Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport
Piazza Governo 7
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 44 50
e-mail decs-dir@ti.ch
web www.ti.ch/decs

Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport
6501 Bellinzona

Promuovere inclusione e diversità nella scuola, nella cultura e nello sport

Primo rapporto del Gruppo di lavoro "Migrazione e diversità"

14 novembre 2025

Indice

Sommario 3
Elenco delle abbreviazioni 4
Capitolo 1. Premessa 5
Capitolo 2. Il quadro attuale 8
2.1. Premessa 8
2.2 Ambito scolastico-formativo 8
2.3. Ambito socio-culturale 11
2.4. Ambito sportivo 15
2.5. Studi e ricerche 16
Capitolo 3. L'importanza delle parole e degli atti 19
3.1. Definizione dei termini: Cos'è il razzismo e come si manifesta? 19
3.2. Accenni giuridici 21
3.3. Lacune normative e scarsità di dati in Svizzera 21
3.4. Riconoscere e contrastare il razzismo 23
3.5. Segnalare l'abuso e attivare la rete esistente 24
Capitolo 4. La centralità della formazione 26
4.1. La formazione degli insegnanti in Ticino 26
4.1.1 Le offerte del Dipartimento Formazione e Apprendimento / Alta Scuola Pedagogica (DFA/ASP) della SUPSI 26
4.1.2 L'offerta della Scuola Universitaria Federale della Formazione Professionale 27
4.2. Integrazione degli allievi alloglotti nella scuola dell'obbligo ticinese 28
4.3. Misure di sostegno specializzato 30
4.4. Nelle scuole professionali 31
4.5. Il terzo settore 31
Capitolo 5. L'idea di una carta etica 33
5.1. Una carta etica per tutte le scuole 33
5.2. Una prima ipotesi di testo 33
Capitolo 6. Conclusioni 35
Bibliografia 40
Appendice 43
Elenco membri del Gruppo di lavoro 44
Formulario 45

Sommario

Il presente rapporto rappresenta il primo esito dei lavori del Gruppo di lavoro “Migrazione e diversità”, istituito con Risoluzione dipartimentale del 4 luglio 2024 dal Dipartimento dell’educazione, della cultura e dello sport (DECS). Il Gruppo, composto da rappresentanti delle realtà scolastiche, culturali e sportive cantonali, nonché da esperti ed esperte dei temi dell’integrazione, della formazione e della prevenzione delle discriminazioni, è stato incaricato di analizzare le politiche e le misure esistenti nei diversi ambiti di competenza del Dipartimento, promuovendo una visione integrata e condivisa delle azioni in corso e future.

Attraverso un percorso di lavoro articolato in incontri plenari, audizioni e un sondaggio esplorativo rivolto a istituzioni scolastiche, culturali e sportive, il Gruppo ha avviato una prima mappatura delle iniziative e delle pratiche presenti sul territorio cantonale. Dall’analisi emergono esperienze significative e buone pratiche già in atto, ma anche la necessità di consolidare un approccio più sistematico e trasversale, rafforzando la collaborazione intersettoriale e l’allineamento con le strategie cantonali e federali in materia di integrazione, equità e non discriminazione.

I risultati offrono una base conoscitiva utile per la definizione di future azioni di indirizzo e di coordinamento dipartimentale. Il rapporto evidenzia in particolare l’importanza di una formazione continua del personale scolastico e culturale, del rafforzamento della prevenzione delle discriminazioni e del sostegno a politiche inclusive che valorizzino la diversità come risorsa.

Si tratta di un primo lavoro, ancora parziale e in evoluzione, che segna l’avvio di un percorso di riflessione e costruzione condivisa. Il Gruppo di lavoro proseguirà la propria attività nei prossimi mesi, approfondendo i temi affrontati e contribuendo alla definizione di una strategia dipartimentale coerente e duratura sui temi della migrazione, della diversità e dell’inclusione.

Elenco delle abbreviazioni

AI	Assicurazione per l'invalidità
CFR	Commissione federale contro il razzismo
CPD	Centro per la prevenzione delle discriminazioni
DECS	Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport
DFA/ASP	Dipartimento formazione e apprendimento / Alta scuola pedagogica
DFE	Dipartimento delle finanze e dell'economia
DFP	Divisione della formazione professionale
DLI	Docenti di lingua e integrazione
DSS	Dipartimento della sanità e della socialità
FSA	Formazione settoriale accompagnata
GdL	Gruppo di lavoro [Migrazione e diversità]
INES	Istituto Nuova Svizzera
LISPI	Legge sull'integrazione sociale e professionale degli invalidi
LORD	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti
LStrI	Legge federale sugli stranieri e la loro integrazione
OC	Osservatorio culturale del Cantone Ticino
PAI	Preapprendistato di integrazione
PIC	Programma d'integrazione cantonale
PVS	Procedura di valutazione standardizzata
RG	Risoluzione governativa
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SEM	Segreteria di Stato della migrazione
SRL	Servizio per la lotta al razzismo della Confederazione
SSC	Scuola speciale cantonale
SUFFP	Scuola universitaria federale per la formazione professionale
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
USI	Università della Svizzera italiana
UST	Ufficio federale di statistica

Capitolo 1. Premessa

Il Gruppo di lavoro "Migrazione e diversità" è stato creato con Risoluzione del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (da qui in avanti: DECS) del 4 luglio 2024. Il gruppo, di 11 membri, è composto da figure rappresentative delle realtà scolastiche, culturali e sportive istituzionali del Cantone Ticino, dalla Delegata cantonale all'integrazione degli stranieri (Dipartimento delle istituzioni) e, per assicurare la necessaria coordinazione con il Dipartimento istituente, da una delle collaboratrici personali della Consigliera di Stato Marina Carobbio Guscetti, direttrice del DECS[1].

I presupposti del Gruppo di lavoro (da ora in avanti: GdL) sono riassunti nei considerandi dell'atto istitutivo. Da un lato, essi risiedono nelle indicazioni fornite dall'apparato normativo che regola sul piano federale e cantonale l'integrazione degli stranieri (in particolare sono richiamate la LStrI, l'Ord. LstrI; sul piano cantonale per il Ticino il Programma di legislatura, obiettivi 30, 31 e 33, e la RG n. 6087 del 6 dicembre 2023 con cui viene avallato il programma di integrazione cantonale 2024-2027). Dall'altro, essi fanno esplicito riferimento ad alcune evidenze in ambito scolastico: dalle finalità stesse della scuola, enunciate nello specifico dall'art. 2 cpv. 2 della Legge della scuola, all'importante afflusso di allievi e allieve con passato migratorio nelle scuole cantonali, di ogni ordine e grado; alla necessità di "aggiornare costantemente le pratiche messe in atto", ad esempio per quanto riguarda l'accesso alla formazione per persone legate alla realtà dell'asilo; all'"importante ruolo svolto dalla scuola nell'ambito di integrazione di allieve e allievi alloglotti, stranieri e delle rispettive famiglie nel tessuto sociale e culturale cantonale, e nello sviluppo di un approccio sensibile ai temi del razzismo e nella prevenzione del fenomeno".

Nella Risoluzione è inoltre fatto riferimento alle risultanze del Rapporto di analisi 2023 della Rete di consulenza per le vittime di razzismo[2], che censisce un aumento significativo di casi di discriminazione razziale in ambito formativo, e alla necessità di affrontare il tema con approcci e competenze multidisciplinari. Questo ultimo aspetto ha concorso a sollecitare il GdL ad ampliare lo sguardo non solo a tutti gli ambiti di attività del DECS, chiamati in forma diversa ma non certamente ancillare a garantire i medesimi principi di equità e di non discriminazione richiesti alla scuola, ma a considerare anche alcuni importanti orientamenti a livello federale e sovra cantonale. Tra questi, e tra i più recenti, si segnalano la Dichiarazione sulla prevenzione e la lotta contro il razzismo e l'antisemitismo nelle scuole del 27 marzo 2025, promossa dalla Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della pubblica educazione, accompagnata da un Rapporto complementare sulle misure e buone pratiche messe in atto dai cantoni[3], e – come modello recente di possibile sistematizzazione di buone pratiche – la Guida alla sensibilizzazione e all'approccio critico alla discriminazione nelle scuole di Basilea Città, pubblicato per cura del Dipartimento dell'educazione del cantone basilese nel luglio del 2024[4]. Colmare lacune, adottare politiche integrate e trasversali, affrontare il tema della discriminazione in modo professionale e organico: "allineando tali riflessioni con quanto di competenza di altri servizi dell'Amministrazione cantonale, segnatamente presso il Dipartimento delle istituzioni e il Dipartimento della sanità e della socialità, e di altri enti attivi sul territorio", identificando il campo di azione del GdL in forma rigorosa e insieme "osmotica" rispetto ad altre strategie e iniziative.

---

[1] Risoluzione n. 218, 4 luglio 2024.

[2] https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/87238.pdf

[3] La Dichiarazione si legge qui: https://edudoc.ch/record/240180?ln=it, il Rapporto qui: https://www.cdip.ch/it/documentazione/atti-normativi/raccomandazioni/dichiarazioni-disponibili-in-versione-italiana/prevenzione-e-lotta-contro-il-razzismo-e-lantisemitismo-nelle-scuola-rapporto-sulla-dichiarazione-della-cdpe

[4] *Umgang mit Vielfalt Leitfaden zur Sensibilisierung und zum kritischen Umgang mit Diskriminierung an den Schulen Basel-Stadt* (solo in tedesco), luglio 2024. https://www.edubs.ch/publikationen/broschueren/dokumentenablage/downloads/2024-08-02-umgang-mit-vielfalt-version-1.pdf. 2. Alcuni degli spunti offerti da questi e altri materiali verranno ripresi nelle proposte conclusive di questo Rapporto.

Il DECS individua l'obiettivo principale del GdL nel miglioramento della coordinazione tra le politiche e le misure adottate per rendere più efficaci i processi di integrazione rivolti in via prioritaria alle giovani e ai giovani in formazione, rafforzando sia la sensibilizzazione a temi quali l'inclusione e la prevenzione delle discriminazioni e del razzismo, sia la formazione di base e continua di chi è implicato nei processi educativi.

Per raggiungere questo scopo, al GdL è attribuito il compito di individuare punti di forza e di criticità, anche attraverso una prima mappatura di quanto viene messo in atto nel Cantone sui temi di interesse, favorendo con ciò la creazione di una cultura diffusa, ampia e coerente, valorizzando le buone pratiche già attivate, in modo da progressivamente affinare una strategia dipartimentale efficace e ben armonizzata con processi analoghi sia a livello cantonale che a livello comunale.

Con queste premesse e indicazioni, il GdL ha strutturato la sua attività tra il 4 settembre 2024 (data della seduta istitutiva) e fine maggio 2025 lungo cinque incontri plenari.
Dotatosi di uno strumento condiviso di documentazione e banca dati allestito ad hoc dai servizi informatici cantonali, il GdL ha proceduto ad affrontare sistematicamente alcuni nuclei tematici ritenuti imprescindibili.

- Dapprima (incontro del 13 novembre 2024, seconda riunione) la necessità di fondare le proprie riflessioni su dati quantitativi consolidati. Lo si è fatto innanzitutto associando ai lavori il responsabile della statistica scolastica e della formazione del DECS, Michele Egloff, a cui si è chiesto di esporre in sintesi alcuni dati ricavabili dalle statistiche pubbliche scolastiche. Nel suo intervento, Michele Egloff ha delineato le principali caratteristiche della popolazione scolastica ticinese in relazione alla sua composizione culturale e linguistica, evidenziandone la crescente eterogeneità. Nel corso della presentazione, ha inoltre illustrato alcuni dati significativi relativi alla selettività del sistema educativo, analizzati alla luce della variabile del vissuto migratorio. Tale prospettiva ha permesso di richiamare l'attenzione sulla condizione di svantaggio formativo in cui si trovano con frequenza i giovani con retroterra migratorio. Alla presentazione ha fatto seguito una discussione che ha permesso di mettere in luce alcuni aspetti particolarmente significativi, in particolare a proposito della sovrarappresentazione mediatica ed emotiva della componente straniera nelle scuole e della distribuzione geografica della popolazione alloglotta (argomenti che saranno ripresi in seguito), come pure al tema, a oggi poco esplorato, della rappresentatività della diversità nel corpo docenti. Di fatto, non vi sono dati che forniscano indicazioni precise sull'eventuale *background* migratorio delle docenti e dei docenti attivi nella scuola ticinese. Un'analisi dell'eterogeneità culturale presente tra gli insegnanti in formazione conferma, tuttavia, quanto rilevato a livello nazionale e internazionale in merito alla scarsa rappresentatività del corpo insegnante rispetto alla diversità culturale e linguistica presente tra gli allievi (Rusconi-Kyburz, 2021). Il materiale presentato in plenaria è oggetto di approfondimenti nei capitoli 2 e 4 di questo Rapporto.

- Nella terza seduta (30 gennaio 2025) il GdL ha analizzato le indicazioni fornite dalla delegata cantonale per l'integrazione degli stranieri, Michela Trisconi, relative alle risorse per lo sviluppo di uno strumentario di prevenzione e contrasto al razzismo e alla discriminazione, che permette di rilevare e ricostruire una mappa piuttosto ricca di risorse e strumenti di varia natura (glossari, studi, esposizioni, podcast e video ecc.) certamente più intensamente utilizzabili nella realtà del Cantone Ticino, e una prima panoramica su estensione e limiti del sistema attuale di gestione delle casistiche di razzismo e discriminazione (a chi segnalare, quali procedure adottare), un tema anch'esso ripreso in questo Rapporto (capitolo 3). Lorenza Rusconi Kyburz ha da parte sua condiviso con il GdL un'articolata e ricca panoramica sul tema della formazione di docenti e altre figure implicate nei processi formativi ed educativi di cui il Rapporto dà conto nel capitolo 4 e Chiara Orelli Vassere alcune riflessioni sull'ipotesi di costruire una Carta etica per le scuole, di cui si dirà più in esteso nel capitolo 5.
  La direttrice del DECS, invitata alla riunione, ha infine ricordato sia le motivazioni alla base della istituzione del GdL sia l'interesse delle tematiche affrontate nella visione strategica e programmatica del DECS, sottolineando come esso riguardi tutti i settori di competenza del Dipartimento, richiamando in particolare il Messaggio sulla Revisione parziale della legge

cantonale sul sostegno alla cultura[5] recentemente rilasciato dal Consiglio di Stato, dove è dato rilievo ai concetti di partecipazione culturale e di mediazione culturale, facilitatori di una maggiore equità e inclusione nell'accesso, fruizione, produzione culturale di tutte le componenti della società.

- Nella quarta seduta del GdL (primo aprile 2025) il capoufficio dell'analisi e del patrimonio culturale digitale della Divisione della cultura e degli studi universitari del DECS, Roland Hochstrasser, ha illustrato alcune statistiche in ambito culturale, mentre il capoufficio dello sport del DECS, Alessandro Lava, ha esposto alcune delle prime iniziative messe in atto nell'ambito sportivo su impulso del Cantone. Nella medesima occasione, si è voluto sentire anche Manuele Bertoli, presidente della Commissione federale della migrazione, composta da specialisti nel campo della migrazione nominati dal Consiglio federale. Tra le attività da questa promosse, il programma "Nuovo Noi – cultura, migrazione, partecipazione"[6] di sostegno a progetti volti a migliorare in modo attivo e duraturo la partecipazione culturale di tutti coloro che fanno parte della società migratoria svizzera. Tra i temi affrontati e di particolare interesse per il GdL, quello della situazione dei minori e dei giovani in aiuto d'urgenza: si segnala al proposito la presa di posizione del 10 ottobre 2023 per un accesso più facile delle giovani e dei giovani senza titolo di soggiorno alla formazione professionale di base[7] e la richiesta (30 settembre 2024) per una tutela più ampia di minori e adolescenti che beneficiano dell'aiuto d'urgenza[8]. Il tema della scolarizzazione di sans papier, di giovani in regime di aiuto d'urgenza, di minori e di giovani alloggiati nei centri collettivi (federali e cantonali) è un tema di interesse anche per il GdL.

- Nella quinta e ultima seduta (20 maggio 2025) il GdL ha arricchito la propria presa d'atto del quadro della situazione con l'audizione della responsabile del Centro per la prevenzione delle discriminazioni (CPD) Mariaelena Biliato[9]. Nella discussione sono emersi in particolare il rischio di minimizzare o normalizzare gli episodi di razzismo e di discriminazione; il timore di segnalare per le vittime e per i testimoni; la necessità di colmare lacune nella formazione sul riconoscimento e nella gestione di episodi di razzismo e nell'elaborazione di linee guida chiare e coerenti, ma anche il rischio di indebolire le attività di prevenzione nella possibile reticenza nell'affrontare questi temi che deriva da una forte polarizzazione del discorso. Anche in questo caso, alcune delle riflessioni emerse verranno riprese nel Rapporto e nelle sue conclusioni.

Lungo tutte le sedute, si è discusso dapprima della realizzazione, poi della somministrazione e infine dell'analisi dei risultati di un sondaggio esplorativo sui principali progetti messi in atto a oggi nel Cantone sulle tematiche di interesse del GdL. Un'analisi di questo processo è consegnata in questo Rapporto al capitolo 2.

Nelle sedute del GdL, tutti i suoi membri hanno portato elementi di riflessione e di discussione che si ritrovano in questo Rapporto. Frutto di un'elaborazione a più mani, esso è la traccia di un lavoro del GdL alle prime mosse e insieme già appassionato e per quanto possibile rigoroso. I suoi membri sono consapevoli del grande lavoro che resta da fare: con umiltà ma con la certezza della necessità di procedere in questa direzione, si ritiene che il Rapporto possa essere un primo passo per rafforzare nella nostra società la riflessione e l'azione verso una realtà (scolastica, culturale, sportiva e non solo) inclusiva, basata sull'equità, la non discriminazione e sul riconoscimento della pari dignità di ognuno, qualsiasi sia la sua storia e il suo vissuto individuale.

---

[5] Messaggio n. 8468 del 7 agosto 2024.

[6] https://www.ekm.admin.ch/it/nuovo-noi. Per il Ticino, va almeno menzionato il Bando Partecipazione Culturale, frutto di un'iniziativa interdipartimentale promossa dal Servizio per l'integrazione degli stranieri del Dipartimento delle istituzioni, dall'Ufficio del sostegno alla cultura e dall'Ufficio fondi Swisslos del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport. https://www4.ti.ch/di/integrazione-degli-stranieri/partecipazione-culturale

[7] https://www.ekm.admin.ch/it/2023-10-10-i

[8] Qui il Parere giuridico commissionato a giuriste dell'Università di Neuchâtel alla base della richiesta: https://backend.ekm.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ekmch-files/files/2024/12/30/db71acd5-e85b-48b5-b52f-aaa7b528c75e.pdf

[9] https://www.discriminazione.ch

Capitolo 2. Il quadro attuale

2.1. Premessa

Come indicato nella Premessa, tra i primi obiettivi del GdL figura quello di effettuare una mappatura dei principali progetti e iniziative esistenti o future destinate principalmente, ma non esclusivamente, a giovani in età scolastica e attinenti ai temi dell'integrazione, della prevenzione delle discriminazioni e del razzismo e della gestione delle diversità. A tale scopo, è stato somministrato tra dicembre 2024 e marzo 2025 un formulario online a enti e istituzioni di diversa natura. L'invito a partecipare è stato inoltrato alle sedi scolastiche per il tramite delle Sezioni competenti, alle organizzazioni culturali per il tramite dell'Osservatorio culturale (OC) della Divisione della cultura e degli studi universitari e alle istituzioni sportive grazie al supporto dell'Ufficio dello sport. Il questionario si articola in due sezioni: la prima indaga se e in che modo le tematiche "diversità culturale, discriminazioni e razzismo" siano esplicitamente integrate nella strategia dell'ente (ad esempio nei piani istituzionali, nei curricoli o nelle politiche di qualità), quanto sia ritenuto rilevante, e come vengano gestiti eventuali episodi di discriminazione o razzismo. La seconda parte raccoglie informazioni sui progetti in atto o previsti, chiedendo una descrizione sintetica degli elementi principali che li caratterizzano.

