

# PARITÀ NELLE SEZIONI

Manuale 4 per le sezioni del PS Svizzero



## **Editore**

Partito Socialista Svizzero  
Formazione e sviluppo membri  
Casella postale  
Theaterplatz 4  
3001 Berna  
+41 31 329 69 69  
[info@pssvizzero.ch](mailto:info@pssvizzero.ch)  
[sp-ps.ch/it](http://sp-ps.ch/it)

## **Manuali per le sezioni del PS Svizzero**

- 1 Lavoro nelle sezioni
- 2 Campagne e comunicazione
- 3 Iscritte e iscritti
- 4 Parità nelle sezioni
- 5 Campagna elettorale
- 6 Protezione dei dati

Per qualsiasi domanda, il team del segretariato centrale del PS Svizzero è a tua disposizione: [info@pssvizzero.ch](mailto:info@pssvizzero.ch)

Anche il segretariato del PS del tuo cantone può aiutarti o indirizzarti verso chi di competenza.

Tutti i manuali delle sezioni e i documenti sono qui disponibili:  
[sp-ps.ch/it/manuali-per-le-sezioni](http://sp-ps.ch/it/manuali-per-le-sezioni)

Versione 1 / settembre 2025  
Julia Baumgartner e Mia Jenni, su mandato del PS Svizzero

# LA DIVERSITÀ CI RENDE PIÙ FORTI!

È un dato di fatto: più un organo è diversificato, più può agire in modo fondato, innovativo ed efficace. **Con questo manuale desideriamo aiutare le sezioni a promuovere la diversità, a riconoscere le discriminazioni e a contrastarle.** La parità e l'inclusione sono temi molto vasti. In questo manuale ci concentriamo sulla parità di genere e sulla discriminazione basata sul sesso e sull'identità sessuale.

**Il manuale offre consigli pratici** per promuovere la parità di genere e creare un'atmosfera inclusiva, rispettosa ed equa. Il nostro obiettivo è quello di sfruttare i punti di forza delle persone iscritte al nostro partito per agire insieme e in solidarietà all'interno del PS Svizzero. Insieme ci impegniamo per un futuro in cui la parità sia scontata.

Saluti solidali,  
Il vostro team formazione

# INDICE

<b>LE DISUGUAGLIANZE HANNO CAUSE STRUTTURALI</b>	<b>5</b>
<b>COS'È LA DISCRIMINAZIONE?</b>	<b>6</b>
<b>FORME DI DISCRIMINAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>QUALI TIPI DI DISCRIMINAZIONE ESISTONO?</b>	<b>9</b>
<b>PARITÀ NELLA PRATICA</b>	<b>11</b>
<b>ABC QUEERFEMMINISTA</b>	<b>19</b>

Tutti gli allegati sono inseriti come link nel PDF oppure archiviati qui:  
[sp-ps.ch/it/manuali-per-le-sezioni/4-parita](http://sp-ps.ch/it/manuali-per-le-sezioni/4-parita)

# LE DISUGUAGLIANZE HANNO CAUSE STRUTTURALI

Da persone iscritte al PS, siamo consapevoli di vivere in un ordine sociale basato sulle disuguaglianze e sulle gerarchie. Solo mantenendo queste strutture di potere, pochi possono prevalere sui molti, trarne vantaggio e arricchirsi a loro spese.

Tali strutture sono consolidate da un lato da presupposti economici (ad es. strutture salariali, diritti del lavoro) e dall'altro da forme di discriminazione.

Alla base della discriminazione ci sono modelli di comportamento che abbiamo apreso, spesso inconsciamente, già in giovane età. In varianti e con intensità diverse, ci è stato insegnato, ad esempio, che «le donne sono meno competenti», «le persone queer sono snaturate» o «le persone afrodiscenti sono criminali». La discriminazione è quindi un fenomeno quotidiano e riguarda tutt\* noi, soprattutto se non siamo sensibilizzati.

Per contrastare questi meccanismi, è importante riconoscere la discriminazione, sensibilizzare, osservare sé stessi e ammettere i propri errori.

Questo manuale offre un aiuto per riconoscere e superare le strutture discriminatorie nel lavoro all'interno della propria sezione.

# COS'È LA DISCRIMINAZIONE?

Si parla di discriminazione quando le persone vengono trattate in modo diverso e svalutate a causa della loro età, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, religione, aspetto fisico, origine etnica o altre caratteristiche. In questi casi, sono i pregiudizi e i falsi presupposti a determinare il modo in cui viene trattata la persona discriminata.

La discriminazione è ovunque: nelle leggi, sul lavoro, nel tempo libero, nella vita quotidiana e anche nei partiti politici.

# FORME DI DISCRIMINAZIONE

La discriminazione può assumere diverse forme. Per poterla combattere, è importante riconoscerne e comprenderne le diverse forme.

## **Discriminazione diretta**

Si parla di discriminazione diretta quando una persona viene trattata in modo peggiore a causa di una o più caratteristiche chiaramente definite. Si manifesta attraverso molestie, denigrazione, minacce o odio e comprende, ad esempio, il sessismo sul posto di lavoro, l'odio online o le aggressioni fisiche per strada contro persone della comunità LGBTQ+.

