29613

Codice Penale : art.595 (Diffamazione)

Colognesi S. (2021) Razzismo e salute mentale. Il razzismo è un problema di salute pubblica. Disponibile su: <https://www.saracolognesi.it/razzismo-e-salute-mentale/>.

Devakumar D, Selvarajah S, Abubakar I, Kim SS, McKee M, Sabharwal NS, Saini A, Shannon G, White AIR, Achiume ET, (2022) Racism, xenophobia, discrimination, and the determination of health, *Lancet*, 400(10368):2097–2108. doi: 10.1016/S0140-6736(22)01972-9.

Ellis M.J., Powell S.C., Demetriou P.C. et al. (2018) Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology. Disponibile su: <https://psycnet.apa.org/manuscript/2018-28120-001.pdf>.

Lufkin B. (2020) Come le microaggressioni causano dolore duraturo, BBC. Disponibile su: <https://www.bbc.com/worklife/article/20180406-the-tiny-ways-youre-offensive---and-you-dont-even-know-it>

Mbaye N. (2022) Know Your Rights. Toolkit di Autodifesa legale per persone razzializzate e non solo. Disponibile su: [http://www.razzismo-bruttastoria.net/wp-content/uploads/2022/11/20221121\\_CHAMPS\\_LEGALE.pdf](http://www.razzismo-bruttastoria.net/wp-content/uploads/2022/11/20221121_CHAMPS_LEGALE.pdf).

Nadal K.L., Griffin E.K., Wong Y. et al. (2014) The impact of Racial Microaggressions on Mental Health: Counseling Implications for Clients of Color, *Counseling & Development*, 92:1.

Risso M. e Boeker W. (2000) Sortilegio e delirio. Psicopatologia delle migrazioni in prospettiva transculturale, a cura di V. Lanternari, V. De Micco e G. Cardamone, Liguori, Napoli (1 ediz. 1992). Ed.orig.: Verhexungswahn, Karger, Basel, 1964.

Sue Wing Derald, Spanierman Beth Lisa (2022) Le microaggressioni. La natura invisibile della discriminazione. Raffaello Cortina Editore, Milano.

Sue D.W., Capodilupo C.M, Holder A, MB, (2024) Microaggressioni razziali nelle esperienze di vita dei neri americani, *Psicologia professionale: ricerca e pratica*, 39:3, 329–336. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.39.3.329>.

#### APPROFONDIMENTO: LA PROFILAZIONE RAZZIALE È TRA NOI

1. Goldston J, Direttore esecutivo dell'Open Society Justice Initiative (2006), *Ethnic profiling and counter-Terrorism: Trends, Dangers and Alternatives*.
2. Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) Consiglio d'Europa (2007), *General Policy Recommendation n.11 on combating racism and racial discrimination in policing*, CRI(2007)39. Disponibile su: <https://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-11-2007-039-ENG>.
3. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-preventing-unlawful-profiling-guide\\_it.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-preventing-unlawful-profiling-guide_it.pdf)
4. Fabini, G. (2022) *Polizia e migranti in città. Negoziare il confine nei contesti locali*, Carocci editore.

#### APPROFONDIMENTO: UN PERMESSO DI SOGGIORNO, MA NESSUN POSTO DI SOGGIORNO

##### NOTE DI RIFERIMENTO

1. <https://www.internazionale.it/reportage/alice-facchini/2019/08/05/affitti-studenti-bologna>
2. <http://insideairbnb.com/bologna/>
3. <https://www.ilpost.it/2023/02/18/senzatetto-lavoratori-bologna/>
4. [https://bologna.repubblica.it/cronaca/2023/07/17/news/emergenza\\_casa\\_bologna\\_stranieri-408030500/](https://bologna.repubblica.it/cronaca/2023/07/17/news/emergenza_casa_bologna_stranieri-408030500/)
5. <https://www.unibo.it/sitoweb/sarah.walker2/>
6. <https://www.centroastallibologna.it/>
7. Tutti i nomi sono pseudonimi.
8. <https://www.progettovesta.com/en/>

##### BIBLIOGRAFIA

Bazurli, R. e Campomori, F. (2023) 'Oltre la «crisi dei rifugiati»: quali lezioni da un decennio di governance dell'asilo? I casi di Bologna e Venezia', in M. Ambrosini (ed.) *Rifugiati e solidali. L'accoglienza dei richiedenti asilo in Italia*. Bologna: Il Mulino, pp. 43–68.