Le 66 risposte raccolte offrono informazioni puntuali e significative su alcuni progetti e iniziative presenti sul territorio; tuttavia, la loro portata non è sufficiente a delineare un quadro complessivo della situazione. Si è pertanto scelto di procedere con una prima lettura critica dei risultati, finalizzata a individuare le principali tendenze emergenti e a delineare un quadro iniziale della situazione, utile come base per successive analisi di approfondimento.

Le tipologie di enti e istituzioni che hanno partecipato all'indagine si distribuiscono come segue: 23 istituti scolastici o formativi, 28 enti, associazioni, fondazioni o aziende private attive in ambito sociale e culturale, e 15 enti di natura comunale o cantonale.

Le principali considerazioni emerse dall'analisi delle risposte al sondaggio sono presentate di seguito, articolate secondo tre ambiti distinti: quello scolastico-formativo, quello socio-culturale e quello sportivo.

2.2 Ambito scolastico-formativo

Tra gli enti partecipanti al sondaggio sono presenti sette istituti scolastici comunali, quattro scuole medie, otto istituti formativi del settore professionale o secondario II, due istituti scolastici specializzati, due istituzioni del settore terziario. Considerato il numero limitato di risposte e la conseguente ridotta rappresentatività del campione, si è ritenuto opportuno analizzare congiuntamente le risposte pervenute dagli istituti sopra menzionati, trattandole come un insieme riferibile al settore della formazione scolastica e professionale.

L'analisi ha interessato le seguenti dimensioni:

- Gestione istituzionale della diversità da parte degli enti partecipanti:
  - Gestione di episodi di discriminazione
  - Ancoraggio del tema nella strategia istituzionale
  - Rilevanza del tema per l'organizzazione
- Progetti e iniziative puntuali:
  - Descrizione progetto: tipologia, tematica e obiettivi
  - Risultati mirati o raggiunti
  - Competenze del personale coinvolto
  - Collaborazioni esterne

Gestione istituzionale della diversità

Nel quadro dell'analisi relativa alla gestione di episodi di discriminazione, emerge una generale attenzione al tema, seppur con modalità differenti. In particolare, dieci risposte indicano una gestione puntuale supportata da procedure specifiche, segnalando l'esistenza di protocolli formalizzati per

affrontare situazioni discriminatorie. Cinque risposte attestano invece una gestione puntuale, ma in assenza di procedure formalizzate, suggerendo un impegno concreto, sebbene meno strutturato, da parte dell'ente. Infine, in quattro casi è stato dichiarato che non si sono verificati episodi rilevanti di discriminazione, ipotizzando dunque una minore esposizione al problema o una possibile sottorilevazione degli episodi. Undici istituzioni dichiarano che la gestione delle discriminazioni è esplicitamente ancorata nella propria strategia istituzionale. Altre diciotto risposte evidenziano un'attenzione al tema, articolata in argomentazioni di diversa natura, ripartite in modo pressoché equilibrato tra argomentazioni circostanziate e riflessioni non problematizzate, che suggeriscono una comprensione ancora embrionale del tema (come, ad esempio, l'assunzione che in qualsiasi scuola ci sia attenzione verso il tema delle discriminazioni).

Progetti e iniziative

L'analisi dei progetti e delle iniziative presentate dalle istituzioni mette in luce una varietà di approcci e livelli di coerenza rispetto ai temi al centro dell'indagine. In particolare, nove risposte fanno riferimento a attività puntuali ma pertinenti, come spettacoli teatrali, mostre, conferenze ed esposizioni, che denotano un interesse concreto e tematicamente allineato, sebbene limitato nel tempo. Tre contributi segnalano interventi più estesi e strutturati, quali progetti d'istituto o percorsi di formazione per il corpo docente, che indicano una volontà di radicare il tema in modo più sistemico e duraturo nella pratica scolastica. Tra questi ultimi, si segnalano a titolo di esempio due iniziative particolarmente degne di nota per pertinenza e grado di approfondimento, come pure per la portata sul medio-lungo termine. Si tratta del progetto di istituto promosso nel 2023-24 presso la Scuola media di Castione, progettato per realizzare materiali e attività didattiche volti a promuovere lo sviluppo di un'identità plurilingue e interculturale, in linea con le indicazioni del Piano di studio della Scuola dell'obbligo ticinese, e del progetto legato all'aula di accoglienza presso l'Istituto scolastico comunale di Locarno (sostenuto con il sostegno del Comune di Locarno) che rappresenta uno spazio temporaneo di supporto all'inserimento scolastico di allievi/e con retroterra migratorio, volto a favorire la conoscenza reciproca e a consentire l'osservazione mirata, nonché a promuovere iniziative di valorizzazione delle diversità in ottica preventiva. Altri tre casi menzionano attività puntuali solo parzialmente pertinenti, come raccolte di abiti, tornei sportivi o corsi di lingua e cultura di origine, le quali, pur potendo offrire valore aggiunto, risultano meno direttamente collegate al tema centrale.

Le tipologie di attività segnalate offrono al contempo spunti di riflessione che meritano un approfondimento. In particolare, indagare se i progetti presentati siano il risultato di un'iniziativa collettiva della sede o piuttosto di un singolo docente, così come verificare se vengano portati avanti direttamente dall'istituzione scolastica o, al contrario, da enti o associazioni esterne, permetterebbe di acquisire informazioni complementari e indicatori significativi per comprendere meglio il grado di radicamento istituzionale di tali misure.

Nel complesso, i dati mostrano inoltre la presenza di iniziative coerenti e tematicamente appropriate, con alcune esperienze che si distinguono per il loro carattere strutturato e duraturo, a fronte di una minoranza di risposte che riflettono una connessione più debole o non chiaramente definita con la tematica analizzata. A questo proposito, è opportuno sottolineare come l'intensità del confronto diretto con la diversità culturale vari sensibilmente tra gli enti rispondenti, in funzione del rispettivo mandato istituzionale. Tutte le istituzioni scolastiche sono infatti confrontate quotidianamente alla diversità (in quanto riflettono la diversità presente nella popolazione) ma alcune, come l'Istituto della transizione e del sostegno o la scuola del Centro federale d'asilo, operano per mandato con un'utenza caratterizzata da un'elevata eterogeneità culturale. Ciononostante, è importante ricordare che in quanto strutture ordinarie tutti gli istituti scolastici sono chiamati a promuovere attivamente l'integrazione delle persone con retroterra migratorio e la sensibilizzazione contro le discriminazioni. I risultati del sondaggio mostrano tuttavia che nelle istituzioni scolastiche ordinarie l'implementazione di progetti inerenti alle tematiche oggetto dell'indagine non rientra necessariamente nella pratica quotidiana, ma viene percepita come l'espressione di un interesse specifico ad approfondire tali dimensioni e a sviluppare una maggiore consapevolezza su aspetti che in altre sedi, come ad esempio le due citate, vengono percepiti come facenti maggiormente parte dell'operatività regolare. Questo dato suggerisce che sarebbe quindi opportuno promuovere una riflessione volta a

sottolineare l'importanza di implementare progetti di prevenzione presso tutte le istituzioni scolastiche, sulla base dell'esperienza di realtà multiculturale che tutte vivono.

L'analisi dei progetti presentati evidenzia una prevalenza di iniziative a carattere formativo (14), seguite da quelle informative e pedagogico-didattiche (8), e da un numero più limitato di progetti di studio o ricerca (3). Per quanto riguarda l'ambito tematico, le attività si concentrano soprattutto sull'integrazione e il vivere insieme (16), seguite da quelle relative a lingua e cultura (11) e, in misura minore, a razzismo e discriminazioni (8). Tenendo presente i limiti dettati dal numero esiguo di sedi che hanno risposto al sondaggio, i dati mostrano una chiara attenzione alla promozione della coesione sociale e della convivenza interculturale, con una componente formativa significativa. Sebbene il focus diretto sul tema della discriminazione appaia meno frequente, esso è comunque presente e integrato in diversi progetti, contribuendo a una sensibilizzazione progressiva e a una comprensione più articolata delle dinamiche legate alla diversità. Questo aspetto solleva al contempo domande che possono rappresentare uno spunto per degli approfondimenti, volti a comprendere come mai risulti difficile parlare in maniera più chiara ed esplicita di razzismo, così come quali misure si possono attivare per favorire e facilitare un dialogo più diretto sul tema nelle sedi scolastiche. Per quanto riguarda la formazione terziaria, SUPSI informa in merito a cinque iniziative in ambito formativo/pedagogico-didattico (su temi come ad esempio lo sviluppo identitario, l'accoglienza di allievi/e e famiglie con retroterra migratorio nella scuola, la sensibilizzazione alla diversità culturale e linguistica), e altre otto che coniugano formazione e ricerca. Tra queste, si segnala un progetto di sviluppo istituzionale che coinvolge l'intero corpo accademico e amministrativo del DFA/ASP, che si sviluppa a partire dalle basi della *Critical Diversity Literacy* sul biennio 2025-2027.

Gli obiettivi presenti in modo preponderante sono la sensibilizzazione interculturale e lo sviluppo della capacità di decentramento attraverso la conoscenza di realtà diverse dalla propria. La riflessione antirazzista è anche presente, ma spesso tematizzata in maniera meno diretta. Tra le associazioni e le fondazioni private, dodici rispondenti segnalano inoltre un'offerta di attività di aiuto allo studio e di sostegno al processo di integrazione di allieve e allievi con retroterra migratorio e delle loro famiglie, come pure la proposta di interventi in collaborazione con istituti scolastici.

Per quanto riguarda il profilo di chi promuove le iniziative, nella grande maggioranza dei casi è stato indicato che i promotori possiedono una formazione o delle competenze specifiche sul tema. Le collaborazioni più frequentemente menzionate riguardano la scuola del Centro federale di asilo, la Biblioteca interculturale Bibliobaobab di Bellinzona, Croce Rossa e varie compagnie teatrali.

Come precedentemente evidenziato, risulterebbe interessante chiarire se il ricorso a promotori esterni sia frutto dell'iniziativa di un singolo docente o se derivi da una scelta esplicitamente assunta dalla sede scolastica.

Conclusioni sui risultati concernenti il settore scolastico e formativo

La presente rilevazione, pur non offrendo dati esaustivi né pienamente rappresentativi, costituisce un primo passo importante verso una comprensione più approfondita delle pratiche e delle percezioni legate alla tematica in oggetto all'interno del settore scolastico e formativo. I risultati raccolti, sebbene parziali, forniscono indizi significativi sullo stato attuale delle politiche e delle prassi nei contesti educativi, evidenziando potenzialità già presenti sul territorio ma anche mettendo in luce ulteriori possibilità di miglioramento.

Emergono, in particolare, alcuni segnali positivi: accanto a una generale eterogeneità di approcci e livelli di consapevolezza, si rilevano esperienze virtuose, in cui l'attenzione al tema risulta ben radicata e integrata nella quotidianità istituzionale. La presenza di collaborazioni territoriali efficaci costituisce inoltre una base promettente su cui poter sviluppare ulteriori sinergie. Sebbene alcune risposte lascino trasparire una comprensione ancora iniziale o parziale della tematica, ciò sottolinea l'utilità di momenti di confronto e riflessione condivisa, che possano sostenere il rafforzamento di una cultura educativa più sensibile e consapevole.

A partire da questa prima indagine esplorativa, si propone di procedere con una seconda fase di rilevazione più mirata, volta ad approfondire in maniera più articolata le dinamiche osservate e a far

emergere in modo più chiaro pratiche, bisogni e visioni degli attori presenti sul territorio. Tale approccio potrà contribuire a costruire una comprensione più solida e contestualizzata del settore, utile all'elaborazione di interventi coerenti e fondati.

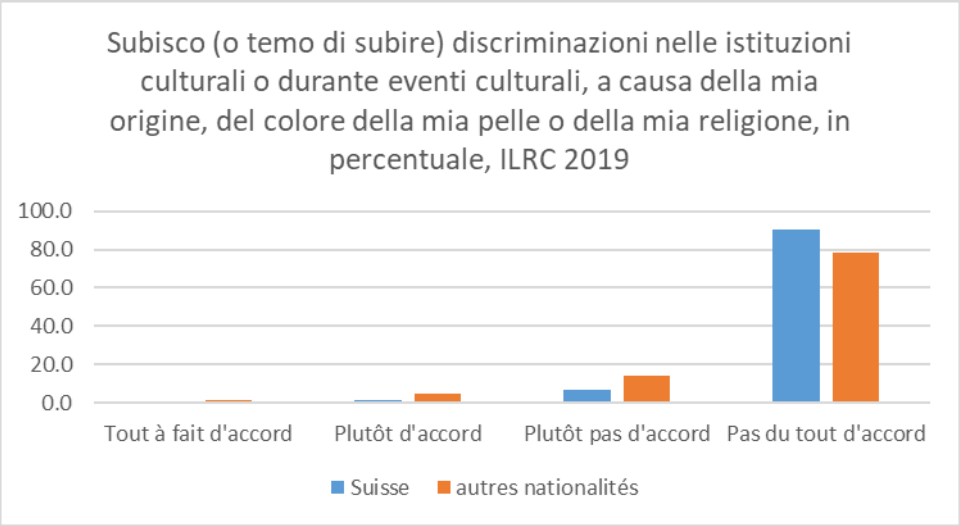
2.3. Ambito socio-culturale

Nell'ambito di questo Rapporto, il settore culturale considerato è indicativamente quello del quadro di riferimento UNESCO per le statistiche culturali (non sono presi in considerazione settore turistico, sport e università). In generale il settore si propone attivamente sui temi affrontati dal GdL, con un'attenzione particolare alle tematiche della diversità e degli ostacoli alla partecipazione culturale, come evidenziato anche nel Messaggio sulla cultura 2025-2028 del Consiglio federale[10] e nelle Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024-2027[11].

Paradossalmente, malgrado l'interesse per questi aspetti, la statistica pubblica dispone di poche fonti statistiche. È una dinamica che riguarda in generale tutto il settore, con operatori e operatrici poco attivi nell'analisi dei pubblici. Non si è così in grado di monitorare gli spettatori di spettacoli teatrali o i visitatori dei musei, come pure la composizione delle commissioni culturali o delle organizzazioni attive sul territorio.

L'Ufficio federale di statistica (UST) propone alcuni rilevamenti d'interesse. La Statistica dell'economia culturale (dati dall'Inchiesta svizzera sulla popolazione attiva) fornisce indicazioni sulle persone attive nel settore culturale svizzero. Nel 2022 la percentuale di impiegati stranieri era del 25.6% in Ticino e del 21.3% in Svizzera (stranieri residenti 29.1% in Ticino e 26.9 in Svizzera).

L'Indagine sulla lingua, la religione e la cultura condotta ogni cinque anni dall'UST offre spunti rilevanti su partecipazione e percezione: alcuni dati mostrano desideri insoddisfatti di fruizione culturale per ragioni economiche o legate al timore di discriminazioni dovute a origine, colore della pelle o religione.



[10] https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/753/it

[11] https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/downloads/Linee_programmatiche_cantonali_di_politica_culturale_2024-2027.pdf

L'OC ha toccato marginalmente i temi del GdL con raccolte di dati primari. Alcune indagini mirate forniscono alcune informazioni complementari, come ad esempio:

- l'indagine sul volontariato culturale (OC 2023), che evidenzia come il 94% dei volontari attivi nel settore sia di nazionalità svizzera;
- la rilevazione sulla popolazione delle artiste e artisti visivi (OC 2024), dalla quale risulta che il 96% dei rispondenti è svizzero.

Nel complesso, il monitoraggio statistico del settore culturale evidenzia la scarsità di dati specifici sulla partecipazione culturale delle persone con retroterra migratorio o su eventuali barriere legate alla diversità. Tale constatazione sottolinea la necessità di sviluppare ulteriori strumenti di rilevazione e di analisi qualitativa. La difficoltà riguarda anche la presa a carico di informazioni sulle attività culturali promosse da organizzazioni di associazioni di persone con retroterra migratorio. A tale scopo, dal 2022 l'Agenda culturale cantonale, proprio per stimolare un maggiore dialogo con questo tipo di offerta, ha attivato un tag "Altre culture"[12], un semplice strumento che stimola maggiore consapevolezza su un tema spesso tacito. Varrebbe infine la pena di riflettere maggiormente anche sulle possibili discriminazioni linguistiche legate all'offerta culturale. Diversi ambiti potrebbero ad esempio introdurre offerte specifiche, come ad esempio proiezioni cinematografiche o allestimenti tradotti in più lingue (turco, portoghese, ecc.).

Per quanto attiene alla produzione culturale, una sua analisi sul piano nazionale e in particolare ticinese che ponga al centro i temi del razzismo e della discriminazione rappresenta un campo di indagine ancora poco sistematizzato. In generale va rilevato che quello culturale è un contesto in cui si promuovono strumenti e strategie integrative; manifestazioni discriminatorie nella letteratura, nella musica o nella satira andrebbero indagate coinvolgendo la Commissione federale contro il razzismo.

In via esploratoria e sommaria, si può rilevare come la tradizione letteraria ticinese, parte integrante della letteratura svizzera ma con caratteristiche proprie e legate alla sua posizione di confine tra più aree linguistiche, ha variamente affrontato temi legati all'identità culturale e all'incontro con l'alterità. La produzione che affronta esplicitamente il tema del razzismo e della discriminazione in ambito svizzero trova spesso ispirazione nelle vicende storiche dell'immigrazione del secondo dopoguerra, periodo che ha segnato profondamente la società elvetica e che ha generato una ricca documentazione narrativa. Il cinema svizzero ha per parte sua affrontato con particolare intensità i temi dell'immigrazione e del razzismo, producendo opere di valore documentaristico spesso sui medesimi temi della produzione letteraria (da *Siamo italiani-Die Italiener* de Alexander J. Seiler e *Cerchiamo per subito operai, offriamo…* di Willi Hermannn negli anni Sessanta-Settanta al recentissimo *La prodigiosa trasformazione della classe operaia in stranieri* dello svizzero-iracheno Samir), ma anche affrontando tematiche che si riferiscono ad esempio al razzismo strutturale contro le donne nere (è il caso del film *Je suis Noires*, 2023, della svizzero-congolese Rachel M'Bon), o sulla discriminazione che ha colpito e colpisce gli Jenisch (*Lube*, 2022, una produzione italo-svizzera), anch'esso tema oggetto di una produzione letteraria ragguardevole (Mariella Mehr e altri).