## **Discriminazione indiretta**

La discriminazione indiretta consiste in norme e pratiche che a prima vista sembrano neutre, ma che in realtà svantaggiano determinati gruppi. Un esempio è rappresentato dalla soglia di accesso alla cassa pensioni, che riguarda principalmente le donne, poiché queste ultime lavorano più spesso con orari ridotti. La soglia di accesso è uno dei motivi per cui, alla fine della carriera, le donne percepiscono in media una pensione notevolmente inferiore rispetto agli uomini.

## **Discriminazione strutturale**

Si parla di discriminazione strutturale quando le strutture e le istituzioni sociali penalizzano sistematicamente determinati gruppi. Ad esempio, le professioni tipicamente femminili sono meno retribuite rispetto a quelle tipicamente maschili, perché secondo l'opinione comune le donne sarebbero più attratte dai lavori nel settore dell'assistenza e della cura. Allo stesso tempo, i lavori di cura sono considerati meno importanti e meno impegnativi.

### **Discriminazione istituzionale**

La discriminazione istituzionale è perpetrata da organizzazioni quali scuole, aziende o autorità. Si manifesta, ad esempio, quando alcune persone hanno un accesso più difficile all'istruzione, all'assistenza medica o alla partecipazione politica. Quando la polizia controlla delle persone solo in base al colore della pelle, all'origine o alla religione, senza alcun sospetto concreto, si parla di «racial profiling». Anche minimizzare i femminicidi e presentarli come «drammi familiari» o tagliare i fondi destinati alla prevenzione della violenza è una forma di discriminazione istituzionale.

### **Discriminazione multipla o intersezionale**

Quando una persona è vittima di discriminazione sulla base di più caratteristiche, si parla di discriminazione multipla o intersezionale. Non si tratta di un semplice cumulo, ma di forme di discriminazione che si sovrappongono. Ad esempio, una donna afrodiscendente ha ancora meno possibilità di ottenere un colloquio di lavoro rispetto a una donna bianca, oppure una donna con disabilità è più spesso vittima di molestie nei luoghi pubblici rispetto a una donna senza disabilità.

# **QUALI TIPI DI DISCRIMINAZIONE ESISTONO?**

**Quando si parla di discriminazione, talvolta vengono utilizzati termini il cui significato non è chiaro. Con il seguente elenco (non esaustivo) delle forme di discriminazione cerchiamo di fare un po' di chiarezza.**

## **Sessismo**

Per sessismo intendiamo la discriminazione basata sul genere femminile o non binario.

## **Queerfobia**

La queerfobia comprende la discriminazione nei confronti di persone gay, lesbiche, bisessuali, trans, non binarie, intersessuali, agender o asexuali sulla base della loro identità di genere e/o sessuale.

## **Transfobia**

La transfobia è la discriminazione delle persone trans in base alla loro identità di genere.

## **Razzismo**

Si parla di razzismo quando delle persone vengono discriminate a causa del colore della loro pelle, del loro background migratorio o di altre caratteristiche, come ad esempio il modo di vestirsi. Un esempio di razzismo è quando i voti scolastici dei bambini e dei giovani il cui cognome termina con -íc vengono valutati, consciamente o inconsciamente, in modo peggiore.

## **Antisemitismo**

L'antisemitismo indica la discriminazione nei confronti delle persone di origine ebraica o di fede ebraica a causa della loro appartenenza religiosa; appartenenza che tra l'altro talvolta viene erroneamente attribuita alle vittime della discriminazione.

## **Abilismo**

Quando nella vita quotidiana le persone vengono ridotte alle loro disabilità fisiche o psichiche e trattate in modo discriminatorio, si parla di abilismo. Ciò include, ad esempio, ostilità verbale o fisica nei confronti delle persone con disabilità.

## **Razzismo antimusulmano**

Parliamo di razzismo antimusulmano quando delle persone vengono discriminate a causa della loro appartenenza (talvolta anche solo presunta) alla comunità religiosa islamica.

## **Classismo**

Il classismo è la discriminazione basata sull'origine sociale ed economica, rispettivamente sullo status sociale.

## **Ageismo**

L'ageismo è la discriminazione o la svalutazione delle persone in base alla loro età. Può riguardare persone di tutte le età, ma il più delle volte si tratta di persone anziane, che vengono descritte come deboli, testarde o incapaci di imparare.

## **Grassofobia**

Parliamo di grassofobia quando le persone vengono discriminate a causa del loro peso o della loro corporatura. Ad esempio, i disturbi riferiti da persone considerate «grasse» vengono spesso presi meno sul serio dal personale medico, oppure attribuiti troppo in fretta al peso corporeo. In questo modo, altre eventuali malattie rischiano di non essere individuate.