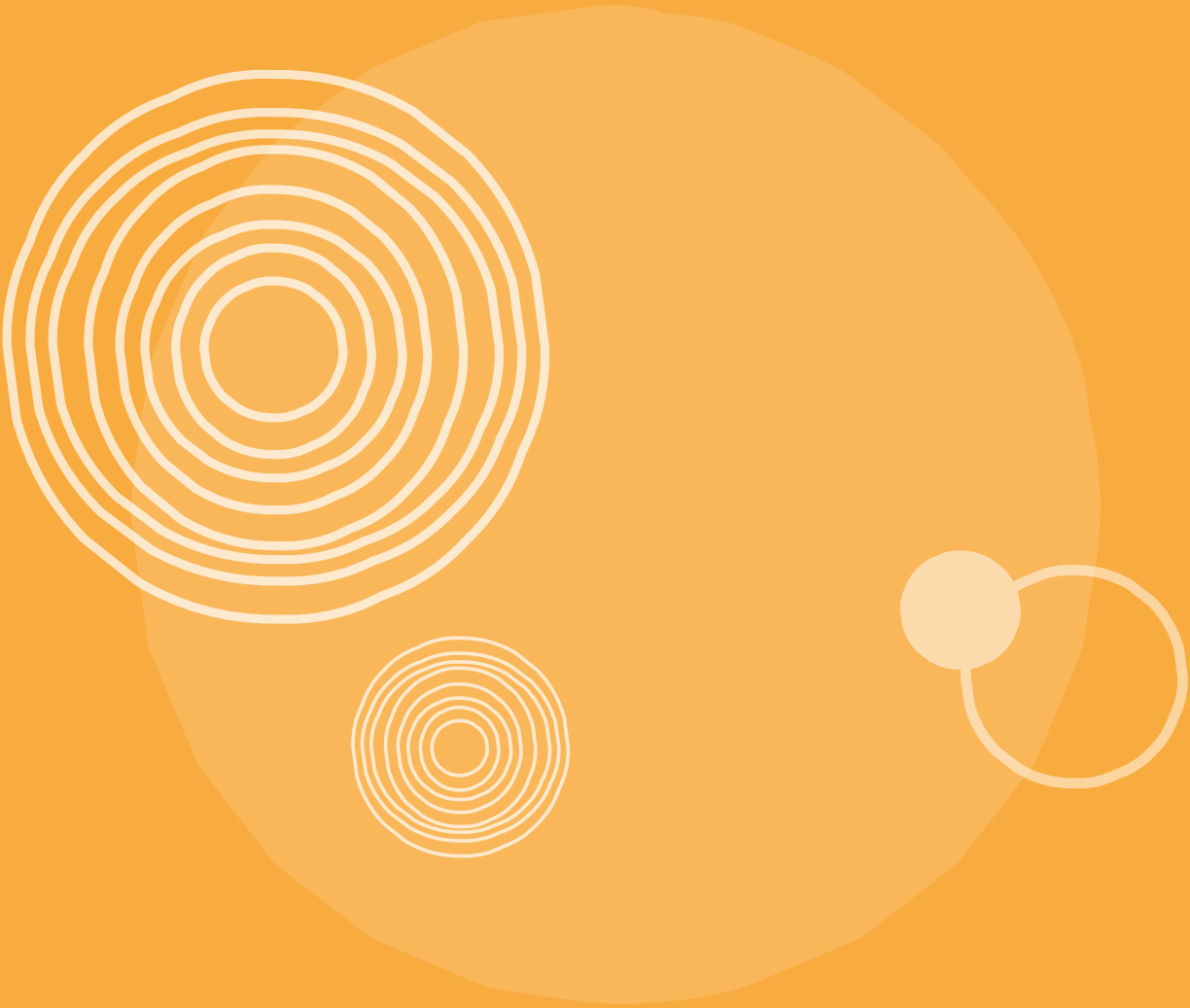
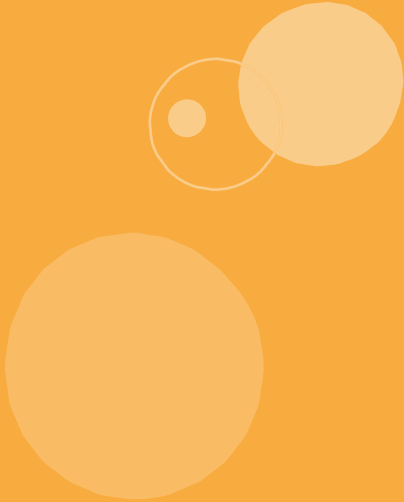
Cappi, V. et al. (2021) 'L'Africa immaginata dai giovani. Il ruolo delle narrazioni medialità nella costruzione di un continente altro', *Problemi dell'informazione*, (3), pp. 303–326. Available at: <https://doi.org/10.1445/102510>.