Anche il settore teatrale svizzero ha contribuito al dibattito sui temi del razzismo e della discriminazione, spesso attraverso produzioni che coinvolgono artisti di diversa provenienza culturale e che mettono in scena storie di migrazione e integrazione: a titolo di esempio, si cita lo spettacolo *Avanti, avanti migranti! Storie di fughe e di arrivi*, realizzato nel 2019 da allievi dell'Accademia Dimitri di Verscio in collaborazione con giovani rifugiati domiciliati in Ticino. Le collaborazioni interdisciplinari, favorite dalla presenza di centri culturali polivalenti come il LAC di Lugano, permettono l'emergere di linguaggi artistici ibridi particolarmente adatti a rappresentare la complessità dell'esperienza migratoria.

[12] https://www4.ti.ch/decs/dcsu/osservatorio/agenda-culturale/home?tag=17

Infine, le istituzioni museali ticinesi hanno saltuariamente aperto i loro spazi a progetti espositivi che affrontano le tematiche della migrazione e della discriminazione, spesso in collaborazione con artisti di origine straniera. Iniziative itineranti come la mostra "Noi e gli Altri - Dai pregiudizi al razzismo" supportano una comunicazione espositiva legata ai temi del pregiudizio e del razzismo.

Per il panorama ticinese, ulteriori indicazioni sono fornite dal Sondaggio promosso dal GdL: musei, festival, associazioni, fondazioni, compagnie teatrali e biblioteche hanno segnalato iniziative che, in vario modo, affrontano le tematiche della migrazione, della diversità e del vivere insieme. La rappresentanza del settore nelle risposte è consistente (circa il 30% del campione); va notato che, pur non avendo un perimetro di rilevamento fisso, il tasso di risposta è basso: le organizzazioni culturali sollecitate sono state poco più di 800.

Gestione istituzionale della diversità

Nel quadro dell'analisi relativa alla gestione di episodi di razzismo e discriminazione, emerge un panorama variegato e generalmente attento al tema. Praticamente la totalità degli enti culturali dichiarano di non aver mai affrontato episodi rilevanti di discriminazione, il che può suggerire sia una minore esposizione diretta sia una possibile sottorilevazione degli episodi. Un solo esempio viene segnalato da Métis'Arte: "Raramente nei nostri progetti sono accaduti episodi discriminatori. Le situazioni con le quali ci siamo confrontati erano caratterizzate da frasi quali "Noi italiani non eravamo come i migranti di adesso. Eravamo rispettosi e siamo venuti qua per lavorare", emerse nei momenti di discussione di gruppo. In queste situazioni utilizziamo tecniche di moderazione e di animazione specifiche per accompagnare la persona e il gruppo a decostruire insieme, e senza giudizio, questo tipo di enunciato, portando i partecipanti a scoprire i concetti di stereotipo, pregiudizio, generalizzazione, stigmatizzazione, rapporti di forza, alla base dei meccanismi di discriminazione/razzismo".

Le istituzioni dimostrano un approccio proattivo, privilegiando strategie preventive piuttosto che reattive. Il Museo dei fossili del Monte San Giorgio dichiara ad esempio di agire "in modo continuativo, preventivo e indiretto favorendo diversi aspetti legati all'accessibilità"; nella risposta del museo si legge inoltre "La cultura scientifica e la mediazione culturale sono mezzi di conoscenza e comprensione. Il Museo è un luogo di incontro al servizio della società, un luogo di ricerca, collezione e conservazione ma, soprattutto, un luogo di partecipazione e di condivisione del Patrimonio culturale. Un Museo che non vuole solo fornire risposte, ma piuttosto proporre spunti di riflessione. Un confronto questo molto importante, perché alla base del dialogo, del pensiero critico e quindi del rispetto reciproco".

Per quanto riguarda l'ancoraggio del tema nella strategia istituzionale, si può osservare un approccio meno formale rispetto al settore scolastico. Gli enti privilegiano approcci impliciti e taciti. Ad esempio, il Teatro Paravento dichiara che "La vita della Compagnia Teatro Paravento è sorretta costantemente da un pensiero di integrazione e antirazzista. Altrimenti non avremmo mai fatto spettacoli che parlano di questi temi". Diversi musei e istituzioni culturali integrano il tema nelle loro politiche di accessibilità e inclusione, interpretando la diversità culturale come elemento intrinseco alla loro missione educativa e culturale.

Relativamente all'importanza del tema per l'organizzazione, il settore culturale mostra un livello di sensibilità generalmente elevato. Molti enti dichiarano il tema "molto rilevante" o "molto importante", spesso collegandolo direttamente alla loro missione istituzionale. È significativo notare come alcuni enti interpretino la rilevanza in termini preventivi e educativi, considerando la cultura come strumento di sensibilizzazione e dialogo interculturale.

Progetti e iniziative

L'analisi dei progetti e delle iniziative presentate dalle istituzioni culturali mette in luce una notevole diversità di approcci e metodologie.

Progetti formativi e educativi (prevalenti): molti enti sviluppano programmi educativi specifici rivolti a scuole e giovani, come i programmi del Locarno Film Festival differenziati per fasce d'età: "Locarno Edu è un progetto educativo e di mediazione culturale del Locarno Film Festival. L'offerta si compone

di proiezioni cinematografiche dedicate al pubblico dei più giovani e una serie di workshop, attività formative, eventi e incontri che permettono un approccio pratico alla materia. Due sono gli obiettivi principali: da un lato educare le nuove generazioni ad un uso consapevole e critico dei nuovi media di fruizione e produzione audiovisiva, dall'altro utilizzare il cinema e il mezzo filmico per affrontare tematiche di rilievo sociale e culturale".

Iniziative informative e di sensibilizzazione: includono conferenze, corsi, dibattiti e attività di mediazione culturale, come le conferenze dell'Associazione culturale Orizzonti filosofici volte ad "avvicinare alla filosofia un pubblico non specialistico. Il pubblico è molto eterogeneo (per formazione, professione, età, ecc.)".

Progetti artistici e performativi: rappresentati da spettacoli teatrali, festival cinematografici e iniziative editoriali che affrontano direttamente i temi della discriminazione e dell'integrazione. L'Istituto editoriale ticinese segnala ad esempio "L'edizione 2025-2026 del «Diario scolastico della Svizzera italiana» sarà dedicata al tema della casa. Illustrato dall'artista ticinese Milly Miljkovic, il «Diario» conterrà, oltre al consueto calendario scolastico, una serie di testi scritti nell'ambito di un laboratorio curato dall'associazione Fabbrica di Ospitalità, attiva nel Mendrisiotto. L'associazione ha lavorato con un gruppo di giovani composto sia da ragazzi e ragazze ticinesi, sia da loro coetanei ospitati nei centri d'asilo del Cantone, e ha chiesto loro di scrivere dei testi sul tema della casa. Cosa immagini quando senti questa parola? Cosa ti fa sentire a casa? Cosa significa per te "casa"? Il progetto mira a mostrare come il concetto di «casa» accomuni persone provenienti da tutto il mondo."

Programmi di accessibilità culturale: progetti specifici per garantire l'accesso alla cultura a persone con *background* migratorio o con esigenze particolari. Il Museo Vincenzo Vela organizza per esempio un progetto destinato a minorenni non accompagnati e ad adulti ospiti del Centro richiedenti l'asilo (SEM) e del Foyer della Croce Rossa del Canton Ticino. Gli obiettivi di questa iniziativa sono, tra gli altri, "far vivere l'esperienza dell'accoglienza a persone che normalmente non avrebbero la possibilità di frequentare simili luoghi di cultura in senso ampio. Ciò deve profilarsi come un momento di benessere psicofisico e rafforzamento della propria autostima".

Il progetto Lab-Ora, promosso da Materiale Elastico, "utilizza la musica come strumento per promuovere l'integrazione, la coesione sociale e il dialogo interculturale. Il laboratorio prevede 10 incontri settimanali, culminando in 3 concerti finali che permettono ai partecipanti di condividere il frutto del loro lavoro con il pubblico".

Nel loro complesso, le iniziative segnalate sono rivolte a un pubblico variegato, spaziando da progetti rivolti specificamente a giovani con retroterra migratorio a iniziative aperte a tutta la cittadinanza. Molti enti culturali dimostrano capacità di adattare le loro proposte a diverse fasce d'età e tipologie di utenza. Le collaborazioni esterne risultano particolarmente sviluppate, con frequenti partnership con enti scolastici, associazioni del territorio, organizzazioni umanitarie e istituzioni pubbliche.

Conclusioni sui risultati concernenti il settore culturale

I dati raccolti, seppur limitati, mostrano come il settore culturale ticinese dimostri una sensibilità marcata verso le tematiche della diversità, dell'integrazione e della prevenzione delle discriminazioni. A differenza del settore scolastico, caratterizzato da un mandato istituzionale più definito, il settore culturale mostra approcci più diversificati e meno formalizzati.

Emerge un patrimonio significativo di competenze e metodologie, sviluppate attraverso l'esperienza diretta e la collaborazione con enti specializzati. La capacità di utilizzare linguaggi artistici e culturali diversi per sensibilizzare e educare rappresenta un valore aggiunto particolare di questo settore.

Le collaborazioni territoriali risultano particolarmente sviluppate, suggerendo l'esistenza di una rete informale e spontanea di enti che operano su queste tematiche; in tal senso emerge anche la necessità di maggiore sistematizzazione e condivisione delle buone pratiche sviluppate. In prospettiva futura potrebbe essere interessante indagare la situazione presso gli enti che non hanno risposto al sondaggio, soprattutto quelli di rilevanza cantonale, in modo da completare il panorama delineato dai rispondenti.

Il settore culturale si configura come un attore importante nell'ecosistema territoriale della lotta alle discriminazioni, con un ruolo specifico nella sensibilizzazione, nell'educazione informale e nella creazione di spazi di incontro interculturale. La sua capacità di raggiungere pubblici diversificati e di utilizzare linguaggi artistici lo rende complementare agli interventi più strutturati del sistema educativo formale.

Riflessione conclusiva in merito agli esiti del sondaggio

I risultati del sondaggio offrono un quadro utile e significativo delle percezioni e delle esperienze dei partecipanti in relazione al tema oggetto di indagine. Tuttavia, è opportuno sottolineare che essi non restituiscono in modo esaustivo la varietà e la ricchezza delle iniziative effettivamente presenti sul territorio. Numerosi progetti, programmi e interventi – promossi tanto da istituzioni pubbliche quanto da enti privati e associazioni locali – non emergono infatti dai dati raccolti, pur rappresentando un elemento rilevante del contesto considerato. Si tratta, ad esempio, di attività e manifestazioni legate alla cultura e alla partecipazione culturale che contribuiscono in maniera significativa alla costruzione di opportunità formative e di inclusione, ma che non sono necessariamente percepite o riportate dai rispondenti.

2.4. Ambito sportivo

Al formulario hanno dato seguito unicamente due enti legati all'attività sportiva, l'Ufficio cantonale dello sport e la Fondazione Idee Sport: il numero esiguo delle risposte meriterà qualche riflessione. Considerato che la Fondazione Idee Sport non sviluppa progetti specifici sul tema, ma tematizza la questione solo in caso di problematiche, si riportano qui in sintesi le attività dell'Ufficio cantonale dello sport.

Le attività formative proposte dall'Ufficio si articolano attorno alla formazione dei nuovi monitori: durante tutti i corsi di formazione vengono dedicate almeno due ore alla sensibilizzazione e alla prevenzione, con presentazione della Bussola Etica e con focus principale sugli abusi sessuali, oltre a un'ora, sempre durante la settimana di corso, dedicata al programma di prevenzione "*Cool and Clean*" promosso da Swiss Olympic.

All'interno dei moduli interdisciplinari di perfezionamento, proposti ogni anno e scelti liberamente dagli interessati, alcuni sono dedicati ai temi dell'interculturalità, con particolare attenzione alla sensibilizzazione alla multiculturalità, e alla lotta contro pregiudizi, stereotipi, discriminazioni. Altri moduli invece affrontano la pratica sportiva comune tra persone con e senza disabilità così come la prevenzione alla violenza, agli abusi sessuali e alle diverse forme di maltrattamento. I moduli risultano ben frequentati e, qualora necessario, è possibile aumentare la frequenza di uno o più corsi.

A complemento dei moduli, l'Ufficio cantonale dello sport promuove il programma Sportinforma.ch, sviluppato congiuntamente dal DECS e dal DSS, volto a garantire uno sport sicuro, responsabile e inclusivo, con particolare attenzione a salute fisica e piscologica, prevenzione e benessere dei partecipanti. In particolare, Sport InForma offre formazioni, consulenze e accompagnamento a monitori, allenatori e operatori sportivi su interculturalità, prevenzione degli abusi e promozione di stili di vita sani e sensibilizza sui comportamenti responsabili e rispettosi dei diritti di tutti i partecipanti.

In sintesi, l'Ufficio cantonale dello sport, attraverso formazione, moduli di perfezionamento e il programma Sportinforma.ch, contribuisce in modo strutturato a promuovere inclusione, multiculturalità e prevenzione delle discriminazioni nello sport, rafforzando la consapevolezza di monitori, allenatori e partecipanti sull'importanza di uno sport equo, sicuro e accessibile a tutti.

Malgrado questo impegno istituzionale, l'ambito sportivo resta un ambito in cui fenomeni di razzismo e discriminazione sono presenti a tutti i livelli e poco sistematicamente affrontati. Va sottolineato che lo sport rappresenta un potente strumento di coesione sociale: la presenza di regole comuni e internazionali facilita la partecipazione e il contatto tra bambini, giovani e adulti di culture diverse, creando occasioni di scambio e collaborazione.

2.5. Studi e ricerche

Il presente capitolo offre una panoramica sui risultati dei principali studi relativi all'accoglienza di allievi con retroterra migratorio e all'attenzione dedicata alla diversità culturale e linguistica nel contesto scolastico ticinese. Il rapporto "Scuola a tutto campo" fornisce ogni quattro anni indicatori utili a descrivere il sistema educativo ticinese con l'obiettivo di informare e orientare politiche educative, e contiene un esteso capitolo dedicato al tema dell'equità (Zanolla, 2019, 2023). Il progetto di ricerca "IN:SCUOLA" analizza l'offerta, la realizzazione e la fruizione delle misure di integrazione scolastica (Benini et al., 2020). Lo studio "Presa a carico delle diversità culturale nella formazione degli insegnanti e negli istituti scolastici comunali in Ticino" (Rusconi-Kyburz, 2021) si concentra sulla considerazione della diversità culturale nella formazione degli insegnanti e in tre istituti scolastici selezionati, evidenziando fattori chiave per un'educazione inclusiva.

Equità e inclusione nel sistema scolastico ticinese: una lettura critica dei dati disponibili

Il sistema scolastico ticinese monitora regolarmente indicatori legati all'equità, come il divario educativo, la selettività e il livello di inclusione, analizzando dati provenienti dai test PISA, dalle prove cantonali standardizzate e dalle valutazioni scolastiche. Le analisi comparative mostrano che, sebbene il divario tra studenti più e meno competenti sia inferiore rispetto alla media nazionale, persistono disuguaglianze significative legate alla cittadinanza e allo status socioeconomico: gli studenti con nazionalità svizzera e quelli provenienti da contesti avvantaggiati ottengono risultati migliori sin dalla scuola primaria (Zanolla, 2023).

In tutti i livelli scolastici, i risultati delle prove di valutazione evidenziano sistematiche disuguaglianze a sfavore degli studenti di nazionalità straniera, che ottengono risultati mediamente meno performanti rispetto ai coetanei svizzeri. Nelle prove standardizzate di quinta elementare, gli studenti svizzeri risultano avvantaggiati in matematica e italiano, mentre gli allievi stranieri, inclusi quelli di origine italiana, si collocano in posizioni inferiori. Le valutazioni scolastiche confermano queste tendenze, con rendimenti più elevati tra gli studenti svizzeri e quelli appartenenti a ceti socioeconomici più favoriti. Nella scuola media, gli studenti di nazionalità svizzera accedono più facilmente ai corsi di matematica e tedesco con requisiti estesi, anche quando le loro competenze non sono elevate, mentre gli allievi stranieri sono sovra-rappresentati nei percorsi meno esigenti. Questa disparità si acuisce nel passaggio alla formazione post-obbligatoria, dove solo il 15% degli studenti stranieri accede ai licei, a fronte di una presenza più consistente nella formazione professionale (28%) (Benini et al., 26-27; Zanolla, 2023).

Per quanto riguarda le misure di sostegno scolastico, i dati analizzati convergono nel delineare un quadro strutturale di diseguaglianza nel sistema scolastico ticinese. Nel caso dell'accesso al Servizio di sostegno pedagogico, tra gli allievi non italofoni, le percentuali raggiungono il 36% nella scuola elementare e il 47% nella scuola media (Zanolla, 2023, p. 83). Nell'educazione speciale, la percentuale di studenti stranieri nelle scuole speciali (2%) è doppia rispetto agli svizzeri (1%) (Zanolla, 2023, p. 92). Anche il Semestre di motivazione, una misura della Divisione della formazione professionale e dell'Ufficio misure attive del DFE per giovani iscritti presso gli uffici regionali di collocamento, mostra una forte sovra-rappresentazione degli studenti stranieri (67% tra il 2007 e il 2016), a fronte del 26% della loro presenza nella popolazione scolastica complessiva della scuola dell'obbligo, indicando ulteriori disparità nei momenti critici di transizione (Zanolla, 2019, p. 79). Gli alunni con retroterra migratorio necessitano inoltre più spesso dell'intervento di più figure professionali a causa di problematiche linguistiche, culturali e diagnostiche, benché manchi una sistematizzazione scientifica di questi dati (Benini et al, 2020). Tali risultati si riflettono anche nel confronto con le tendenze internazionali. Studi condotti a livello svizzero ed europeo evidenziano infatti una costante: gli studenti stranieri tendono a essere sovra-rappresentati nei gruppi meno performanti, ad ottenere risultati inferiori e a frequentare percorsi scolastici con minori requisiti (Akkari & Radhouane, 2019; Felouzis & Goastellec, 2015; OCDE, 2016).

In conclusione, sebbene il sistema ticinese si distingua per un'elevata attenzione alle tematiche dell'equità e dell'inclusione, e presenti un divario relativamente contenuto tra allievi che raggiungono risultati più o meno elevati, persistono importanti criticità. Le disuguaglianze legate alla cittadinanza, alla lingua d'origine e allo status socioeconomico sono manifeste in tutte le fasi del percorso

scolastico, dalla scuola primaria alla scuola professionale. Inoltre, le misure di sostegno e le politiche di differenziazione, pur avendo obiettivi inclusivi, sembrano a volte contribuire ad alimentare i processi di segregazione, canalizzando selettivamente gli studenti stranieri in percorsi scolastici meno esigenti[13]. Ne emerge quindi la necessità di ulteriori approfondimenti qualitativi, volti a comprendere le logiche istituzionali e culturali che sottendono tali meccanismi di differenziazione e selezione, alfine di migliorare ulteriormente le condizioni di accesso a filiere educative a esigenze più estese e sostenere il successo scolastico per tutti gli allievi.

Misure di accoglienza e inclusione di allievi con retroterra migratorio nel sistema scolastico ticinese

I sistemi scolastici sono sempre più caratterizzati da una crescente eterogeneità culturale, che pone nuove sfide alla loro missione educativa. In Ticino, si registra un aumento costante dei beneficiari dei corsi di lingua e integrazione nelle scuole comunali (si focalizza il tema anche nel capitolo 4), mentre la situazione resta stabile nella scuola secondaria (Benini et al., 2020; Zanolla, 2023).