# PARITÀ NELLA PRATICA

**In questo manuale ci concentriamo sulla discriminazione basata sul genere e sull'identità sessuale. Le misure proposte hanno lo scopo di contribuire ad abbattere gli ostacoli strutturali per le donne, persone non binarie e persone queer e di rendere il PS un luogo in cui tutti e tutte possano convivere in modo paritario. Alcune delle misure sono applicabili anche ad altre forme di discriminazione.**

## ASSEMBLEE E RIUNIONI

Un elemento centrale del nostro lavoro nelle sezioni sono le assemblee annuali e le riunioni: spesso sono la prima occasione in cui persone neoiscritte partecipano. È quindi molto importante organizzare questi incontri in modo tale da consentire a tutte le persone un buon inizio.

### Ordine del giorno

Valutate se l'ordine del giorno è interessante. Integrate le prospettive femministe nelle questioni politiche attuali. Rendete il femminismo una priorità rendendolo visibile.

### Personne relatrici

Durante la preparazione delle assemblee, assicuratevi che gli interventi previsti (relazioni, presentazioni delle mozioni, ecc.) siano distribuiti in modo equo. Vale la pena chiedere anche a persone nuove al di fuori del comitato e in particolare a donne e persone non binarie di prendere la parola. Si tratta di buone occasioni per pronunciare un intervento preparato in un contesto protetto e abituarsi così a parlare in pubblico.

Se possibile e necessario, offrite aiuto nella preparazione degli interventi: rileggete il testo del discorso, fate leggere ad alta voce, date consigli su come riformularlo o anche su come pronunciare chiaramente le parole. Tutto questo può essere molto incoraggiante e utile.

## **Moderazione alternata**

Assicuratevi che non tutte le assemblee siano presiedute e moderate dalla stessa persona. Questo compito non deve necessariamente essere affidato alla presidenza. Potete alternarvi all'interno del comitato, assicurandovi che vi sia un equilibrio di genere.

## **Richieste mirate a donne e persone non binarie**

Se donne e persone non binarie partecipano alle riunioni ma non intervengono, può essere utile rivolgersi a loro in modo mirato e motivarle a prendere la parola. La cosa migliore è fare riferimento a discussioni precedenti: «Ehi, avevi un'ottima idea per la campagna elettorale, vuoi presentarla?»

## **Giro di presentazione**

Una breve giro di presentazione richiede poco tempo e garantisce che tutte le persone parlino almeno una volta. Chiedete alle persone presenti di indicare anche il proprio pronome insieme al nome. Indicare il pronome rende visibili le diverse identità di genere, previene supposizioni errate e promuove un'atmosfera di dialogo rispettosa e inclusiva.

## **Discussioni in piccoli gruppi**

Conducete inizialmente parte della discussione in piccoli gruppi. In questo modo anche le persone più riservate avranno modo di esprimersi. Successivamente sarà più facile parlare in un gruppo più ampio. In alternativa, tali discussioni possono anche servire come introduzione a un'assemblea. Si possono quindi discutere temi politici di attualità («Cosa vi ha colpito dal punto di vista politico nelle ultime settimane?») oppure concentrarsi sui punti all'ordine del giorno.

## **Lista degli interventi**

Durante le vostre assemblee, assicuratevi che gli interventi siano equamente distribuiti tra i sessi. Se l'elenco degli/delle intervenenti è troppo sbilanciato, potete anche fare appello a donne e a persone non binarie a farsi avanti.

## **Protocollo Gender-Watch**

Tenere un protocollo Gender-Watch significa annotare, durante le assemblee, la ripartizione temporale e tematica degli interventi. Ciò può aiutare a trovare misure adeguate a rendere le assemblee più diversificate. È importante notare che nessuno è tenuto a rivelare la propria identità di genere. L'approccio consiste nel conoscere le persone del proprio partito e allo stesso tempo accettare una certa imprecisione nel protocollo.

Negli allegati a questo manuale trovi [un semplice modello per redigere tale protocollo\\*](#).

### **Accudimento dei bambini e delle bambine**

Per favorire la partecipazione di donne e altre persone con responsabilità genitoriali, è opportuno offrire un servizio di accudimento per i bambini e le bambine in occasione di eventi di grande portata e menzionarlo nell'invito.

### **Prima e dopo l'assemblea**

Per molte persone neoiscritte, il momento immediatamente prima e dopo le riunioni può essere difficile. Si trovano in un posto nuovo dove tutte le altre persone si conoscono già. Prestate quindi attenzione alla presenza di nuove persone, avvicinatevi a loro e date loro il benvenuto. Spiegate loro come si svolgono le riunioni e presentateli alle altre persone presenti.

## **NOMINA A CARICHE PUBBLICHE E INTERNE AL PARTITO**

Per noi del PS è molto importante che nelle elezioni si tenga conto della diversità nella nostra società e nel nostro partito, sia negli organi interni al partito che nelle nomine/elezioni per cariche politiche pubbliche. Ciò richiede una promozione mirata, in particolare per quanto riguarda la ricerca e l'accompagnamento delle persone candidate.