Lomonaco, A. <1983> (2020) *Discriminazione e disuguaglianza nell'accesso alla casa della popolazione straniera a Bologna*. Doctoral Thesis. Alma Mater Studiorum - Università di Bologna. Available at: <https://doi.org/10.6092/unibo/amsdottorato/9218>.

Parmiggiani, P. e Musarò, P. (2022) *Ospitalità mediatica*. Milano: FrancoAngeli.

Scego, I. (2020), *La linea del colore*. Milano, Italia: Bompiani.







### COME SEGNALARE UNA DISCRIMINAZIONE ALLO SPAD:

**IN PRESENZA** allo Sportello presso il Centro Interculturale Zonarelli, in Via Giovanni Antonio Sacco 14 (mar 09:00-13:00, gio 14:30-18:30)

**TELEFONICAMENTE** al numero 051 2196329 (lun-ven 9:00-13:00, gio 14:30-18:30) oppure tramite messaggistica istantanea **Whatsapp** al numero +39 331 7567412

**VIA MAIL** scrivendo all'indirizzo SPAD@comune.bologna.it

**ONLINE** compilando il Google Form <https://www.comune.bologna.it/centrozonarelli/modulo-online-SPAD-per-raccolta-segnalazioni/>

### LA RETE SPAD 2023/2025

Africa e Mediterraneo, A.I.P.I.L.V., AMISS, Arca di Noè, Associazione Interculturale Universo, Associazione Lavoratori Marocchini in Italia (ALMI), Associazione per gli Studi Giuridici sull'immigrazione (ASGI), Avvocato di Strada, Black History Month Bologna (BHMBO), la Casa del Faro, la Casa del mondo - ADJEBADIA, Casa delle donne per non subire violenza, Casa di quartiere Centro Stella, Cassero LGBTI+ Center, Centro Documentazione Handicap, Commissione Sinodale per la Diaconia (CSD) ETS, Comunità Islamica di Bologna, COSPE, Donne in Strada, Diversa/mente, Geopolis, Gruppo Trans, IAM Intersectionalities and more, Italia-Vietnam Ponte tra Culture, MA2TA Persia, MIT Movimento Identità Trans, MondoDonna Onlus, Next Generation Italy, Percorsi, Polis Aperta, Raggi di Sole, Sconfinamenti, Spazio Pace O.D.V., Status Equo, Trama di Terre, Xenia - Associazione per lo studio e l'azione sulle migrazioni e lo sviluppo, Yadin Wahida.