Gli insegnanti coinvolti nello studio sulla presa a carico delle diversità culturale negli istituti scolastici comunali riportano una crescente distanza con i vissuti degli allievi con retroterra migratorio e segnalano criticità nell'accoglienza, spesso aggravate da difficoltà scolastiche. A livello organizzativo, si evidenziano l'inadeguatezza del Regolamento dei corsi di lingua italiana e delle attività di integrazione[14] rispetto all'assegnazione delle risorse, l'instabilità del supporto specialistico e la mancanza di coordinamento e visione condivisa nella gestione della diversità (Rusconi-Kyburz, 2021). Le interviste ai docenti di lingua e integrazione (DLI) e agli operatori del Pretirocinio di integrazione (PTI), realizzate nell'ambito della ricerca IN:SCUOLA, evidenziano problematiche analoghe. In particolare, sono segnalati l'aumento di adolescenti con scarsa o assente scolarizzazione pregressa, i vissuti traumatici, e le difficoltà nell'insegnamento dell'italiano come L2 per mancanza di materiali adeguati. Si avverte inoltre l'urgenza di rafforzare le competenze interculturali dei professionisti coinvolti. I dirigenti scolastici riconoscono l'importanza di creare ambienti accoglienti e di formare tutti i docenti – non solo i DLI – sull'integrazione e sulla gestione dei traumi migratori. Una delle sfide principali riguarda il recupero linguistico e didattico, che diventa sempre più rilevante con l'avanzare del percorso scolastico (Benini et al., 2020).

Lo studio di Rusconi-Kyburz (2021) approfondisce i processi evolutivi attuati da scuole esposte a forte diversità culturale, attraverso uno studio di caso su tre realtà scolastiche che hanno sviluppato misure mirate per migliorare la presa in carico dell'interculturalità. Le scuole analizzate mostrano strategie efficaci fondate su tre elementi chiave: la valorizzazione di professionisti specializzati, il ruolo centrale della leadership inclusiva e il dinamismo di tutti gli attori coinvolti. Per affrontare queste sfide, lo studio mette in luce i principi guida che hanno guidato la riorganizzazione interna degli istituti: l'aumento delle risorse, l'intervento precoce, la formazione continua dei professionisti, la revisione dei ruoli tra docenti regolari e specialisti, la progettualità condivisa e una prima accoglienza più attenta e dilazionata, volta a costruire una reale comprensione dei bisogni dell'allievo. Centrale è anche lo sviluppo di una visione inclusiva condivisa all'interno delle scuole.

Partendo dai risultati della ricerca, le misure operative più efficaci includono:

- un'accoglienza strutturata dell'allievo e della famiglia, con colloqui in tappe successive per favorire la conoscenza reciproca e la definizione di un progetto pedagogico mirato;
- un accompagnamento iniziale continuo, con valutazioni periodiche del percorso di inserimento;
- un forte coordinamento con mediatori interculturali e con gli enti territoriali per garantire soluzioni individualizzate;

[13] Il termine segregazione è qui utilizzato come sinonimo di discriminazione, non è inteso come tipologia di presa a carico degli allievi. Con insegnamento segregativo si intende infatti un insegnamento impartito in contesti separativi che prevedono una differenziazione strutturale. Questa tipologia di scolarizzazione è attualmente presente in Ticino nell'offerta degli istituti LISPI per minorenni, che prendono a carico allievi che necessitano di interventi importanti anche di tipo medico e terapeutico, presenti nel medesimo luogo della scolarizzazione. Si veda anche il documento citato alla Nota 38 di questo Rapporto.

[14] Il Regolamento, del 2 dicembre 2020, è attualmente in fase di revisione. https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/num/722.

- l'istituzione di un referente o gruppo interno specializzato nelle tematiche migratorie, per promuovere pratiche condivise e coerenti con un approccio inclusivo.

Questi risultati suggeriscono che un cambiamento sistemico verso l'inclusione passa attraverso una ristrutturazione organizzativa della scuola, un investimento nella formazione dei docenti e un'azione educativa ancorata alla realtà multiculturale quotidiana.

Preparazione del corpo insegnante a lavorare in contesti culturalmente eterogenei

Pur rappresentando una risorsa molto importante per la vita quotidiana delle scuole, la diversità culturale può porre delle sfide a causa della complessità che essa comporta. Una gestione efficace di tale complessità non si traduce solo in una maggiore soddisfazione e benessere per alunni e insegnanti, ma favorisce anche l'equità nei percorsi scolastici (Akkari & Radhouane, 2019). Ricerche condotte a livello nazionale e internazionale mostrano come, nonostante numerose pubblicazioni e raccomandazioni sull'importanza di preparare i professionisti della scuola a tenere conto della diversità culturale, questo ambito rimanga marginale e caratterizzato da una mancanza di visioni condivise (Allemann-Ghionda et al., 1999; Lanfranchi et al., 2000; Potvin et al., 2018; Radhouane, 2019; Sieber, 2007; Sleeter, 2006). Studi recenti evidenziano inoltre la questione della limitata rappresentatività del corpo docente rispetto all'elevata eterogeneità culturale e linguistica della popolazione scolastica. Secondo i risultati di tali ricerche, una maggiore corrispondenza tra l'eterogeneità culturale e linguistica del corpo docente e quella della popolazione scolastica favorisce processi educativi più inclusivi, migliora la qualità delle interazioni relazionali, contribuisce alla riduzione dei bias culturali e linguistici e offre agli allievi modelli di riferimento diversificati e rappresentativi della pluralità sociale in cui sono inseriti (Sanchez-Mazas et al., 2014; Edelmann, 2013; Edelmann et al., 2015; Ladson-Billings, 2001; Sleeter, 2008; Radhouane, 2019; Villegas & Irvine, 2020). Un'indagine condotta tra gli studenti del corso di Bachelor per l'insegnamento nella scuola dell'infanzia e nella scuola elementare in Ticino mostra, infatti, un marcato divario: a fronte di un 25,5% di allievi con cittadinanza straniera e della presenza di 206 nazionalità diverse nella scuola dell'obbligo cantonale, solo il 6,8% degli studenti in formazione possiede una cittadinanza straniera, distribuita in otto nazionalità (Rusconi-Kyburz, 2021, p. 233-235).

La prima parte della ricerca citata precedentemente (Rusconi-Kyburz, 2021) consiste in un'analisi della formazione degli insegnanti in Ticino a operare in contesti culturalmente eterogenei (il tema è ripreso e ampliato nel capitolo 4). Lo studio si interroga sui concetti utilizzati per presentare il tema, sulle visioni che ispirano la formazione in questo ambito, su come gli insegnanti in formazione la percepiscono e se, al termine del percorso formativo, si sentono preparati a lavorare in contesti culturalmente eterogenei. I risultati mostrano che la formazione degli insegnanti alla gestione della diversità culturale in Ticino si caratterizza per una solida preparazione psicopedagogica e didattica, all'interno della quale si inseriscono percorsi formativi ispirati agli approcci interculturali in educazione e ad ambiti affini, che tuttavia non sono integrati in una visione comune, il che ne riduce probabilmente l'efficacia. Gli insegnanti in formazione si sentono in generale preparati a lavorare in contesti scolastici culturalmente eterogenei, ma dimostrano una capacità limitata di riflessione critica sul proprio ruolo e su quello dell'istituzione scolastica come attori chiave nella trasmissione di modelli e visioni culturalmente determinati.

Alla luce di tali risultati, e considerando quanto emerge da recenti ricerche focalizzate su fenomeni come discriminazione e razzismo, attualmente in crescita anche in contesto scolastico (Servizio per la lotta al razzismo, 2025), si delinea come sempre più urgente un potenziamento e una maggiore focalizzazione della preparazione degli insegnanti sui temi della valorizzazione della diversità, dell'accoglienza a studenti e studentesse con retroterra migratorio, della sensibilizzazione interculturale e della prevenzione alle discriminazioni. A fronte della carenza di studi specificamente focalizzati sul contesto ticinese che analizzino in modo sistematico le modalità di presa a carico dei fenomeni sopra menzionati, l'esame degli approcci e delle misure adottate dagli istituti scolastici per affrontare episodi di discriminazione e razzismo, nonché per intervenire in un'ottica preventiva, si configura come una rilevante e necessaria direttrice di ricerca per i prossimi anni.

Capitolo 3. L'importanza delle parole e degli atti

3.1. Definizione dei termini: Cos'è il razzismo e come si manifesta?

Per comprendere un fenomeno sociologico, è necessario innanzitutto definirlo con chiarezza. La scelta della terminologia non ha solo una funzione concettuale – utile a delineare un quadro teorico e a orientare la discussione, come nel presente Rapporto – ma assume anche una rilevanza pratica, ad esempio nelle pratiche didattiche adottate dal corpo docente. Per poter identificare un'azione o un comportamento come discriminatorio o razzista bisogna innanzitutto comprendere le modalità, spesso sottili, in cui il razzismo si manifesta. In sintesi, si tratta di saper riconoscere il fenomeno e, di conseguenza, essere in grado di contrastarne gli effetti negativi sulle persone coinvolte – in primis le allieve e gli allievi – sulle istituzioni, sulla comunità scolastica e sull'intera società.

Il fenomeno del razzismo è complesso poiché non si riduce alla sua mera manifestazione ideologica. In senso stretto, esso si riferisce a un'ideologia consolidatosi nella storia – in particolare nel periodo coloniale e nella schiavitù – che differenzia e gerarchizza tra esseri umani in base a caratteristiche quali l'aspetto fisico, la religione o la cultura. Una persona può essere razzista per ideologia, ma questo non è la sola forma in cui il fenomeno si manifesta. Il razzismo si può manifestare anche in modo inconsapevole e involontario, poiché esso non si riduce alla sola componente ideologica, ma va compreso come sistema, radicato nelle nostre strutture sociali e nelle istituzioni. Si parla in questo caso di razzismo strutturale o razzismo istituzionale per riferirsi a tutte quelle manifestazioni del fenomeno che rafforzano rapporti di potere e creano processi di esclusione, senza che essi siano necessariamente intenzionali (Bernasconi, Roveri, Trisconi 2024: 51).

Come si può dedurre dallo schema seguente, il razzismo si manifesta nella quotidianità e in tutti gli ambiti sociali su tre livelli: livello individuale o interpersonale, piano istituzionale e piano strutturale.

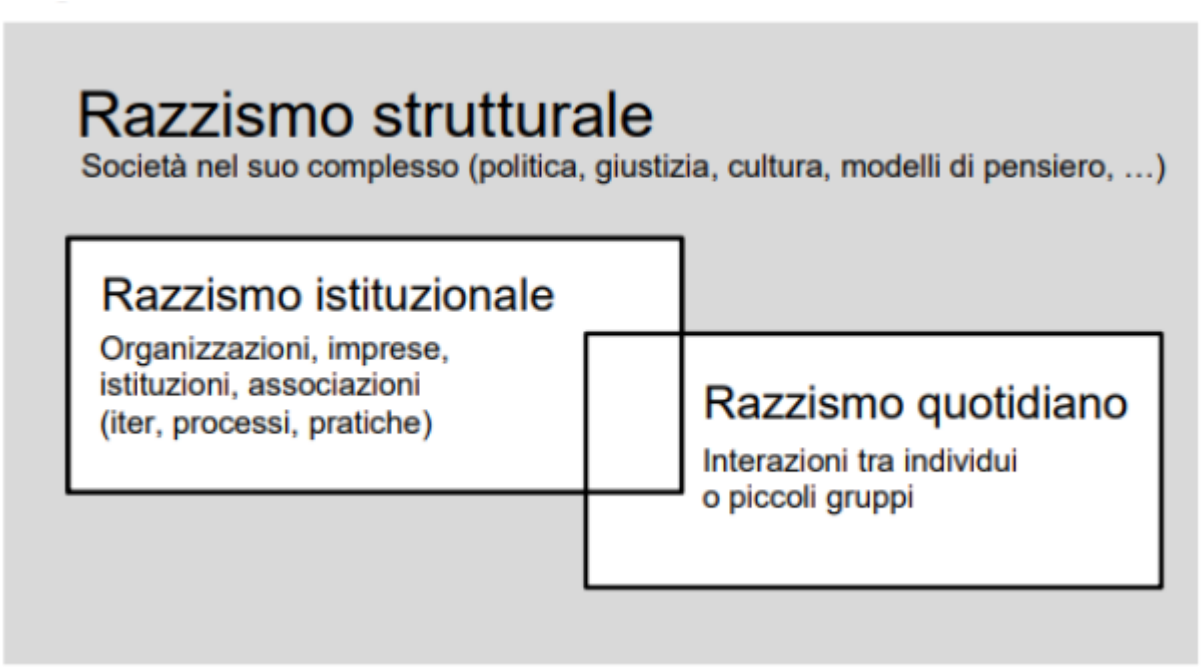


Figura 1 Manifestazioni del razzismo e della discriminazione razziale [15]

A livello individuale o interpersonale (razzismo quotidiano), il fenomeno si esprime "in forma di microaggressioni, ingiurie, violenza fisica o verbale nei confronti di persone razzializzate" (Bernasconi, Roveri, Trisconi 2024: 52). Anche esternazioni percepite come innocue, ma vissute dalla persona toccata in modo ripetuto, rientrano in questa modalità di manifestazione.

[15] Fonte immagine: Mugglin et al. (2022), Razzismo strutturale in Svizzera, p. 20.

Il razzismo istituzionale, dal canto suo, è presente nelle "regole, leggi o pratiche che permettono l'esistenza del fenomeno o lo rafforzano" (*ibid*.). Esempi di questa tipologia possono essere regolamenti di istituti che non sono stati sviluppati con un'attenzione specifica ad un approccio critico al razzismo o l'uso, "anche inconsapevole, di pratiche di insegnamento e materiali didattici che rafforzano stereotipi e pregiudizi razziali e che non riflettono criticamente il razzismo e le sue implicazioni attuali" (*ibid*. sulla base di El-Maawi et al., 2022). Il razzismo strutturale si riferisce invece alla portata del fenomeno in quanto sistema all'interno di ogni ambito della società. È importante sottolineare che gli studi dimostrano come il razzismo in Svizzera si manifesti soprattutto sul piano strutturale (Mugglin et. al., 2022).

Il razzismo si può quindi manifestare su questi tre livelli. Inoltre, esistono varie forme specifiche di razzismo, le cui definizioni e manifestazioni nel contesto attuale sono costantemente aggiornate dagli enti specializzati sul tema [16] in dialogo con le organizzazioni di riferimento della società civile. Tra le forme di razzismo specifiche troviamo, ad esempio, il razzismo antimusulmano, l'antisemitismo, il razzismo anti-Nero e il razzismo nei confronti di persone jenisch, sinti/manouches e rom[17]. Queste tipologie di razzismi si possono distinguere in quanto "hanno una loro storia e si manifestano secondo stereotipi e pregiudizi specifici" (Bernasconi, Roveri, Trisconi 2024: 53).Per il contesto scolastico e istituzionale è fondamentale saper riconoscere situazioni in cui si esprimono queste forme di razzismo specifiche, poiché colpiscono persone (percepite come) appartenenti a un tal gruppo e spesso si nascondono in generalizzazioni, stereotipi e pregiudizi ritenuti innocui, ma in realtà alla base della riproduzione di esclusione e discriminazione verso i gruppi toccati.

Come si è rilevato in precedenza (punto 2.2), nel sistema scolastico ticinese, come nel resto della Svizzera, la diversità culturale, sociale e religiosa è una componente quotidiana della realtà educativa. Studenti, famiglie e personale scolastico provenienti da contesti differenti interagiscono in uno spazio condiviso che richiede attenzione, rispetto e consapevolezza. In questo contesto, le parole e i comportamenti rivestono un ruolo cruciale: possono contribuire alla costruzione di una cultura dell'inclusione, oppure alimentare dinamiche di esclusione e discriminazione.

Nel contesto scolastico, questo fenomeno si manifesta in modo complesso. È necessario da un lato riconoscere e contrastare situazioni discriminatorie, anche quando si presentano in forma implicita o normalizzata; dall'altro, educare attivamente al rispetto delle differenze. La scuola non è isolata dal contesto sociale: stereotipi, pregiudizi e pratiche escludenti possono riflettersi nelle relazioni tra studenti, tra alunni e adulti di riferimento, ma anche nei materiali didattici, nelle attività ludiche e nelle regole scolastiche con il rischio di essere riprodotte, anche inconsapevolmente, da docenti e direzioni. Ad esempio, alcune direttive legate all'abbigliamento, o che limitano pratiche religiose, possono incidere negativamente sulla libertà di espressione e contribuire alla marginalizzazione.

Le pratiche quotidiane del personale scolastico hanno un impatto cruciale nella promozione di un ambiente inclusivo. Va dunque ribadito che è essenziale che anche i docenti riflettano sui propri pregiudizi impliciti, mettano in discussione stereotipi e siano formati sul tema dell'antirazzismo. Non basta intervenire sui comportamenti discriminatori degli allievi: è necessario riconoscere e correggere anche quelli, più sottili e strutturali, messi in atto dagli adulti. In questo contesto, i docenti di Storia delle religioni possono svolgere un ruolo chiave nel decostruire pregiudizi legati alla diversità religiosa.

[16] Per il contesto svizzero si possono citare il Servizio per la lotta al razzismo della Confederazione e la Commissione federale contro il razzismo. In Ticino si possono citare il Servizio per l'integrazione degli stranieri e il Centro per la prevenzione delle discriminazioni. Esistono inoltre numerose associazioni della società civile che si occupano del tema, spesso da più anni delle istituzioni stesse, e che hanno contribuito allo sviluppo delle politiche istituzionali.

[17] Si veda in particolare il glossario del Servizio per la lotta al razzismo, consultabile a questo link: https://www.frb.admin.ch/it/glossario

Studi centrali per il contesto scolastico come "*No to racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur*" di Rahel El-Maawi, Mani Owzar e Tilo Bur[18] sottolineano come la scuola in quanto istituzione debba adottare un approccio sensibile e critico al razzismo, analizzando quindi a fondo come esso si manifesta nelle sue strutture e cercando di trasformarle. Riconoscere e affrontare il razzismo all'interno dei vari ambiti della società e della scuola come istituzione è un lavoro continuo, che si riferisce a un approccio da adottare e da consolidare nel medio-lungo termine: "Assumere una prospettiva critica sul razzismo significa comprendere il razzismo come un sistema che ci riguarda sia a livello personale che sociale. In questo sistema si creano differenze tra le persone che spesso riproduciamo inconsciamente in vari ambiti della società. Siamo critici nei confronti del razzismo quando diventiamo consapevoli di questi meccanismi e agiamo di conseguenza*"* (El-Maawi et al. 2022: 14).

3.2. Accenni giuridici

La Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (ONU, 1965), ratificata dalla Svizzera nel 1994, definisce il reato di discriminazione razziale come "ogni distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, 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 dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro settore della vita pubblica."

A essa fa riferimento la Convenzione ONU sui diritti del fanciullo (1989), ratificata dalla Svizzera nel 1997, che vieta esplicitamente qualsiasi forma di discriminazione basata sull'origine, la provenienza, la religione, il sesso o altre caratteristiche personali nel trattamento dei minori. In ambito scolastico questo significa garantire pari opportunità e un ambiente protetto per tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali.

La Convenzione definisce una serie di diritti fondamentali ed elenca una serie di misure da adottare per eliminare la discriminazione razziale in tutte le sue forme. Mira anche a promuovere l'effettiva uguaglianza tra persone, affinché tutti possano godere pienamente e in egual misura di tutti i diritti umani fondamentali.