### **Buona pianificazione**

Discutete tempestivamente le possibili candidature o dimissioni all'interno del comitato o delle cariche pubbliche. Questo vi darà tempo sufficiente per rivolgervi attivamente a donne e persone non binarie.

### **Appello attivo**

Quando si liberano posti nel comitato o cariche pubbliche, cercate attivamente e tempestivamente delle candidate donne o non binarie. Spesso, a causa dei modelli di ruolo citati prima, gli uomini cisgender (vedasi → ABC) hanno più fiducia in sé stessi e tendono a candidarsi spontaneamente. Rivolgetevi quindi in modo mirato e tempestivo a donne e/o persone non binarie idonee.

\* [sp-ps.ch/it/manuali-per-le-sezioni/4-parita/](http://sp-ps.ch/it/manuali-per-le-sezioni/4-parita/)

## **Garantire flessibilità**

Per quanto riguarda il lavoro nel comitato sezionale, dovrebbe esserci meno pressione sulle persone con carichi di lavoro multipli, che nella maggior parte dei casi sono donne e persone non binarie.

Dite loro che è più importante che vi facciano parte piuttosto che che facciano tutto «alla perfezione». Essere assenti ogni tanto non è un problema.

## **Ottimizzare le forme di riunione e di scambio**

Oggi le riunioni online sono facili da organizzare, possono essere molto efficienti e facilitano la partecipazione di molte persone. Prestate attenzione agli orari e cercate di venire incontro alle esigenze delle persone con responsabilità di lavoro di cura.

Una chat di gruppo può anche aiutare a coinvolgere le persone che hanno meno tempo a disposizione a causa degli impegni familiari. Ciò consente di reagire in modo più flessibile e aiuta a prendere alcune decisioni anche senza fare riunioni e/o presenza fisica.

## **Quote**

Assicuratevi che almeno il 50% dei posti sia occupato da donne e che alle persone non binarie sia riservato uno spazio adeguato. A seconda della situazione di partenza, può sembrare molto. Ma dovrebbe essere ovvio che i nostri comitati e gremi riflettano la diversità di genere.

## **Designare una persona delegata per la parità**

Il comitato nomina una persona responsabile delle questioni relative alla parità di genere.

## **RIFLETTERE CRITICAMENTE SUI RUOLI**

Chi assume quali compiti viene spesso deciso inconsciamente sulla base dei ruoli tradizionali. Chi redige il verbale? Chi organizza l'aperitivo? Chi tiene il discorso? Per raggiungere una vera parità, dobbiamo essere attenti, riflettere consapevolmente sulle strutture sociali esistenti e modificarle.

### **Distribuirsi il ruolo di cura ed organizzativo**

Fate attenzione che i compiti organizzativi (prenotare la sala, organizzare l'aperitivo ecc.) non vengano delegati solo alle donne e controllate regolarmente la distribuzione dei compiti.

### **Cercate di alternare i ruoli durante le riunioni**

Distribuite i compiti nelle riunioni in modo alternato: non devono essere sempre le stesse persone a condurre le riunioni o a redigere il verbale.

### **Rendere neutri dal punto di vista del genere i temi politici**

Contrastate attivamente questa tendenza se le donne tendono sistematicamente a esprimersi su questioni relative alla parità, all'istruzione e ai temi sociali, mentre gli uomini prendono la parola su questioni finanziarie, fiscali e tecniche. Questo accade spesso. Ad esempio, per la prossima presa di posizione su una proposta fiscale o per il dibattito su un tema di politica energetica, cercate volutamente una donna o una persona non binaria come relatrice.

Procedere in questo modo garantisce al PS una maggiore rappresentanza anche a lungo termine. Donne e persone non binarie che hanno qualcosa da dire su temi «atipici» ottengono maggiore visibilità, perché spesso i media cercano proprio queste voci.

## AUMENTARE LA VISIBILITÀ

Gli uomini cisgender (vedasi → ABC queerfemminista) continuano ad essere sovrappresentati nella sfera pubblica. Attraverso misure mirate possiamo garantire che la diversità di genere sia visibile, sia all'interno del partito che nei media.

### **Dividersi le apparizioni mediatiche**

Assicuratevi che metà delle apparizioni mediatiche della vostra sezione o del gruppo in Consiglio comunale siano riservate alle donne, e che le persone non binarie abbiano uno spazio adeguato. Formate le persone del vostro comitato o del vostro gruppo sia dal punto di vista tematico che tecnico, ad esempio con corsi *di media training*.

Anche il PS Svizzero offre un'ampia gamma di corsi di formazione per diversi gruppi target. Il [programma attuale è disponibile qui\\*](#).

### **Fate riferimento a donne e persone non binarie**

Quando condividiamo articoli sui social media o parliamo di persone che hanno fatto o realizzato qualcosa di particolare, spesso ci riferiamo senza riflettere agli uomini. Cercate di rompere questo schema in modo mirato. Cercate donne e persone non binarie che rappresentino modelli positivi ed esperte a cui potete dare spazio.