A livello nazionale, la Costituzione federale rappresenta la base giuridica per la tutela contro la discriminazione. L'articolo 8 sancisce il principio di uguaglianza davanti alla legge e proibisce ogni discriminazione basata su motivi quali razza, sesso, lingua, religione o disabilità. L'articolo 35 impone alle autorità pubbliche il compito di garantire tali diritti fondamentali anche nei rapporti fra privati, ove necessario. Questi principi sono vincolanti per tutte le autorità cantonali e comunali, che devono assicurare un'applicazione coerente e integrata della tutela antidiscriminatoria.

3.3. Lacune normative e scarsità di dati in Svizzera

Nonostante il chiaro riferimento contro ogni forma di discriminazione inserito nella Costituzione federale, in Svizzera la lotta contro la discriminazione razziale si basa su un quadro normativo ancora incompleto. La sola norma penale (art. 261bis Codice Penale, CP) si limita a sanzionare l'incitamento all'odio e alla discriminazione nello spazio pubblico, lasciando scoperte molte situazioni di razzismo quotidiano e strutturale, che possono manifestarsi anche nell'ambiente scolastico. Mancando una norma esplicita contro la discriminazione razziale nel diritto civile, le possibilità di intervento sono limitate, soprattutto nei contesti in cui la discriminazione si manifesta in forma sottile o indiretta, come può accadere nella relazione educativa.

[18] https://www.notoracism.ch

Questo ritardo normativo, evidenziato anche dalla Commissione federale contro il razzismo (CFR)[19], comporta conseguenze concrete per la scuola. In primo luogo, rende difficile contrastare efficacemente situazioni di disparità vissute da allieve e allievi con *background* migratorio o minoritario, poiché molte forme di discriminazione non sono riconosciute né sanzionabili. Inoltre, si crea una gerarchia nella protezione dei diritti.

A differenza di altri ambiti, come la parità di genere o i diritti delle persone con disabilità – per i quali esistono leggi federali specifiche e strumenti giuridici più incisivi –, manca un quadro legislativo organico che consenta un maggiore ricorso al divieto di discriminazione per motivi razziali, soprattutto quando si tratta di riconoscere e affrontare le forme di discriminazione multipla, che possono combinare vari fattori – ad esempio, "razza"[20], appartenenza religiosa, genere o disabilità – e che richiede il ricorso a tutti i mezzi giuridici disponibili nei diversi ambiti[21].

Una legge generale sulla parità di trattamento, come proposta dalla CFR, permetterebbe di offrire una protezione universale e coerente, tenendo conto della diversità della popolazione scolastica e del fatto che chiunque, in un momento della vita, può essere vittima di discriminazione. La sua introduzione rafforzerebbe il ruolo della scuola come spazio sicuro e inclusivo, capace di promuovere il rispetto reciproco e l'uguaglianza.

Oltre alla debolezza del quadro normativo, anche la situazione relativa alla raccolta dei dati è insoddisfacente. In Svizzera, le statistiche ufficiali non rilevano dati disaggregati su criteri rilevanti ai fini del contrasto al razzismo, quali l'origine etnica, il colore della pelle o la "razza". Questa lacuna è stata ripetutamente criticata da organismi internazionali, in particolare dalle Nazioni Unite e dal Consiglio d'Europa, così come da numerose organizzazioni attive nella tutela dei diritti delle persone colpite. Tuttavia, esistono alcuni strumenti di monitoraggio, che contribuiscono a documentare la situazione.

Lo studio *Convivenza in Svizzera: modulo "Diversità" (2021)*[22], basato su un'indagine rappresentativa della popolazione, evidenzia che il 17% delle persone residenti ha subito almeno una forma di discriminazione legata all'origine, al colore della pelle, alla religione o ad altri fattori simili. Le discriminazioni si verificano soprattutto sul lavoro, nella formazione e nei rapporti con le autorità. Il rapporto *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz (2020)*[23] raccoglie invece i casi segnalati ai centri di consulenza antidiscriminazione, mostrando una prevalenza di episodi legati al razzismo strutturale e istituzionale. Entrambe le fonti sottolineano la sottodenuncia e la necessità di rafforzare la prevenzione e la formazione. I dati mettono in luce la diffusione di micro-aggressioni, stereotipi e discriminazioni sistemiche, spesso invisibili ma con impatti profondi sulla vita delle persone colpite.

Sul piano cantonale

A fronte di un quadro normativo nazionale ancora lacunoso nella lotta contro le discriminazioni alcune normative cantonali offrono orientamenti importanti. Nel contesto cantonale ticinese, la normativa di riferimento per impiegati e docenti è la Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD). Partendo da questa cornice, il Consiglio di Stato ha emanato il 24

[19] Comunicato stampa della CFR, 4 giugno 2025: https://www.ekr.admin.ch/pdf/250604_CP_30_Jahre_it_2.pdf

[20] Il termine *razza* non ha alcuna base scientifica in ambito biologico. Viene tuttavia utilizzato nei documenti giuridici e nei discorsi antirazzisti per evidenziare come il razzismo si fondi su categorie sociali costruite storicamente, in particolare nel contesto del colonialismo e della schiavitù. Sebbene non esistano differenze biologiche tra gruppi umani, la nozione di *razza* conserva una rilevanza sociale, poiché continua a produrre effetti concreti in termini di discriminazione e disuguaglianza. Per questo motivo, alcuni approcci ne mantengono l'uso in chiave critica e decostruttiva.

[21] El-Maawi, R., Owzar, M., & Bur, T. (2022). *No to racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur*.

[22] Atteggiamenti nei confronti della diversità e impegno contro il razzismo, consultabile al seguente link: https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/popolazione/migrazione-integrazione.assetdetail.21784925.html

[23] Consultabile a questo link: https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/68111.pdf

dicembre 2021 il Codice di comportamento per i dipendenti dell'Amministrazione cantonale. Il documento disciplina le condotte dei collaboratori pubblici imponendo il rispetto della dignità umana e il divieto assoluto di molestie e discriminazioni di qualsiasi natura, siano esse psicologiche, sessuali o razziste. Il Codice non solo definisce le aspettative comportamentali, ma richiede che i dipendenti segnalino eventuali situazioni problematiche e agiscano per prevenire violazioni indicando i canali di segnalazione e i servizi di riferimento.

In ambito scolastico, il quadro viene specificato promuovendo un clima di rispetto e inclusione e di non discriminazione. Nella Legge della scuola, tra le finalità (art.2) troviamo l'educazione alla pace, il rispetto dell'ambiente e degli ideali democratici e quello della correzione degli scompensi socio-culturali e della riduzione degli ostacoli che pregiudicano la formazione degli allievi. L'articolo 58 specifica che "gli allievi hanno il diritto di ricevere un insegnamento conforme alle finalità della scuola e alle loro caratteristiche individuali nel rispetto della loro personalità e della loro libertà di coscienza e di credenza".

Nel 2023 il Dipartimento ha emanato le Direttive sui comportamenti inadeguati in ambito scolastico, dapprima destinate alle scuole cantonali e in seguito allargate agli Istituti comunali (2024). Le Direttive si appoggiano su alcune delle basi giuridiche indicate in precedenza (Convenzioni ONU, Legge della scuola, Codice di comportamento per i dipendenti) e hanno lo scopo "di introdurre un obbligo di notifica per il direttore o la direttrice che constata e/o viene a conoscenza tramite segnalazione di comportamenti inadeguati da parte di docenti, membri del personale scolastico o quadri scolastici, oppure di terzi, noti o ignoti, in ambito scolastico. Le direttive intendono quindi fare in modo che le constatazioni e/o segnalazioni siano notificate agli organi scolastici di conduzione e di vigilanza".

Le direttive si applicano a tutti i tipi di comportamenti inadeguati che si manifestano in particolare attraverso condotte, parole, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica, psichica o sessuale di allieve e allievi, rispettivamente di metterne in pericolo l'apprendimento, oppure di degradare il clima di istituto.

La combinazione di strumenti internazionali, principi costituzionali e direttive cantonali dimostra la necessità di un approccio integrato per contrastare efficacemente ogni forma di discriminazione. Tuttavia, affinché tali strumenti siano realmente efficaci, è essenziale rafforzare il coordinamento tra i diversi livelli normativi e garantire una loro applicazione sistematica e coerente nella prassi scolastica quotidiana.

3.4. Riconoscere e contrastare il razzismo

Affrontare il razzismo nella scuola non può limitarsi all'adozione di un linguaggio corretto: serve prima di tutto un approccio consapevole. Il razzismo esiste nel contesto scolastico spesso in forme implicite o normalizzate, ed è essenziale che il personale educativo sia formato per riconoscerlo e affrontarlo in modo mirato.
La sfida principale non sta tanto nell'intervenire quanto nel saper individuare le situazioni di razzismo, anche quando si presentano sotto forma di generalizzazioni, stereotipi o micro-aggressioni ("Da dove vieni veramente?", "Parli bene l'italiano!").

I docenti dispongono di competenze pedagogiche utili a creare spazi di ascolto e dialogo, ma è fondamentale che abbiano anche strumenti concettuali e linguistici aggiornati per nominare in modo preciso le discriminazioni. Il linguaggio, infatti, non è mai neutro: scegliere le parole giuste permette di rendere visibili le disuguaglianze, favorire una riflessione critica e contribuire a una cultura scolastica realmente inclusiva[24]. Adottare un linguaggio inclusivo, anche attraverso strumenti come l'asterisco di genere, significa riconoscere l'intersezionalità delle discriminazioni e valorizzare la

[24] Si rimanda anche al cap. 4 del presente Rapporto.

pluralità delle identità. È un percorso in divenire, che richiede disponibilità al cambiamento e un impegno costante da parte dell'intera comunità scolastica.

Parlare di razzismo significa anche affrontarne le dimensioni strutturali e istituzionali: per questo è importante che il personale scolastico abbia accesso a glossari, repertori terminologici e formazioni continue, che aiutino a orientarsi in un lessico in continua evoluzione.

A livello nazionale, diverse risorse sono a disposizione per approfondire questi temi. Tra queste si segnalano i già citati Servizio per la lotta al razzismo della Confederazione (SLR), la Commissione federale contro il razzismo (CFR) e la piattaforma online "Razzismo in cifre"[25], che raccoglie dati, ricerche e materiali didattici utili per la formazione e la sensibilizzazione. In particolare, il SLR mette a disposizione un glossario sulla terminologia, che aggiorna regolarmente[26].

Strumenti come la piattaforma "Razzismo in cifre", le pubblicazioni dell'Istituto Nuova Svizzera (INES)[27], il manuale citato nella premessa edito dal Canton Basilea[28] e la guida *No to Racism*[29] offrono risorse preziose per analizzare e affrontare il razzismo in quanto affrontano in modo chiaro la dimensione istituzionale del razzismo. In particolare, la guida propone strategie concrete per promuovere una cultura scolastica antirazzista, intervenendo su più livelli: allieve e allievi, docenti, direzioni e istituzioni. Queste risorse aiutano a orientare l'azione educativa verso una scuola equa, consapevole e impegnata nella prevenzione delle discriminazioni e costituiscono un supporto prezioso per rafforzare le competenze del personale scolastico e costruire un approccio educativo critico, consapevole e rispettoso della diversità.

3.5. Segnalare l'abuso e attivare la rete esistente

Per affrontare il razzismo in modo efficace è fondamentale dare ascolto e visibilità alle persone che ne sono direttamente colpite. Spesso, chi subisce episodi di discriminazione – soprattutto se giovane o in posizione di vulnerabilità – fatica a riconoscerli o a parlarne. È quindi essenziale creare un clima scolastico in cui sia possibile segnalare gli abusi in modo sicuro e rispettoso, e in cui la voce delle vittime venga presa sul serio e i piccoli episodi non vengano sminuiti.

A livello operativo, le persone vittime di razzismo possono contare su una rete di servizi di consulenza e supporto attivi a livello nazionale e cantonale. Tra le risorse disponibili vi sono la CFR, che ha creato una piattaforma per la segnalazione dei discorsi d'odio online[30], e la Rete di consulenza per le vittime del razzismo[31], composta da 23 centri attivi sul territorio. Questi offrono un supporto gratuito e confidenziale a chi subisce o assiste a episodi di discriminazione. La rete, insieme ai delegati cantonali all'integrazione e agli sportelli locali, costituisce un punto di riferimento importante anche per le scuole, che possono svolgere un ruolo di collegamento tra le vittime e i servizi competenti[32].

[25] https://www.frb.admin.ch/it/razzismo-in-cifre
[26] https://www.frb.admin.ch/it/glossario
[27] https://institutneueschweiz.ch/lt
[28] Vedi nota 4 e bibliografia.
[29] Vedi nota 15 e bibliografia.
[30] https://www.reportonlineracism.ch/i101.html
[31] https://www.network-racism.ch/it/beratungsstellen
[32] Nel 2024, la Rete di consulenza per le vittime del razzismo ha registrato e analizzato 1 211 casi di discriminazione razziale, con un aumento di 335 episodi rispetto al 2023, pari a una crescita di quasi il 40%. Gli ambiti più colpiti sono stati la scuola, l'ambiente di lavoro e lo spazio pubblico. Le forme di discriminazione più frequentemente segnalate sono state la xenofobia e il razzismo anti-Nero. È stato inoltre osservato un forte aumento del razzismo anti-musulmano, mentre il livello di antisemitismo si conferma stabilmente elevato. Nel contesto scolastico, in particolare, sono stati segnalati 230 casi, che rappresentano circa il 19% del totale.

Nel Cantone Ticino, questo dispositivo è completato dal Centro per la prevenzione delle discriminazioni (CPD)[33], istituito per offrire uno spazio di ascolto, orientamento e consulenza alle persone che hanno vissuto – o assistito a – situazioni di discriminazione, siano esse motivate da ragioni razziali, religiose, di genere o legate all'orientamento sessuale. Il servizio, sempre gratuito e confidenziale, consente anche la segnalazione anonima dei casi. Oltre al sostegno diretto alle vittime, il CPD svolge un ruolo attivo nella prevenzione, attraverso attività di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte a diversi ambiti della società, compreso quello scolastico.

Nel contesto educativo, è cruciale che le istituzioni promuovano percorsi di sensibilizzazione e formazione continua, affinché i soggetti coinvolti – allievi, insegnanti, famiglie e dirigenti scolastici – siano in grado di riconoscere e affrontare tempestivamente situazioni discriminatorie. Dare spazio alla testimonianza diretta e creare luoghi di ascolto strutturati contribuisce a rafforzare una cultura del rispetto e a contrastare in modo concreto l'isolamento e la tendenza a rendere invisibili delle esperienze razziste.

[33] https://www.discriminazione.ch

Capitolo 4. La centralità della formazione

4.1. La formazione degli insegnanti in Ticino

In questo sotto capitolo si sintetizza l'offerta formativa di base e continue riferite ai temi dell'inclusività di ogni forma di eterogeneità, rivolte a insegnanti di tutti gli ordini scolastici dalla scuola dell'infanzia alla scuola media superiore, incluse le scuole afferenti al sistema della formazione professionale. Le istituzioni di riferimento sono il Dipartimento Formazione e Apprendimento / Alta Scuola Pedagogica (DFA/ASP) della SUPSI e la Scuola Universitaria Federale per la Formazione Professionale (SUFFP). La descrizione dei contributi formativi degli istituti citati verrà completata con una breve presentazione dei principali filoni di ricerca attuali e di altri servizi offerti in questi contesti.

4.1.1 Le offerte del Dipartimento Formazione e Apprendimento / Alta Scuola Pedagogica (DFA/ASP) della SUPSI

Nel contesto della formazione iniziale, rivolta agli insegnanti dei gradi prescolastico, elementare. secondario I, così come nel curricolo in Pedagogia specializzata, il DFA/ASP integra sistematicamente il tema dell'attenzione alla diversità culturale e linguistica e della prevenzione delle discriminazioni. Tutti gli studenti seguono moduli obbligatori dedicati alla valorizzazione della diversità culturale e linguistica, all'accoglienza di allieve e allievi con retroterra migratorio e alla prevenzione delle discriminazioni. A questi insegnamenti si affiancano opzioni specifiche, che consentono di approfondire le tematiche introdotte dai corsi obbligatori, oppure di rafforzare le competenze interculturali nella pratica attraverso un'esperienza professionale all'estero. Le attività formative sono condotte da docenti con competenze interdisciplinari e si basano su approcci teorici consolidati. Nello specifico, fino all'anno accademico 2025-26 gli studenti della formazione *Bachelor in Insegnamento nella scuola elementare* seguono due corsi obbligatori, denominati "Educazione e società multiculturale: spunti sociologici e pedagogici" (14 ore-lezione; è in elaborazione un suo ampliamento e approfondimento) e "Lingue plurilinguismo I: Approcci plurali alle lingue e alle culture" (24 ore-lezione). La formazione Bachelor è attualmente sottoposta a una revisione curricolare i cui esiti saranno chiariti nel corso dell'anno accademico corrente. Nell'ambito della formazione *Master in Insegnamento nella scuola media* è previsto un intervento di 4 ore-lezione dal titolo: "Insegnare nella diversità: sfide e prospettive nella scuola multiculturale". Per quanto riguarda la formazione *Master in Pedagogia specializzata e didattica inclusiva*, il Piano di Studi prevede 8 ore di corso intitolato "Accogliere e sensibilizzare alla diversità culturale". A questi insegnamenti si affiancano opzioni specifiche, che consentono di approfondire le tematiche introdotte dai corsi obbligatori, oppure di rafforzare le competenze interculturali nella pratica attraverso un'esperienza professionale all'estero. Le attività formative sono condotte da docenti con competenze specifiche e interdisciplinari e si basano su approcci teorici consolidati. Si rileva tuttavia una criticità importante: le competenze interculturali acquisite nei corsi non vengono sistematicamente valutate né accompagnate durante la pratica professionale svolta nelle scuole ticinesi. Ciò implica che l'effettiva applicazione delle conoscenze dipende fortemente dall'iniziativa individuale dello studente e dal contesto ospitante, suggerendo la necessità di un maggiore allineamento tra teoria e pratica.

Nell'ambito della formazione continua, al tema è dedicato un Certificato di studi avanzati di circa 100 ore-lezione, riproposto a cadenza biennale. Si tratta di una formazione obbligatoria per i docenti di lingua e integrazione, ma aperta a insegnanti di ogni ordine e grado della scuola dell'obbligo. Sono inoltre presenti altri percorsi più brevi che trattano temi puntuali e attuali, ad esempio i percorsi scolastici di allievi con statuto di rifugiato, il trauma nella migrazione, il razzismo a scuola, gli approcci globali nell'insegnamento, oppure l'esplorazione di approcci metodologici e strumenti variegati (come gli approcci multisensoriali e corporei, l'utilizzo di albi illustrati e *silent books*, l'applicazione di metodi volti a favorire la narrazione di sé). Questi percorsi, aggiornati regolarmente in base ai risultati della ricerca e ai bisogni del territorio, contribuiscono al rafforzamento delle competenze professionali dei docenti. Tuttavia, la loro fruizione resta facoltativa, rendendo l'impatto fortemente dipendente dalla motivazione individuale e dalle scelte delle singole istituzioni scolastiche.

Inoltre, il DFA/ASP, in collaborazione con l'USI e la SUFFP, propone un Certificato di studi avanzati (CAS) in "Gestione della formazione per dirigenti di istituzioni formative", rivolto a figure con funzioni

di responsabilità nel contesto scolastico. All'interno di questo percorso è previsto un modulo di approfondimento della durata di 8 ore-lezione, dedicato alla gestione della diversità culturale e linguistica nei sistemi educativi del Canton Ticino.

L'attività di ricerca del DFA/ASP si concentra attualmente su ambiti strategici per il tema oggetto di questo Rapporto, come ad esempio l'educazione alla cittadinanza globale, la creazione di materiali didattici per l'italiano L2, l'elaborazione di percorsi formativi in collaborazione con la Biblioteca interculturale Bibliobaobab di Bellinzona, lo studio di gruppi etnici specifici. Tali progetti, spesso di respiro nazionale e internazionale, alimentano direttamente i contenuti della formazione iniziale e continua, in una logica integrata di "ricerca-formazione-pratica".

A livello istituzionale, il DFA/ASP ha inserito i principi di equità e inclusione nella propria strategia. In particolare, nel biennio 2025-2027 ha lanciato un processo di sviluppo istituzionale basato su un approccio critico alla diversità che coinvolgerà tutto il corpo accademico e amministrativo. A livello di collaborazioni il DFA/ASP lavora in sinergia con la Divisione della scuola del DECS, gli istituti scolastici sul territorio, le altre ASP e università in Svizzera e all'estero, come pure con associazioni e ONG. Questi partenariati consentono lo sviluppo di progetti innovativi (es. laboratori di lingue, dispositivi di tutoring) e rafforzano l'interconnessione tra formazione, pratica e ricerca. Tuttavia, la piena coerenza tra le diverse missioni istituzionali può ancora essere migliorata: ad esempio, i risultati della ricerca non sempre trovano una traduzione immediata nei curricula o nei dispositivi formativi, in particolare nei tirocini.

In conclusione, il DFA/ASP si distingue per un approccio integrato alla diversità culturale, promuovendo la formazione interculturale in tutti i suoi ambiti: formazione iniziale, continua, ricerca e azione istituzionale. Restano però alcune sfide: elaborare una visione globale e condivisa nell'approccio alla diversità, porre maggiore attenzione alla valutazione delle competenze interculturali, come pure alla loro applicazione nei tirocini, aumentare la partecipazione alla formazione continua e rafforzare il legame tra ricerca e pratica.

4.1.2 L'offerta della Scuola Universitaria Federale della Formazione Professionale

La formazione dei e delle docenti di scuole professionali e dei formatori dei laboratori delle scuole a tempo pieno e dei corsi interaziendali (definiti "responsabili della formazione professionale") in Ticino segue direttive federali ed è gestita dalla Scuola Universitaria Federale della Formazione Professionale (SUFFP). Il tema dell'inclusività culturale, religiosa e di genere costituisce un asse strategico centrale nell'offerta formativa regolata a livello nazionale rispondendo anche alle richieste del nuovo Piano Quadro per i responsabili della Formazione professionale della SEFRI (2025), che ha messo l'accento su temi trasversali rilevanti, quali la sostenibilità sociale e le pari opportunità. La SUFFP ha, inoltre, sviluppato linee guida interne che orientano la presa a carico del tema della sostenibilità all'interno di tutti i propri dipartimenti e campi di azione (formazione di base e continua, ricerca, sviluppo delle professioni, comunicazione, relazioni internazionali, ecc.).

In riferimento alla formazione dei responsabili della formazione professionale, la SUFFP si occupa di abilitare e formare lungo il ciclo di vita professionale diversi profili di insegnanti[34]. All'interno dei percorsi di formazione di base proposti dalla SUFFP, l'offerta formativa in tema di inclusività è ampia e variegata. Si passa da incontri puntuali e circoscritti sui temi dell'inclusività e delle discriminazioni previsti per docenti che seguono percorsi abilitanti brevi (ad esempio le formazioni con Certificato, 300 o 600 ore) a interi moduli trasversali o disciplinari per docenti che seguono il percorso completo di Diploma (1'800 ore). All'interno soprattutto delle offerte più ampie e strutturate ci si propone di sviluppare la capacità degli e delle insegnanti di saper promuovere ambienti formativi inclusivi e sicuri, capaci di valorizzare le differenze di genere, culturali e di apprendimento e prevenire discriminazioni, abusi e molestie. L'attenzione posta su tali aspetti è chiaramente interdisciplinare,

[34] Si tratta di: docenti di conoscenze professionali che operano in scuole di formazioni di base; docenti di maturità professionale; docenti di cultura generale; docenti di scuola specializzate superiori e formatori/trici attivi/e in centri interaziendali o in laboratori di scuole a tempo pieno. Vengono inoltre formati all'interno di questa istituzione i e le docenti attivi nelle formazioni transitorie e segnatamente nell'Istituto della transizione e del sostegno, contesto che include anche diverse offerte di integrazione per migranti.

integrando elementi etico-deontologici ad aspetti più propriamente pedagogico-didattici. I contenuti affrontati entrano nello specifico delle questioni, considerando sia i fondamenti più attuali delle teorie del genere, dell'interculturalità e dei principi dell'inclusione sociale, sia le dimensioni più operative dell'agire di fronte alle discriminazioni e in prevenzione ad esse. La discriminazione e l'inclusione sono inoltre affrontate rispetto alle dimensioni fondanti del rapporto con l'alterità e del rispetto reciproco, nonché in riferimento agli elementi specifici di diversità e alterità legati all'identità di genere, culturale e alla sfera dei bisogni educativi speciali. Le attività proposte prevedono non solo l'insegnamento di concetti, ma, capitalizzando la dimensione *en emploi* che caratterizza questi percorsi formativi, si offre ampio spazio alla discussione di casi autentici, alla presentazione di buone pratiche e alle testimonianze tratte dal territorio. Le attività di accompagnamento alla pratica permettono inoltre di monitorare, almeno in parte, il transfer di tali insegnamenti nella pratica professione dei e delle partecipanti.

Un approfondimento specifico riguarda i docenti di Cultura Generale per i quali sono previsti moduli aggiuntivi sui temi della sostenibilità, incluse le questioni più strettamente legate all'inclusività culturale-religiosa, di genere e riferita ai bisogni educativi speciali degli allievi e delle allieve. In tal caso, i contenuti affrontati assumono una connotazione anche disciplinare: non si insegna agli e alle insegnanti esclusivamente come farsi promotori di inclusività, ma anche come trattarli all'interno del proprio insegnamento, in conformità con il Piano Quadro di insegnamento della Cultura Generale[35].

Nell'ambito della formazione continua sono diverse le offerte su questi temi, riferibili sia ad elementi didattico-pedagogici che di leadership e gestione. In particolare, si tracciano offerte relative ai seguenti filoni: leadership inclusiva per i dirigenti scolastici e i responsabili della formazione (gestione del cambiamento, cultura organizzativa inclusiva, creazione di protocolli anti-discriminazione per esempio); digitalizzazione e inclusività nei contesti formativi (accessibilità digitale, creazione di materiali inclusivi, gestione delle dinamiche di classe in contesti virtuali per esempio); gestione delle crisi legate a discriminazione e molestie (tecniche di mediazione, comunicazione empatica, attivazione di reti di supporto per esempio).

Nella ricerca, il tema è affrontato all'interno di diversi assi di azione che operano a livello nazionale e che includono: processi di integrazione ed esclusione; identità professionale e diversità; tecnologie educative a supporto di una formazione inclusiva; processi di apprendimento e misure di sostegno. L'integrazione dei contenuti di ricerca nei corsi di formazione di base e continua avviene regolarmente, benché sia sempre una sfida riuscire ad integrare tanti contenuti ed esigenze, tra cui quelli oggetto di questo capitolo, all'interno di percorsi che prevedono già un numero notevole di obiettivi.

Infine, la strategia pluriannuale (2025-2028) del settore formazione fa chiari riferimenti ai temi della sostenibilità sociale e dell'inclusione, così come il Codice di condotta SUFFP regola chiaramente il tema delle discriminazioni e dell'inclusività all'interno del contesto di lavoro.

4.2. Integrazione degli allievi alloglotti nella scuola dell'obbligo ticinese

L'integrazione scolastica degli allievi alloglotti è una sfida importante per la scuola dell'obbligo. Le difficoltà derivano dalla grande eterogeneità dei percorsi di partenza: alcuni ragazzi arrivano con una buona scolarizzazione e competenze già consolidate, altri invece hanno alle spalle esperienze scolastiche frammentarie o assenti, e il loro percorso biografico è spesso segnato da situazioni di conflitto, migrazioni difficili, vulnerabilità di varia natura. A queste differenze si aggiungono le barriere linguistiche e, non di rado, vissuti traumatici che rendono più complesso l'inserimento nella nuova realtà scolastica.

[35] L'inclusività nei corsi di formazione di base è, infine, perseguita tramite misure di compensazione specifiche a fronte di situazioni di bisogni specifici degli e delle insegnanti in abilitazione. Al fine di fornire un ambiente il più inclusivo possibile, si offre infatti la possibilità ad ogni docente in formazione di segnalare bisogni educativi speciali o altre tipologie di bisogni specifici (anche non certificati) su cui identificare misure sostenibili di accompagnamento o compensazione.

Per rispondere a tali esigenze il Cantone ha sviluppato strumenti e modalità di lavoro specifiche[36]. Un ruolo chiave nel meccanismo di accoglienza è svolto dai docenti di lingua e integrazione (DLI), figure formate al DFA/ASP della SUPSI sia in pedagogia (abilitazione) sia in plurilinguismo e integrazione (specializzazione). Oltre a insegnare l'italiano, i DLI accompagnano gli allievi nel percorso di inserimento, mantengono i contatti con le famiglie e collaborano con enti e servizi preposti al sostegno delle persone con retroterra migratorio. Le ore di insegnamento sono attualmente attribuite in rapporto al numero di allievi presenti; è in discussione un'interessante ipotesi, che propone di dotare di un contingente orario tutti gli istituti, indipendentemente dal numero di allievi alloglotti, il che permetterebbe di lavorare con maggiore efficacia sull'integrazione e garantire parità di trattamento.
La cantonalizzazione dei DLI introdotta nel 2019 ha segnato un passaggio importante: i docenti non sono più assunti dai singoli comuni, ma dal Cantone. Ciò ha garantito maggiore equità di accesso al sostegno linguistico, una gestione più efficiente delle risorse e la possibilità di pianificare a lungo termine i bisogni di personale.
Per quanto riguarda le modalità didattiche, l'approccio adottato è di tipo integrativo: di norma gli allievi alloglotti vengono inseriti subito nelle classi regolari, con momenti di supporto mirato. Le forme di intervento dei DLI più praticate sono:

- lezioni individuali o in piccoli gruppi, con insegnamento personalizzato;
- co-insegnamento in classe insieme ai docenti disciplinari;
- laboratori linguistici e culturali, per favorire l'apprendimento in modo più coinvolgente.

Nelle scuole medie l'integrazione si realizza attraverso il lavoro corale di più figure (direzioni, DLI, docente di classe, docente di sostegno, docente di italiano, consiglio di classe). Questa impostazione permette risposte efficaci, ma presenta anche alcune criticità:

- la presenza dei DLI non è ancora costante in tutte le sedi;
- cresce il numero di allievi con scolarizzazione scarsa o nulla, per i quali il modello di inserimento immediato in classe può risultare inadeguato; in alcune situazioni si ricorre a classi di accoglienza temporanee, che offrono un corso intensivo iniziale per facilitare il successivo inserimento nelle classi regolari;
- persiste una certa precarietà per i docenti DLI, legata alla variabilità del numero di allievi, e una non uniformità nel corpo docente nel suo insieme quanto a sensibilità e conoscenze nell'ambito dell'integrazione.

In prospettiva, sarà importante rafforzare la presenza stabile dei DLI in tutti gli istituti, sviluppare modelli più adatti per allievi con scolarizzazione minima e promuovere progetti di integrazione rivolti a tutta la comunità scolastica.

Un aspetto particolare riguarda la scolarizzazione dei richiedenti asilo tra i 3 e i 18 anni ospiti del Centro federale d'asilo Regione Ticino e Svizzera centrale. Nel Cantone Ticino i bambini e i ragazzi seguono la scuola prevalentemente all'interno della struttura, in classi ridotte e con un'organizzazione flessibile e che si estende lungo tutto l'anno, anche per rispondere alle esigenze della procedura d'asilo, in vigore dal 2019, che prevede una permanenza massima nei Centri federali di 140 giorni e un elevato ricambio nelle presenze nelle strutture.
La scelta effettuata dalla Confederazione è stata fatta con l'intento di mettere al centro il benessere degli allievi e di garantire un ambiente protetto e stabile, evitando frequenti passaggi da una scuola all'altra, che potrebbero rendere difficile la continuità educativa sia per i ragazzi e giovani interessati sia per le classi ospitanti. Per permettere ai ragazzi di avvicinarsi alla realtà vissuta dai loro coetanei, sono in corso riflessioni per rafforzare le possibilità di integrazione, prevedendo momenti didattici in istituti scolastici del territorio: una prospettiva che dovrebbe essere ulteriormente approfondita.

[36] Regolamento dei corsi di lingua italiana e delle attività di integrazione, 2020. https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/pdfatto/atto/6821; Linee guida per l'accoglienza e la frequenza scolastica degli allievi alloglotti nella scuola dell'obbligo, 2017. https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DS/SIM/Cosa_facciamo/Diversi/Linee_guida_allievi_alloglotti_scuola_dell_obbligo.pdf

4.3. Misure di sostegno specializzato

Un atto parlamentare del 2019, "Bambini migranti e percorso scolastico: esistono forme di valutazione discriminatorie?"[37], interrogava il Governo sulle modalità di valutazione delle competenze scolastiche dei bambini con retroterra migratorio e stranieri e il passaggio sulla base di queste valutazioni a un percorso di scolarizzazione speciale. L'applicabilità di test saturati culturalmente (composti da prove linguistiche, cognitive, di ragionamento, ecc. che si riferiscono fortemente a conoscenze proprie di una sola cultura e che sono quindi inadatte per determinare competenze di altre culture) a bambini stranieri può infatti essere ritenuta una forma di maltrattamento istituzionale che preclude loro una reale integrazione nel Paese di accoglienza e fragilizza ulteriormente il sistema familiare.

Il tema è particolarmente delicato e nel tempo le prassi e le procedure sono state modificate in modo da ridurre *biais* valutativi sulla popolazione con retroterra migratorio. La situazione presentata nell'interrogazione non corrisponde quindi a quella attuale. Nondimeno la delicata questione della valutazione delle competenze scolastiche dei bambini con retroterra migratorio e stranieri richiederà ancora approfondimenti. Sarebbe importante potere disporre di indicazioni e linee guida chiare al proposito, oltre a un'analisi affidata agli enti formativi in materia di psicologia e psicodiagnostica.

Il passaggio della presa a carico e della gestione dell'intervento per allievi con disabilità dall'assicurazione invalidità (AI) ai Cantoni e la legge sulla pedagogia speciale (2011) hanno segnato, con l'abbandono dell'approccio di tipo medico individuale, un cambio di paradigma importante. Il sistema di finanziamento dell'AI stabiliva infatti delle categorie sulla base di criteri medici prescrittivi e del test cognitivo e attribuiva delle misure individuali, segnatamente delle misure di pedagogia speciale definite caso per caso sulla base di una diagnosi.
Il nuovo approccio valutativo, di tipo bio-psico-sociale ed effettuato dal 2011 per il tramite della Procedura di valutazione standardizzata (PVS), permette una lettura più ampia delle caratteristiche degli allievi con bisogni educativi particolari, mettendo in risalto non solo i deficit ma anche i punti di forza e soprattutto considerando il ruolo fondamentale del contesto nella manifestazione di un deficit. Il contesto ha un ruolo importante poiché tanto più saprà essere privo di barriere (facilitatore al funzionamento), tanto meno la disabilità dell'allievo si esprimerà. Inoltre, la considerazione del ruolo del contesto permette ai professionisti di ampliare la visione del bisogno educativo al di là delle disabilità diagnosticate, dei disturbi specifici dell'apprendimento e dello svantaggio sociale, linguistico e culturale.
Questo concetto è ulteriormente sviluppato nei lavori del gruppo "Ripensare l'inclusione" (2017 e 2021) che nel suo rapporto "Inclusione e accessibilità nel sistema scolastico ticinese"[38] preconizza il passaggio da misure di pedagogia speciale erogate ai singoli allievi a misure erogate al contesto.

Quanto alla struttura e all'organizzazione della Scuola speciale cantonale (SSC), essa assicura la scolarizzazione di bambini e ragazzi che presentano bisogni educativi particolari. L'insegnamento è garantito da docenti con una formazione specializzata che elaborano progetti personalizzati per ogni allievo. La presa a carico è organizzata in classi a effettivo ridotto oppure in classi inclusive; in entrambi i casi gli allievi sono seguiti con una dotazione docente maggiore e la classe è quindi guidata da più docenti. Lo scopo generale della SSC consiste nell'accompagnare gli allievi, in modo che possano raggiungere il massimo di autodeterminazione e autonomia di vita.
Tutte le classi di scuola speciale sono ubicate nelle sedi di scuola ordinaria; questo favorisce la convivenza fra pari e la possibilità di creare opportunità di collaborazione e integrazione.

In generale la formazione specializzata, la struttura organizzativa, i progetti personalizzati che valorizzano le competenze trasversali oltre a quelle disciplinari e le reti terapeutiche e sociali

[37] L'interrogazione qui: https://www4.ti.ch/user_librerie/php/GC/allegato.php?allid=132231; qui la risposta, molto sintetica, del Consiglio di Stato: https://www4.ti.ch/user_librerie/php/GC/allegato.php?allid=132821
[38] https://m3.ti.ch/COMUNICAZIONI/241151/1_DECS%20Inclusione%20e%20accessibilit%C3%A0%20nel%20sistema%20scolastico%20ticinese.pdf

presenti permettono all'allievo di potersi sviluppare in un ambiente protetto e al tempo stesso aperto al confronto con gruppi di pari.
Ciò consente alle classi di scuola speciale di sviluppare una sensibilità spiccata su temi come la discriminazione e il razzismo. Questo non significa che tali situazioni non si possano presentare all'interno delle classi ma le si affronta con un approccio preventivo e educativo: il fatto che gli allievi siano confrontati con l'elaborazione delle loro diversità nell'apprendimento favorisce negli stessi una maggior consapevolezza della loro dimensione culturale.

4.4. Nelle scuole professionali

Nella formazione post-obbligatoria, e nella fattispecie in quella professionale, esistono già diverse iniziative nate da singoli docenti o direzioni scolastiche per sensibilizzare gli allievi sui temi delle discriminazioni e del razzismo.
Manca tuttavia un carattere di programmaticità e una consapevolezza diffusa delle competenze necessarie per affrontare tematiche complesse con un pubblico di giovani e giovani adulti.
Emerge pertanto l'esigenza di un approccio più sistematico che coinvolga non solo gli studenti, ma anche i docenti e i formatori, sia a scuola che in azienda: la diversità culturale va riconosciuta come un arricchimento e integrata nei percorsi formativi.

Un'occasione significativa è offerta dalla riforma dell'Ordinanza federale, che entrerà in vigore a inizio 2026. Tutti i Centri professionali devono rivedere i programmi d'istituto di Cultura generale, aprendo così la possibilità di inserire stabilmente nei curricula temi legati a migrazione, diversità e inclusione. Si tratta di una possibilità che deve essere chiaramente indicata e suggerita a chi si occupa della realizzazione delle nuove programmazioni didattiche.