### **Linguaggio inclusivo**

Il linguaggio plasma il nostro modo di pensare e agire, così come rivela a chi pensiamo e chi intendiamo includere. Nei discorsi e negli interventi è quindi importante utilizzare in modo mirato il genere o scegliere termini neutri. Esempio: l'estensione degli orari di apertura dei negozi può essere un vantaggio per la clientela. Per il personale di vendita, tuttavia, essa limita ancora una volta il tempo libero e la possibilità di dedicarsi alla famiglia.

### **Niente «All-Men-Panels»**

Se come uomini ricevete richieste per partecipare a tavole rotonde o dibattiti, informatevi sugli altri partecipanti. Sono tutti uomini cisgender? Chiedete che venga cercata almeno una donna o una persona non binaria (in aggiunta o al posto di un uomo partecipante). In caso contrario, rifiutate la partecipazione.

\* [sp-ps.ch/it/ps-formazione/](http://sp-ps.ch/it/ps-formazione/)

## PROMOZIONE MIRATA DI BASE

La parità non nasce da sé: richiede coraggio, incoraggiamento e promozione mirata. Accompagnando e sostenendo attivamente le donne e le persone non binarie, rafforziamo l'intero partito.

### **Offrire formazioni**

Organizzate corsi di retorica, formazione sui media o un'introduzione al lavoro nel partito. In questo modo potrete formare le vostre persone iscritte.

Anche il PS Svizzero offre eventi formativi sia di contenuto politico che di strumenti pratici per diversi gruppi target. Qui trovate [il programma formativo attuale\\*](#).

### **Cercate il dialogo**

Incoraggiate le donne e le persone non binarie della vostra sezione con colloqui personali e fate loro notare che nessuno deve essere in grado di fare tutto fin dall'inizio e che in politica tutto si può imparare, dalla retorica alla conoscenza dei dossier fino alle competenze più operative.

### **Siate sinceri**

Comunicate con sincerità e trasparenza le vostre insicurezze e le vostre difficoltà. Fate sapere alle persone neoiscritte che anche voi avete il batticuore prima di un dibattito e che ogni tanto passate notti insonni. Questo allevia la tensione e motiva.

### **Date feedback**

Prendete l'abitudine a scambiarvi un feedback oggettivo e costruttivo dopo le apparizioni sui media, i dibattiti o i discorsi. Apprezzate e lodate le persone che apportano buone idee durante le riunioni del comitato o le assemblee.

\* [sp-ps.ch/it/ps-formazione/](http://sp-ps.ch/it/ps-formazione/)

## **RAFFORZATE IL NETWORKING**

Le reti solide sono un fattore chiave per il successo, sia nel lavoro politico che nello sviluppo personale. In particolare, le donne e le persone non binarie traggono vantaggio da offerte mirate di networking all'interno e all'esterno del partito.

### **Organizzate eventi di networking**

Rafforzate la rete di contatti delle donne e delle persone non binarie, sia con gli uomini che tra loro. A tal fine è utile prevedere anche un momento conviviale durante le riunioni (un aperitivo insieme, una cena, una serata al cinema). E ancora meglio se nella pianificazione annuale trovano spazio anche eventi conviviali speciali, come una grigliata estiva o una cena di fine anno, possibilmente con un programma per bambini.

### **Organizzare eventi specifici per donne e/o persone non binarie**

Organizzate eventi espressamente dedicati alle donne e persone non binarie, come ad esempio aperitivi regolari. Ciò rafforza il networking, inoltre lo scambio di esperienze in un contesto protetto è estremamente prezioso.

# ABC QUEERFEMMINISTA

**Il linguaggio è un elemento fondamentale per interagire in modo rispettoso gli uni con gli altri. Non solo riflette i nostri valori, ma influenza anche il modo in cui percepiamo noi stessi e le altre persone. Il linguaggio e i nostri comportamenti non sono statici, ma cambiano continuamente, influenzati dagli sviluppi sociali, dalle nuove conoscenze e dalla diversità delle persone coinvolte.**

Questo processo di cambiamento può creare confusione e insicurezza. Proprio per questo è stato creato l'**ABC queer-femminista**: il suo scopo è quello di aiutare a chiarire alcuni concetti e promuovere la comprensione di un linguaggio inclusivo ed equo e dei comportamenti corrispondenti. Non si tratta solo di evitare determinate parole, ma anche di scegliere consapevolmente un linguaggio e un comportamento che riflettano **diversità, uguaglianza e rispetto**.

Con questo alfabeto desideriamo compiere un piccolo ma importante passo verso un mondo in cui tutte le persone siano viste, ascoltate e apprezzate.

## **A: Accudimento dei bambini e delle bambine**

Gli eventi organizzati dal PS diventano molto più accessibili se nell'invito viene offerto un servizio di accudimento. Ciò non significa che tale servizio sia necessario per tutti gli eventi. Tuttavia, in occasione di manifestazioni più grandi o importanti, è consigliabile organizzarlo. In questo modo anche i genitori con bimbi piccoli possono partecipare.

## **C: Cifra oscura**

Ogni anno vengono pubblicate innumerevoli statistiche sulla violenza, che indicano talvolta un aumento, talvolta una diminuzione. In molti casi, tuttavia, la violenza contro le minoranze non viene riportata in queste statistiche.

Ci sono due ragioni principali per questo:

1. I dati non vengono registrati. Molti Cantoni, ad esempio, non segnalano i reati motivati dall'odio contro le persone queer (e in particolare contro le persone trans) che prendono di mira la loro identità queer. La [LGBTIQ-Helpline\\*](#) cerca di colmare questa lacuna con un proprio modulo di segnalazione. Sia le vittime che chi è testimone di reati motivati dall'odio o di discriminazione possono segnalare l'accaduto a questo servizio.
2. Molti reati, come ad esempio lo stupro o la violenza domestica, non vengono denunciati perché sono associati a vergogna o perché le persone coinvolte si aspettano (o temono) di essere trattate in modo inappropriate o poco professionale.

### **Cisgender**

Persone la cui identità di genere corrisponde al sesso loro assegnato alla nascita. Ad esempio, una persona nata femmina che si sente donna.

### **C: Coming out / Outing**

Le persone queer non fanno coming out una sola volta nella vita, ma più volte. Questo perché la società maggioritaria parte dal presupposto che tutte le persone siano eterosessuali e cisgender (vedasi → Cisgender). In determinati momenti, però, emerge la diversità.

Questo continuo coming out è stressante, perché raramente si sa come reagirà la persona che si ha di fronte e quali saranno le conseguenze. È un lavoro che si ripete ogni volta. Possiamo contrastare questa situazione in diversi modi. Una possibilità è quella di menzionare esempi non eterosessuali e non cisgender in una presentazione, ampliando così il concetto di «normale». Un'altra possibilità è quella di iniziare i nostri eventi con un giro di presentazione (vedasi → Giro di presentazione).

### **Composizione delle liste**

Negli anni elettorali, le discussioni sulla composizione delle liste sono parte integrante della vita quotidiana dei partiti. Dal punto di vista della parità, sono particolarmente importanti una rappresentanza equilibrata dei sessi e la libera scelta per le persone non binarie su come desiderano essere nominati ed elencati. Ciò potrebbe richiedere un adeguamento dei nomi delle liste (ad esempio «donne e persone queer»). Purtroppo, le autorità svizzere continuano a riconoscere solo due generi, ed è quindi importante, soprattutto per le persone non binarie e trans, che i loro desideri siano rispettati nel modo di affrontare questa cecità di genere. Allo stesso modo, le persone trans non devono essere utilizzate come simboli (vedasi → Tokenismo). Nessuno deve rivelare pubblicamente la propria identità trans contro la propria volontà. **Per tanto: gli uomini trans sono uomini, le donne trans sono donne.**

\* [lgbtiq-helpline.ch/it](http://lgbtiq-helpline.ch/it)

## **Consapevolezza**

Durante la nostra educazione, tutt\* noi siamo stati confrontati con stereotipi più o meno forti di razzismo, omofobia, antisemitismo, abilismo, classismo e islamofobia. Il primo passo verso un comportamento adeguato inizia con la creazione di consapevolezza. Solo allora è possibile riflettere sulle motivazioni delle proprie decisioni e azioni. In questo modo, singoli individui o interi gruppi possono sviluppare una consapevolezza dei propri pregiudizi (chiamati anche bias, dall'inglese) e cercare di superarli.

## **Content Warning (CW)/ Content Note (CN)**

Avviso al pubblico che vengono mostrati o descritti contenuti potenzialmente inquietanti o che possono scatenare traumi.

Le minoranze, in particolare, hanno spesso vissuto esperienze di violenza o sono afflitte da traumi e pensieri autolesionistici (vedasi → Minority stress). È segno di rispetto non esporre le minoranze (ma anche il pubblico in generale) a contenuti di questo tipo senza preavviso. Le «CN» possono essere semplici, ad esempio: «CN: omofobia, suicidio». La stragrande maggioranza dei lettori e delle lettrici continuerà a leggere, ma sarà preparata interiormente.

## **Coraggio civile**

La sorella della solidarietà per così dire. Ci sono molte occasioni per dimostrare coraggio civile: ad esempio, non dobbiamo lasciare soli le persone che sono state oggetto di una battuta razzista durante una conversazione «divertente», ma dire chiaramente che quella battuta non era accettabile. Se ciò non è possibile al momento, cerca di parlare con la persona che ha fatto la battuta in un secondo momento, in assenza della persona interessata. Il coraggio civile può essere dimostrato anche pubblicamente. In situazioni del genere è importante che noi, in quanto persone con coraggio civile, non ci mettiamo in primo piano: si tratta di solidarietà, non di eroismo.

## **D: Discriminazione positiva**

Preferenza mirata a determinati gruppi al fine di compensare gli svantaggi esistenti. Ciò può avvenire, ad esempio, attraverso quote (vedasi → Quote) o programmi di sostegno per le donne o le minoranze. L'obiettivo è quello di creare maggiori pari opportunità e ridurre le disuguaglianze sociali.