A ciò si aggiunge la Carta del partenariato della formazione professionale in Ticino 2025-2035[39], un impegno condiviso tra i partner della formazione professionale, che tra i suoi assi prioritari (Qualità, Transizioni, Partenariato) prevede un rafforzamento della formazione continua dei formatori aziendali. In questo quadro sarà importante includere percorsi dedicati alle tematiche della migrazione e della diversità, a realizzazione di quella "particolare attenzione ... al benessere delle persone in formazione, mediante l'adozione di misure di prevenzione delle violazioni dell'integrità personale" indicata nell'asse Qualità.
Già oggi il tema è affrontato nei corsi per formatori in azienda e ispettori di tirocinio, ma la nuova pianificazione della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) consentirà ulteriori sviluppi. È inoltre previsto un coinvolgimento progressivo anche delle direzioni scolastiche e dei docenti del settore post-obbligatorio, così da diffondere una sensibilizzazione capillare.
In conclusione, le misure proposte comprendono:

- verifica dell'inserimento del tema nei nuovi Programmi d'Istituto di cultura generale;
- attivazione di percorsi formativi specifici per formatori in azienda, ispettori di tirocinio, direzioni scolastiche e docenti;
- moltiplicazione di iniziative e manifestazioni nelle scuole rivolte a studenti e insegnanti;
- promozione di progetti dedicati, anche in collaborazione tra scuole di ordini differenti.

4.5. Il terzo settore

Accanto all'offerta istituzionale, nel Cantone Ticino sono rilevabili diverse proposte di integrazione – soprattutto linguistica – agite da più attori e rivolte a persone con retroterra migratorio: corsi di lingua italiana e di socializzazione nei Centri cantonali d'asilo gestiti dalla Croce Rossa, progetti e programmi di SOS Ticino, cui compete la seconda fase dell'accoglienza delle persone con retroterra migratorio attribuite al Cantone, iniziative di socializzazione e scambio con la popolazione locale promosse da associazioni, cooperative, volontari ecc. finanziate tramite fondi dell'Agenda Integrazione Svizzera e dal Programma d'integrazione cantonale (PIC). Per il terzo settore, dal 2019 è in atto una stretta collaborazione fra la Divisione della formazione professionale e la Sezione del

[39] https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/Documenti/Carta_del_Partenariato_della_Formazione_Professionale_in_Ticino_2035.pdf

sostegno sociale del DSS per portare avanti misure comuni che permettano un recupero delle competenze di base di natura formativa, attraverso programma di accompagnamento formativo e sociale che li aiuti in un secondo tempo ad inserirsi in un percorso formativo. Fra gli esempi si possono citare le attività formative proposte dall'Impresa sociale Sostare, nate per rispondere a bisogni concreti e spesso complessi di giovani maggiorenni (tra i 18 e i 25/30 anni) che vivono situazioni di vulnerabilità sociale, formativa e personale. Si tratta di persone che, per ragioni diverse, incontrano ostacoli nell'accesso a percorsi scolastici e professionali regolari: giovani con retroterra migratorio, rifugiati e ammessi provvisoriamente, ma anche residenti che affrontano fragilità sociali, economiche o psicosociali. Le persone seguite da Sostare presentano bisogni articolati e multidimensionali, che traggono origine da lacune nelle competenze di base, da fragilità nella sfera personale e sociale, da percorsi formativi interrotti o discontinui, dovuti a esperienze migratorie o a condizioni di disagio sociale e personale ma anche a oggettive difficoltà nel sistema di orientamento rispetto al sistema scolastico e professionale svizzero, poco conosciuto o percepito come difficile.
L'impresa sociale propone un accompagnamento a medio-lungo termine, graduale e personalizzato, che integri aspetti formativi, sociali e motivazionali e favorisca lo sviluppo di un'autonomia solida e duratura. In questa prospettiva, Sostare ha sviluppato un'offerta formativa strutturata su più livelli e in continuità. Il programma PAI (preapprendistato di integrazione) risponde soprattutto ai bisogni di integrazione linguistica, culturale e professionale dei giovani con retroterra migratorio, offrendo un apprendimento progressivo e collegato a esperienze pratiche; il progetto FSA (formazione settoriale accompagnata) sostiene i giovani residenti in difficoltà nell'elaborazione di un progetto personale e nella ricostruzione di fiducia e motivazione; il progetto ProntaMente rafforza le competenze specifiche e settoriali necessarie per ridurre lo scarto tra le risorse personali e le richieste del sistema formativo e delle aziende; infine, i progetti PAI2/FSA2 garantiscono continuità nell'accompagnamento, prevenendo abbandoni e sostenendo i/le giovani lungo tutto il percorso di apprendistato.

Queste misure, sostenute dal DECS e dal DSS, hanno l'obiettivo non solo di facilitare l'accesso alla formazione professionale, ma di creare condizioni di pari opportunità, rafforzando le risorse individuali e favorendo un inserimento stabile, duraturo e dignitoso nella società e nel mondo del lavoro.

Per quanto concerne la misura di preappendistato, essa è sostenuta anche attraverso finanziamenti della Segreteria di stato della migrazione (SEM) ed è promossa con modalità diverse anche da altre organizzazioni del mercato del lavoro con cui la DFP collabora (Login, ASF, SSIC e i centri professionali tecnici). Nella stessa modalità di Sostare il PAI e la FSA sono organizzati anche dalla Clinica Moncucco di Lugano.

Capitolo 5. L'idea di una carta etica

5.1. Una carta etica per tutte le scuole

Il DECS non dispone allo stato attuale di un documento di sintesi che riassuma e sistematizzi i valori e i principi di riferimento. Essi sono in parte depositati in singoli dispositivi legislativi e/o amministrativi di ordine e diffusione diversi, ma la loro frammentazione ne indebolisce riconoscibilità ed efficacia[40]. Più in generale, per tutti i funzionari dell'amministrazione cantonale è in vigore il Codice di comportamento per i dipendenti, pubblicato alla fine del 2021 e già citato al cap. 3 di questo Rapporto, che al suo punto 5, "Pari opportunità e protezione della personalità", precisa: "Le pari opportunità si applicano a tutti gli aspetti inerenti al ciclo di vita lavorativa e riguardano, in particolare, il divieto di discriminazioni nelle relazioni di lavoro e la promozione dell'uguaglianza di diritto e di fatto. Le molestie psicologiche, sessuali, così come ogni forma di discriminazione, sono vietate e non sono tollerate. Pertanto, nell'ambito della tutela della nostra integrità fisica e psichica, se ci riteniamo vittime di discriminazioni oppure molestie possiamo rivolgerci alla Delegata per le pari opportunità, al Gruppo stop molestie, al nostro superiore oppure ai Servizi centrali del personale"[41].

In ambito formativo, diverse istituzioni prevedono un codice etico o di comportamento. Sul piano cantonale, lo hanno sia l'USI sia la SUPSI; sul piano federale, diverse istituzioni di carattere universitario. Per le scuole pubbliche cantonali, sia di grado obbligatorio che post-obbligatorio, una carta etica potrebbe configurarsi come strumento che – oltre a dare concreta applicazione ai presupposti valoriali indicati nelle singole norme settoriali (legge della scuola ecc.) – concorre a rispondere ai compiti relativi all'elaborazione di una strategia dipartimentale definiti dalla decisione istitutiva del Gruppo di lavoro. Da un profilo più sostanziale, vi sono almeno tre aspetti che si ritengono centrali per la stesura di una carta etica destinata al contesto scolastico che stabilisca principi e valori fondamentali, promuova il rispetto dei diritti individuali e l'assunzione di doveri e responsabilità e definisca un codice di comportamento condiviso:

a) la costruzione di un'offerta da parte del DECS di una scuola realmente inclusiva, che deve poggiare su principi e valori di riferimento identificati, dichiarati, chiari e coerenti;
b) la non tolleranza di atteggiamenti, comportamenti, linguaggi esclusivi e discriminatori richiede una presa di posizione forte, non indiretta/implicita;
c) l'indicazione chiara sulle modalità e gli strumenti di gestione di comportamenti inadeguati.

5.2. Una prima ipotesi di testo

Il Gruppo di lavoro ha formulato una prima ipotesi circa i possibili contenuti di una carta etica per tutte le scuole, di ogni ordine e grado. Proprio per la sua universalità, si è scelto di circoscrivere i contenuti ai concetti ritenuti essenziali e di esporli in una forma comprensibile a tutti e al contempo inequivoca.

---

[40] Ad esempio all'art. 1 della Legge sul sostegno alla cultura (https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/num/254): "La cultura è fattore essenziale della *funzione educativa e della coesione sociale*, nonché componente dello sviluppo economico", e ancora all'art. 3: "Il Cantone garantisce la libertà di espressione artistica e *sostiene la diversità culturale sul proprio territorio*. Esso *promuove l'accesso di tutti i cittadini alla cultura* e il sostegno alla sua divulgazione". Per la scuola, il riferimento primo è all'art. 2 della Legge della scuola. (https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/num/207), in tutte le sue sottoarticolazioni.

[41] https://m4.ti.ch/fileadmin/DECS/downloads/LegislazioneScolastica/Codice_di_comportamento_dipendenti_AC.pdf. Da rilevare il fatto che si indichino anche i luoghi dell'amministrazione cui è possibile effettuare le segnalazioni nei casi di comportamenti che contravvengono al Codice.

A ***Premessa***

La nostra scuola si impegna a creare e mantenere un ambiente accogliente, inclusivo e rispettoso, dove tutti possano sentirsi valorizzati e liberi di esprimere la propria unicità. Questa Carta Etica rappresenta un impegno collettivo per promuovere le pari opportunità, il rispetto reciproco, combattere ogni forma di discriminazione e costruire una comunità scolastica basata su valori di uguaglianza e giustizia.

B ***Principi Fondamentali***

1 Rispetto reciproco
- Riconosciamo il valore di ogni persona, indipendentemente dalla sua origine, lingua, religione, genere, orientamento sessuale, abilità, estrazione sociale.
- Utilizziamo un linguaggio rispettoso e ci asteniamo da insulti, soprusi o derisioni e da dichiarazioni e atti a carattere razzista, sessista o di offesa di altri aspetti legati all'identità delle persone.

2 Inclusione
- Promuoviamo un ambiente in cui ognuno si senta accolto e possa partecipare attivamente alla vita scolastica, favorendo la libera espressione delle opinioni individuali nel rispetto di quelle di tutti gli altri.
- Evitiamo comportamenti che escludano, isolino o discriminino.

3 Empatia e solidarietà
- Cerchiamo di immedesimarci negli altri per comprendere i loro sentimenti e le loro esperienze.
- Supportiamo chiunque viva situazioni di difficoltà o sia vittima di discriminazione.

4 Responsabilità personale
- Riconosciamo l'importanza delle nostre azioni e il loro impatto sugli altri.
- Ci impegniamo a riflettere sui nostri comportamenti e, se necessario, a modificarli per promuovere un ambiente scolastico armonioso.

5 Promozione della diversità
- Apprezziamo la varietà di culture, idee e prospettive che arricchiscono la nostra comunità scolastica.
- Partecipiamo attivamente a iniziative che favoriscono la conoscenza e la celebrazione delle differenze.

C ***Impegni degli studenti***

Come studenti, ci impegniamo a:
- Evitare ogni tipo di comportamento discriminatorio come bullismo, insulti o esclusione.
- Denunciare e affrontare episodi di discriminazione o violenza, proteggendo le vittime e coinvolgendo gli adulti di riferimento.
- Utilizzare un linguaggio inclusivo e rispettoso, evitando offese, stereotipi o generalizzazioni.
- Promuovere un clima di collaborazione e rispetto, sostenendo chi è in difficoltà.
- Partecipare a momenti di riflessione e sensibilizzazione organizzati dalla scuola su temi di diversità e uguaglianza.

D ***Ruolo della scuola***

La scuola si impegna a sostenere questi principi attraverso:
- Programmi educativi sulla diversità, la discriminazione e l'inclusione.
- La disponibilità di operatori scolastici e risorse per affrontare problemi di discriminazione.
- Un dialogo aperto e costante con studenti, famiglie e personale scolastico.
- La definizione di percorsi identificabili e sicuri per gestire le situazioni di discriminazione che si verificano al nostro interno.

E ***Conferma del nostro impegno***

Firmando questa Carta Etica, ogni docente, studente, scuola, struttura amministrativa del DECS (ispettori, esperti, personale amministrativo) esprime il proprio impegno a rispettare i principi enunciati e a contribuire attivamente alla creazione di una comunità scolastica rispettosa e inclusiva.

Capitolo 6. Conclusioni

Le conclusioni del Rapporto riprendono le principali questioni e problematiche emerse dall'analisi dei temi connessi all'inclusione, alla diversità e alla prevenzione delle discriminazioni in ambito educativo, presentate nelle varie sezioni del documento (che corrispondono ai paragrafi evidenziati nei vari capitoli). Per ogni aspetto trattato sono formulate delle raccomandazioni operative. A seguito dell'esposizione della totalità delle misure messe in luce nel rapporto, in una seconda fase vengono ripresi gli ambiti ritenuti strategici dal gruppo di lavoro per guidare l'evoluzione delle politiche e delle pratiche scolastiche nei prossimi anni (che si riferiscono ai primi 4 punti evidenziati nel presente capitolo).

L'esposizione delle indicazioni segue un'organizzazione tematica che consente di mettere in luce, in modo coerente, le diverse dimensioni che concorrono allo sviluppo del sistema educativo e formativo in ottica di gestione istituzionale della diversità. Il primo punto prende in considerazione gli aspetti legati al consolidamento delle strutture, con particolare riferimento al rafforzamento degli assetti organizzativi e delle risorse che sostengono le politiche di inclusione, di prevenzione delle discriminazioni verso i gruppi toccati. Al secondo punto, il focus si sposta sul rafforzamento delle competenze dei professionisti specializzati, la cui azione è determinante per garantire interventi mirati e di qualità. La terza parte affronta le questioni relative alla formazione degli insegnanti e degli altri professionisti coinvolti nei processi educativi, sottolineando l'importanza di una preparazione sensibile alle differenze e attenta alla complessità dei contesti multiculturali. Al quarto punto è presentato un approfondimento sugli aspetti inerenti alla partecipazione culturale e sportiva, intesi come ambiti fondamentali per favorire il senso di appartenenza, la coesione sociale e la piena inclusione di tutte le persone nella vita comunitaria. Al quinto, sesto e settimo punto sono infine esposi gli auspici riguardanti una possibile seconda fase di rilevazione delle iniziative presenti nel Cantone e una valorizzazione delle buone pratiche territoriali, la scolarizzazione di minori in procedura di asilo, e il rafforzamento della protezione contro le discriminazioni a livello giuridico.

1. Strutture e risorse

- **Analisi delle logiche di differenziazione e promozione dell'equità nel sistema educativo (cfr. capitolo 2.5).** Sulla base dei risultati presentati nel presente Rapporto, emerge l'urgenza di approfondire le logiche istituzionali, culturali e psicologiche che influenzano i meccanismi di differenziazione e selezione nel sistema educativo, con particolare attenzione ai *bias* valutativi e al loro impatto sugli allievi con retroterra migratorio. Pur distinguendosi per l'attenzione ai principi di equità e inclusione, il sistema scolastico ticinese presenta ancora disuguaglianze legate alla cittadinanza, alla lingua d'origine e allo status socioeconomico, che si manifestano lungo tutto il percorso formativo. Inoltre, alcune politiche di sostegno e misure di differenziazione, pur nate con intenti inclusivi, sembrano talvolta contribuire a processi di segregazione, canalizzando selettivamente determinati gruppi verso percorsi scolastici meno esigenti. Si rende pertanto necessaria una ricerca sistematica e qualitativa volta a comprendere in profondità i fattori istituzionali e culturali che sostengono tali dinamiche, così da orientare politiche e pratiche educative più eque e coerenti con gli obiettivi di inclusione.
- **Carta etica (cfr. capitolo 5).** Attualmente, il mondo formativo ticinese non dispone di un documento unitario che raccolga e renda coerenti i principi e i valori di riferimento per quanto riguarda le tematiche oggetto del presente rapporto, dispersi in diverse normative e dispositivi. Il Gruppo di lavoro sollecita quindi l'elaborazione di una Carta etica valida per tutte le scuole, fondata su tre pilastri: la costruzione di una scuola realmente integrativa, la tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione e la definizione chiara di modalità di gestione dei comportamenti inadeguati. La Carta, redatta in modo semplice e inequivocabile, mira a promuovere valori condivisi, rispetto dei diritti e assunzione di responsabilità. Qualora fosse

accolta, si renderà necessario elaborare un documento accompagnatorio che spieghi, chiarisca e commenti le voci contenute nella Carta etica, al fine di garantire consapevolezza e unicità di intenti.

- **Istituzione di un protocollo condiviso per la gestione di episodi di discriminazione e razzismo (cfr. capitolo 3).** Il quadro attuale suggerisce di sviluppare e adottare un protocollo unitario per il rilevamento, la registrazione e la gestione di episodi di discriminazione e razzismo nel contesto scolastico e formativo. Tale protocollo dovrebbe prevedere procedure chiare per la segnalazione e l'accompagnamento dei casi, nonché la designazione di figure responsabili incaricate del coordinamento e del follow-up. In particolare, **nel settore dello sport** è formulata una **raccomandazione per l'istituzione di un sistema di segnalazione e monitoraggio degli episodi di razzismo o discriminazione**, coerente con quanto previsto per il mondo scolastico e **coordinato con le strutture esistenti** (Ufficio dello sport, Servizio per l'integrazione, per il tramite del Centro di prevenzione delle discriminazioni, CPD, e il SSI). Questa misura si inserisce nella medesima prospettiva di **rafforzamento della coerenza e dell'efficacia dei meccanismi di prevenzione e intervento**, promuovendo un **approccio integrato e intersettoriale**, per assicurare un intervento coerente, tempestivo e orientato alla prevenzione.

2. **Competenze dei professionisti specializzati**

- **Rafforzamento delle misure di accoglienza e inclusione degli allievi con retroterra migratorio (cfr. capitoli 4.2, 2.5).** In prospettiva, risulta prioritario consolidare la presenza stabile dei docenti di lingua e integrazione (DLI) in tutti gli istituti, sviluppare modelli didattici più adeguati agli allievi con scolarizzazione minima e promuovere progetti di integrazione rivolti all'intera comunità scolastica. Secondo i risultati di vari studi, le misure operative più efficaci includono un'accoglienza strutturata dell'allievo e della famiglia attraverso colloqui in tappe successive per favorire la conoscenza reciproca e la definizione di un progetto pedagogico mirato; un accompagnamento iniziale continuo con valutazioni periodiche del percorso di inserimento; un forte coordinamento con mediatori interculturali e con gli enti territoriali per garantire interventi individualizzati; e l'istituzione di un referente o gruppo interno specializzato nelle tematiche migratorie, capace di promuovere pratiche condivise e coerenti con una visione realmente inclusiva.

- **Adozione di protocolli diagnostici culturalmente sensibili e basati sull'equità (cfr. capitolo 4.3).** Si ritiene opportuno sviluppare e adottare protocolli e procedure diagnostiche che tengano conto della diversità dei vissuti, dei riferimenti culturali e linguistici delle persone valutate, al fine di ridurre il rischio di interpretazioni e decisioni influenzate da *bias* culturali. Sarebbe inoltre importante disporre di indicazioni e linee guida chiare a livello istituzionale, elaborate in collaborazione con gli enti formativi attivi nei settori della psicologia e della psicodiagnostica, per promuovere pratiche professionali più eque e fondate su una reale comprensione interculturale.