## **E: Errore**

Tutte le persone commettono errori: nell'uso dei pronomi di genere, con affermazioni avventate o quando si ricade in schemi mentali appresi in passato. Non è grave, purché si agisca nel modo giusto. Correggersi, scusarsi brevemente (senza attirare tutta l'attenzione su di sé), accettare le critiche, riflettere e fare meglio la prossima volta: tutte queste strategie sono utili. Per ognuno di noi è un processo «learning by doing».

**Importante:** Le aggressioni non rientrano nella categoria degli errori, ma sono sempre sbagliate. In questi casi è necessario il coraggio civile (vedasi → Coraggio civile).

## **Esotizzazione**

Attribuzione di caratteristiche particolari, presumibilmente positive, a persone etichettate come «straniere» o «diverse», caratteristiche spesso associate ad attrazione, agitazione o desiderio. Le persone vengono così ridotte a caratteristiche stereotipate e considerate fondamentalmente diverse. Ciò le separa dalla società maggioritaria e nega loro l'individualità. «Gli africani hanno la musica nel sangue» può essere un esempio di esotizzazione razzista.

## **F: Femmicidio oppure Femminicidio**

Il termine femmicidio indica l'uccisione di donne a causa del loro sesso. Si tratta di una forma estrema di violenza di genere, spesso nel contesto della violenza domestica, dei delitti d'onore o di altri fenomeni di violenza patriarcale.

Il femminicidio va oltre: questo termine non comprende solo atto stesso dell'uccisione delle donne, ma anche la tolleranza dello Stato o della società nei confronti di tali atti, ad esempio attraverso l'inerzia delle autorità, la mancanza di azioni penali o la violenza strutturale.

## **FLINTA oppure FINTA**

L'acronimo proviene dal tedesco e sta per persone **femminili**, lesbiche, **non binarie**, trans e **agender**. La L è separabile dalle altre lettere perché si riferisce all'orientamento sessuale e non all'identità di genere. Per questo motivo spesso si usa anche FINTA. Il contesto storico: in passato alle lesbiche veniva spesso negata la loro femminilità. Come controcittazione, è stata quindi rafforzata l'identità come «lesbica». Oggi il termine è spesso usato per indicare spazi, ad esempio «FINTA-only Party». Importante: l'uso corretto del termine. Se si intendono solo le donne, è meglio scrivere solo «donne». A un incontro FLINTA può partecipare anche un uomo trans.

## **G: Gaslighting**

Indica il fatto che a una persona viene negata l'esperienza e la percezione della discriminazione. Ciò accade molto spesso alle minoranze, ad esempio sotto forma di: «Ma è un complimento se ti definisce una ballerina esotica». Evitate affermazioni di questo tipo e ascoltate attentamente la persona con cui comunicate. Ogni persona percepisce il mondo a modo suo, ed è per questo che tutt\* abbiamo bisogno di empatia.

## **Giro di presentazione e cartellino con il nome**

Non sempre è possibile capire quale pronome preferisce una persona. Per questo motivo, all'inizio di un piccolo evento è utile fare un giro di presentazioni con nomi e pronomi. Se la persona moderatrice non chiede il pronome, è possibile chiederlo o indicarlo autonomamente per rompere il ghiaccio.

In occasione di eventi più grandi, all'ingresso si possono distribuire dei badge che i partecipanti possono completare con i propri pronomi, ad esempio: «Anna Esempio, lei». In questo modo le persone non devono rivelarsi verbalmente o sopportare di essere chiamate sempre con il pronome sbagliato, cosa che a volte può essere traumatizzante per le persone interessate.

## **I: Intersezionalità**

Indica l'intensificazione della discriminazione quando le persone appartengono a più minoranze discriminate. Non si tratta di una semplice somma, ma occorre piuttosto considerare la realtà della vita nella sua totalità. Una donna Nera viene trattata in modo diverso da una donna bianca. A volte è determinante il sesso, altre volte il colore della pelle e spesso una combinazione delle due caratteristiche.

## **L: Linguaggio e scrittura**

Un linguaggio inclusivo significa rivolgersi a tutt\* con rispetto e non escludere nessuno. Per questo non scriviamo «lavoratori», ma usiamo termini neutri come «classe lavoratrice» oppure «persone che lavorano». Il PS utilizza anche l'asterisco, che sta per tutte le identità non binarie all'interno e all'esterno del modello di genere binario di donna e uomo.

Le «persone con disabilità» si definiscono così. È importante utilizzare il termine al plurale. Infatti, ciò che ostacola le persone non è tanto il loro corpo quanto piuttosto gli ostacoli di natura architettonica, politica o sociale.

Non sempre siamo sicuri di rivolgerci alle persone nel modo corretto. Chiedere e ascoltare sono i modi migliori per scoprirlo.

## **M: Minority stress**

Definisce lo stress particolare che vivono le minoranze, poiché spesso sono vittime di discriminazione, pregiudizi ed emarginazione. Questo stress aumenta il carico già presente nella vita quotidiana e può compromettere gravemente la salute mentale.