3. **Formazione (cfr. capitoli 3.2, 4)**

Per promuovere un approccio realmente inclusivo e consapevole alla diversità culturale e al contrasto del razzismo risulta prioritario coinvolgere tutti gli attori del sistema educativo - studenti, docenti, formatori, direzioni scolastiche e personale aziendale - in quanto l'inclusione è tale solo se realizzata dall'intera comunità scolastica. Questo può avvenire adottando una strategia formativa condivisa dall'insieme dell'istituto e che chiarisca, oltre ai compiti specifici, prassi, atteggiamenti e valori condivisi. Una tale strategia dovrebbe fondarsi sui seguenti principi:

- **Visione condivisa e coerenza istituzionale**
  Elaborare e promuovere una visione comune sull'approccio alla diversità culturale, in grado di connettere formazione iniziale, formazione continua, ricerca e azione istituzionale.

- **Formazione continua e strumenti aggiornati**
  Garantire a tutto il personale scolastico l'accesso a percorsi di formazione continua, che comprendano l'aggiornamento riguardo alla terminologia e i concetti fondamentali chiariti alla luce della ricerca recente, per affrontare in modo consapevole le dimensioni strutturali e istituzionali del razzismo e orientarsi in un lessico in continua evoluzione.

- **Allineamento tra teoria e pratica nella formazione degli insegnanti**
  Integrare la valutazione delle competenze interculturali acquisite nei percorsi formativi, assicurandone il monitoraggio nei contesti professionali e fornendo consulenza al bisogno. È essenziale che tali competenze non dipendano esclusivamente dall'iniziativa individuale, ma siano sostenute da una impostazione generale e da un appropriato accompagnamento.

- **Coinvolgimento di tutti i livelli del sistema**
  Estendere la formazione interculturale non solo agli studenti, ma anche ai docenti, ai formatori in azienda, agli ispettori di tirocinio e alle direzioni scolastiche, riconoscendo la diversità come risorsa educativa e professionale.

- **Sviluppo e diffusione di iniziative concrete**
  Favorire l'inserimento del tema della diversità culturale e del contrasto al razzismo nei Programmi d'Istituto di cultura generale; promuovere progetti, manifestazioni e collaborazioni tra scuole di ordini differenti, in modo da rendere visibile e condivisa la valorizzazione della pluralità.

4. Partecipazione: Cultura e sport

- **Sviluppare la capacità di favorire la partecipazione culturale di tutte le fasce della popolazione (cfr. capitolo 2.3).** Si riconosce l'importanza di rafforzare in modo sistematico la capacità delle istituzioni e degli operatori culturali di promuovere la partecipazione di tutte le componenti della popolazione, con particolare attenzione alle persone con retroterra migratorio. A tal fine, occorre:

  - Migliorare la base conoscitiva, sviluppando strumenti statistici e qualitativi specifici per monitorare la partecipazione culturale delle persone con *background* migratorio e per individuare eventuali barriere legate alla diversità culturale, linguistica o religiosa.

  - Raccogliere e valorizzare le iniziative promosse dalle persone con esperienze di migrazione, migliorando il loro accesso alle iniziative culturali cantonale, favorendo un dialogo costante con le istituzioni pubbliche e le politiche culturali.

  - Consolidare e ampliare strumenti di sensibilizzazione già attivi, come l'Agenda culturale cantonale, affinché diventino occasioni strutturate di riflessione e visibilità sulle diverse forme di espressione culturale.

  - Promuovere un'offerta culturale accessibile in più lingue (ad esempio tramite traduzioni, sottotitoli o mediazione linguistica), così da facilitare la partecipazione di pubblici plurilingui e valorizzare la diversità culturale presente sul territorio.

- **Promuovere lo sport come ambito di inclusione, rispetto e prevenzione delle discriminazioni (capitolo 2.4).** Appare necessario valorizzare lo sport quale strumento educativo e sociale capace di favorire il rispetto reciproco, la cooperazione e l'inclusione, rafforzando, nel contempo, i meccanismi di prevenzione e contrasto al razzismo e alle discriminazioni. A tal fine, è opportuno:

- Integrare nei percorsi scolastici e parascolastici l'educazione ai valori dello sport – rispetto, collaborazione e parità e accoglienza della diversità –, attraverso una formazione mirata per docenti e operatori sportivi.
- Istituire un sistema di segnalazione e monitoraggio degli episodi di razzismo o discriminazione in ambito sportivo, coordinato con le strutture esistenti (Ufficio dello sport, Servizio per l'integrazione, per tramite del CPD, SSI). Tale sistema dovrebbe prevedere: un canale unico di segnalazione, accessibile e protetto; la raccolta e analisi anonima dei dati, per individuare tendenze e bisogni d'intervento; una collaborazione interistituzionale volta a raccogliere le segnalazioni, nonché garantire risposte tempestive e coerenti con il dispositivo cantonale (vedi punto 1. Strutture) ai casi segnalati.

5. Approfondimento dei risultati del primo sondaggio esplorativo somministrato dal Gruppo di lavoro sul territorio cantonale attraverso una seconda fase di rilevazione e una valorizzazione delle buone pratiche territoriali (cfr. capitoli 2.1-2.2)

- Il gruppo di lavoro reputa interessante e utile proseguire il lavoro di analisi avviato con la prima indagine esplorativa attraverso una seconda fase di rilevazione più mirata, finalizzata ad approfondire le dinamiche osservate e a far emergere in modo più strutturato pratiche, bisogni e visioni degli attori attivi sul territorio. Questo percorso permetterebbe di costruire una comprensione più solida, contestualizzata e utile alla definizione di interventi coerenti e fondati.
- Parallelamente, si reputa opportuno sistematizzare e condividere le collaborazioni e le buone pratiche già esistenti, valorizzando la rete informale di enti che operano su queste tematiche e favorendo lo scambio di esperienze e conoscenze.
- Sarebbe inoltre interessante estendere l'indagine agli enti che non hanno risposto al sondaggio promosso dal GdL, in particolare a quelli di rilevanza cantonale, al fine di completare il quadro conoscitivo e ottenere una visione più rappresentativa e inclusiva del settore.

6. Scolarizzazione di minori in procedura di asilo (cfr. capitolo 4.2)

- Si sollecita ad approfondire e consolidare le iniziative volte a favorire l'integrazione dei minori in procedura di asilo, che attualmente sono scolarizzati all'interno della struttura del Centro Federale di Asilo con l'obiettivo di assicurare un ambiente stabile e protetto ed evitare passaggi frequenti tra istituti, che potrebbero compromettere la coerenza e la qualità del loro percorso formativo e relazionale. Tuttavia, si ritiene che sarebbe auspicabile offrire un contributo alla partecipazione sociale e al benessere di questi minori attraverso momenti didattici condivisi e attività che li avvicinino alla realtà vissuta dai loro coetanei nei contesti scolastici del territorio.

7. Rafforzare la protezione contro le discriminazioni e promuovere un'applicazione coerente dei principi di uguaglianza nella scuola (cfr. capitolo 3.2)

- Si auspica la considerazione di due livelli d'intervento complementari:
  - Auspicio di carattere legislativo, verso una protezione universale e coerente: l'adozione di una legge generale sulla parità di trattamento, come proposta dalla Commissione federale contro il razzismo (CFR), rappresenterebbe un importante passo verso una tutela uniforme e globale contro ogni forma di discriminazione. Tale misura, pur collocandosi al di fuori del margine d'azione diretto delle istituzioni scolastiche, costituirebbe un quadro di riferimento fondamentale per rafforzare il ruolo della scuola come spazio sicuro, inclusivo e promotore di rispetto reciproco e uguaglianza.
  - Azioni operative nel contesto scolastico, applicazione coerente degli strumenti esistenti: a livello cantonale e istituzionale, si invita a rafforzare il coordinamento tra gli strumenti

internazionali, costituzionali e cantonali già in vigore, assicurandone un'applicazione sistematica e coerente nella prassi scolastica quotidiana. Ciò implica, anzitutto, **affrontare le dimensioni strutturali e istituzionali del razzismo**, attraverso la **formazione del personale scolastico** e **percorsi di aggiornamento continuo** che consentano di orientarsi in un **lessico in costante evoluzione** una maggiore integrazione tra politiche, direttive e pratiche educative, così da tradurre i principi di parità di trattamento in comportamenti concreti, visibili e coerenti.

Bibliografia

Si indicano i riferimenti citati nel Rapporto e i riferimenti utilizzati dal Servizio dell'integrazione degli stranieri

Affolter, S., e V. Sperisen. 2023. *Racisme et représentation de la diversité sociale dans les manuels scolaires*. Commissione federale contro il razzismo CFR.

Allemann-Ghionda, C., C. de Goumoëns, e C. Perregaux. 1999. *Pluralité linguistique et culturelle dans la formation des enseignants*. Fribourg: Éditions Universitaires Fribourg Suisse.

Akkari, A., e M. Radhouane. 2019. *Les approches interculturelles en éducation. Entre théorie et pratique*. Québec: Presses de l'Université Laval.

Benini, S., S. Calvo, S. Chiesa, e M. Egloff. 2020. *IN SCUOLA: promozione dell'integrazione e dell'interculturalità nella scuola ticinese*. Bellinzona: Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi.

Commissione federale contro il razzismo (CFR). n.d. "Racisme et représentation de la diversité sociale dans les manuels scolaires." Consultato il 11 novembre 2025. https://www.ekr.admin.ch/i112.html.

Edelmann, D. 2013. "Lehrkräfte mit Migrationshintergrund—Ein Potenzial pädagogischer Professionalität im Umgang mit migrationsbedingter Heterogenität." In *Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund. Zur Relevanz eines Merkmals in Theorie, Empirie und Praxis*, a cura di K. Bräu, V. B. Georgi, Z. Karakasoglu, e C. Rotter, 197–208. Münster: Waxmann.

Edelmann, D., S. Bischoff, M. Beck, e A. Meier. 2015. "More students with migration backgrounds at Universities of Teacher Education. Theoretical reflections and empirical insights on potential aspects and challenges from the perspectives of pre-service teachers and lecturers." *Tertium Comparationis. Journal Für International Und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft* 21 (2): 205–224.

El-Maawi, R., M. Owzar, e T. Bur. 2022. *No to racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur*. Bern: Hep Verlag AG.

Felouzis, G., e G. Goastellec. 2015. *Les approches interculturelles en éducation. Entre théorie et pratique*. Québec: Presses de l'Université Laval.

Ladson-Billings, G. 2001. *Crossing over to Canaan: the journey of new teachers in diverse classrooms*. San Francisco: Jossey-Bass.

Lanfranchi, A., C. Perregaux, e B. Thommen, a cura di. 2000. *Pour une formation des enseignantes et enseignants aux approches interculturelles. Principaux domaines de formation – Propositions pour un curriculum de formation – Indications bibliographiques*. CDIP.

Legge federale sugli stranieri e la loro integrazione, del 16 dicembre 2005 (LStrI, RS 142.20).

Lindemann, A. 2023. *Dénoncer ou ne pas dénoncer ? La population musulmane face à la discrimination*. Lausanne: Université de Lausanne.

Mugglin, L., D. Efionayi-Mäder, D. Ruedin, e G. D'Amato. 2022. *Razzismo strutturale in Svizzera: studio sulle basi teoriche e concettuali e sui fondamenti empirici*. SFM/SLR. Consultato il 11 novembre 2025. https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/listes_publicationsSFM/Etudes%20du%20SFM/SFM%20-%20Studies%2081i.pdf.

ONU Italia. n.d. “Giornata internazionale per l’eliminazione della discriminazione razziale.” Consultato il 11 novembre 2025. https://www.onuitalia.it/giornata-internazionale-per-leliminazione-della-discriminazione-razziale/.

Potvin, M., F. Dhume, M. Verhoeven, e T. Ogay. 2018. “La formation des enseignants sur la diversité et les rapports ethniques : regard comparatif France, Québec, Belgique et Suisse.” *Éducation et francophonie* 46 (2): 30–50. https://doi.org/10.7202/1055560ar.

Radhouane, M. 2019. *La prise en compte de la diversité culturelle dans la formation et le travail des enseignants. Une analyse menée à partir du cas genevois*. Tesi di dottorato, Université de Genève.

Rete di consulenza per le vittime di razzismo. n.d. “Episodi di razzismo trattati nell’attività di consulenza.” Consultato il 20 febbraio 2024. https://network-racism.ch/cms/upload/230419_humanrights_Rassismusbericht_2022_it_def.pdf.

Rusconi-Kyburz, L. 2021. *La prise en compte de la diversité culturelle dans la formation des enseignants et dans les institutions scolaires communales. Une étude à partir du contexte tessinois*. Tesi di dottorato, Université de Genève. https://doi.org/10.13097/archive-ouverte/unige:160457.

Sanchez-Mazas, M., N. Changkakoti, e M.-A. Broyon, a cura di. 2014. *Éducation à la diversité. Décalages, impensés, avancés*. Paris: L’Harmattan.

Semaine d’actions contre le racisme. n.d. “Semaine d’actions contre le racisme.” Consultato il 11 novembre 2025. https://sacr.ca/.

Servizio per la lotta al razzismo [SLR]. 2023. *Razzismo strutturale in Svizzera; sintesi dello studio di riferimento*. DFI. Consultato il 11 novembre 2025. https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/shop-bestellungen-und-publikationen0/KurzfassungStudieStrukturellerRassismus.html.

Servizio per la lotta al razzismo [SLR]. 2024a. “Glossario.” Consultato il 11 novembre 2025. https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/glossar.html.

Servizio per la lotta al razzismo [SLR]. 2024b. *Il razzismo in Svizzera: cifre, fatti e interventi necessari*. DFI. Consultato il 11 novembre 2025. https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/85939.pdf.

Servizio per la lotta al razzismo [SLR]. n.d.a. “Razzismo in cifre: l’essenziale in breve.” Consultato il 11 novembre 2025. https://www.rassismus-in-zahlen.admin.ch/it.

Servizio per la lotta al razzismo [SLR]. n.d.b. “Settore di promozione ‘Gestione della diversità e protezione contro la discriminazione’. Raccomandazioni per lo sviluppo e l’esercizio di un’offerta di consulenza.” Consultato il 11 novembre 2025. https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/themen/integration-und-diskriminierung.html.

Servizio per la lotta al razzismo. 2025. *Razzismo in cifre*. Confederazione svizzera.

Sieber, P., a cura di. 2007. *Rapport fondamental Pédagogie interculturelle dans la formation des enseignants en Suisse*. CDIP.

Sleeter, C. E. 2006. “Préparer les enseignants pour des écoles culturellement diverses : la recherche et l’omniprésence de l’ethnocentrisme.” *Revue des HEP de la Suisse romande et du Tessin* 4: 259–278.

Sleeter, C. E. 2008. “Preparing White teachers for diverse students.” In *Handbook of Research on Teacher Education*, a cura di M. Cochran-Smith, S. Feiman-Nemser, D. J. McIntyre, e K. E. Demers, 559–582. New York: Routledge.

Villegas, A. M., e J. J. Irvine. 2010. “Diversifying the teaching force: an examination of major arguments.” *The Urban Review* 42 (3): 175–192. https://doi.org/10.1007/s11256-010-0150-1.

Ville de Montréal. n.d. “Semaine d’actions contre le racisme – Historique.” Consultato il 11 novembre 2025. http://www2.ville.montreal.qc.ca/contreleracisme/fr/historique_sclr.shtm.

Zanolla, G. 2019. “Equità.” In *Scuola a tutto campo: Indicatori del sistema scolastico ticinese*, a cura di M. Egloff e A. Cattaeno, 27–83. Bellinzona: SUPSI-DFA.

OCDE. 2016. *Résultats du PISA 2015: politiques et pratiques pour des établissements performants* (Vol. 2). Paris: Éditions OCDE.

Appendice

Elenco membri del Gruppo di lavoro

Stato al 14 novembre 2025

Chiara Orelli Vassere, Direttrice dell'Istituto della transizione e del sostegno (Presidente);

Raffaele Regazzoni, Caposezione della formazione industriale, agraria, artigianale e artistica;

Roland Hochstrasser, Capoufficio dell'analisi e del patrimonio culturale digitale;

Alessandro Lava, Capoufficio dello sport;

Tatiana Lurati Grassi, Capoufficio della formazione continua e dell'innovazione;

Valeria Matasci, Collaboratrice personale della Consigliera di Stato Marina Carobbio Guscetti;

Luca Notari, aggiunto al Caposezione della pedagogia speciale;

Alberto Palese, aggiunto alla Caposezione dell'insegnamento medio;

Alma Pedretti, aggiunta al Caposezione delle scuole comunali;

Lorenza Rusconi Kyburz, Docente-ricercatrice Centro di competenze Bisogni educativi, scuola e società (BESS), Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana;

Michela Trisconi, Delegata cantonale all'integrazione degli stranieri (Dipartimento delle istituzioni).

Formulario

Vi invitiamo gentilmente a segnalare esclusivamente i progetti o gli eventi da voi promossi. Non si rileva la partecipazione a iniziative organizzate da terzi.

La compilazione del formulario richiede dai 5 ai 10 minuti.

Nome istituzione/ente promotore		
Dati promotore (persona di contatto e recapiti)		
Titolo del progetto/ dell'iniziativa		
Estensione (puntuale / continuativa; dal… al….)		
Luogo/i di svolgimento		
Autrice/autore della scheda	data	Osservazioni
Eventuali episodi di discriminazione e/o razzismo: come sono gestiti dall'istituzione / dall'ente?		
Il tema delle discriminazioni e del razzismo è esplicitamente ancorato nella strategia dell'istituzione (ad esempio nei piani di istituto, di studio, nella politica di qualità)?		
Quanto è rilevante il tema per la vostra organizzazione / associazione / istituto?		

Breve descrizione del progetto/dell'iniziativa e dei suoi obiettivi	Massimo 1'500 battute
Tipologia (possibili più scelte; a crocette)	- Formativa - Informativa - Studio/ricerca - Pedagogico/didattica - Altro (specificare)
Ambito (possibili più scelte; a crocette)	- Razzismo e discriminazioni - Integrazione e vivere insieme - Lingua e cultura - Altro (specificare)
Pubblico (specificare età e gruppi di appartenenza (es. 15-20enni, ….); associazioni, comunità straniere, ordine scolastico, gruppi d'interesse)	
Collaborazioni esterne (es. associazioni, enti, comuni) (specificare quali)	
Finanziamenti (specificare di che tipo, es. fondi pubblici cantonali e/o federali, privati, fondazioni)	
Risorse didattiche utilizzate o prodotte (es. materiali didattici, schede informative, testi, materiali audiovisivi, altro (specificare))	
Risultati raggiunti	Massimo 1'500 battute

+ POSSIBILITÀ DI CREARE UNA NUOVA SEZIONE PER SEGNALARE ALTRI PROGETTI

Il tema della discriminazione / del razzismo è affrontato in maniera esplicita? Massimo 1'500 battute

Nel progetto sono coinvolte persone con esperienza personale e diretta di discriminazione / razzismo? Massimo 1'500 battute
Chi promuove il progetto ha competenze / formazione di base e/o continua su queste tematiche? Massimo 1'500 battute
Ulteriori osservazioni (campo non obbligatorio)

Vi invitiamo a inviare eventuali allegati per e-mail, scrivendo a decs-migrazione.diversita@ti.ch.