## **N: Ne\*ro (oppure N-Word)**

Esistono parole storicamente legate alla crudeltà e all'oppressione, talmente cariche di significato da non poter più essere utilizzate. Tra queste c'è «Ne\*ro» o la N-Word come insulto o designazione imposta dall'esterno. Solo le persone Nere/afrodiscendenti possono decidere se utilizzarla per sé stesse e quindi riappropriarsene in senso positivo. Al contrario, la parola «Nero/a» è stata riappropriata dalle persone toccate e viene quindi usata in ambito antirazzista, utilizzando la N maiuscola nella forma scritta. La forma di razzismo che colpisce le persone Nere/afrodiscendenti è il razzismo anti-Nero.

## **Non binarità**

Identità di genere che non è né femminile né maschile, ma si colloca tra i due e al di fuori di essi. Le persone non binarie spesso, ma non sempre, non usano pronomi o pronomi come they. Per questo motivo è importante presentarsi (vedasi → Giro di presentazione).

## **O: Odio**

L'odio non è un'opinione. Questo vale anche per le discussioni in cui qualcuno pone «domande provocatorie» o sembra giocare in modo simpatico il ruolo dell'avvocato del diavolo. Ci sono cose e affermazioni che sono semplicemente discriminatorie e umilianti o che possono persino scatenare violenza (vedasi → Piramide della violenza). Non tutto deve essere discusso fino in fondo.

## **P: Piramide della violenza**

La violenza inizia molto prima di un'aggressione fisica.

La piramide della violenza

- si basa su atteggiamenti e convinzioni razzisti, sessisti, omofobi o altri tipi di discriminazione;
- passa poi a un livello successivo di microaggressioni sottili (ad esempio esclusione sociale, false rappresentazioni);
- porta poi a espressioni verbali discriminatorie (ad esempio molestie sessuali, battute allusive);
- in un ulteriore passo si intensifica fino a diventare violenza fisica e aggressioni
- e culmina nel femminicidio o nel suicidio (vedasi termini → Femminicidio e suicidio).

## **Q: Queerness**

Queerness (e il relativo aggettivo queer) è un termine collettivo che indica tutto ciò che non è eterosessuale o cisgender (vedasi → Cisgender). Può essere usato come sinonimo di LGBTQIA+ e LGBT+. LGBTQIA+ sta per persona **L**e**s**bica, **G**ay, **B**isessuale, **T**ransgender, **Q**ueer, **I**ntergender, **A**gender, **A**sessuale, dove il + sta per tutte le altre categorie possibili.

## **Quote**

Riferimento frequente: «quote rosa». Tuttavia, il significato può essere ampliato a piacere. Proprio le quote rosa e le conseguenti «donne elette grazie alle quote» sono spesso considerate ingiuste dalla Destra. Ma, se si introducono delle quote, ad esempio quote per le donne nelle liste del Consiglio nazionale, l'organizzazione in questione, come ad esempio un partito cantonale, è sottoposta a una pressione molto maggiore per formare e promuovere le donne. Ciò rende il partito nel suo complesso più diversificato e gli spazi più accessibili alle minoranze.

## **R: Racial Profiling**

Sospetto e controllo da parte della polizia e delle autorità sulla base di caratteristiche esteriori delle persone, quali il colore della pelle, l'origine etnica o la (presunta) appartenenza religiosa. Si tratta di misure indipendenti dal comportamento. Non è il comportamento, ma l'aspetto fisico a dare adito a controlli. Questa pratica è considerata discriminatoria e viola i diritti umani, poiché pone sotto sospetto determinati gruppi in modo generalizzato.

## **Rete delle persone di fiducia del PS Svizzero**

Qualsiasi forma di molestia e discriminazione è fondamentalmente incompatibile con i valori del PS Svizzero. Per questo motivo è stata creata la **rete delle persone di fiducia\***. Le persone di fiducia sono soggette all'obbligo di riservatezza e sono a disposizione delle persone iscritte al partito in caso di discriminazione e molestie nell'ambito della vita del partito.

## **S: Scelta delle parole**

La piramide della violenza (vedasi → Piramide della violenza) lo dimostra chiaramente: niente è più falso dell'affermazione «Erano solo parole». Le parole creano la realtà. Dobbiamo esserne sempre consapevoli quando scriviamo un testo, un discorso o quando parliamo con qualcuno.

\* [sp-ps.ch/it/persone-di-fiducia/](http://sp-ps.ch/it/persone-di-fiducia/)

Ogni parola è inventata e il linguaggio è sempre cambiato. Ecco perché il gender mainstreaming è uno sviluppo linguistico del tutto naturale anche dal punto di vista linguistico (Vedasi → Lingaggio e scrittura).

### **S: Solidarietà**

Pilastro fondamentale del socialismo, anche in relazione alle minoranze. La solidarietà è ciò che ci tiene uniti. Non è necessario comprendere nei minimi dettagli la realtà di vita dell'altro per sostenerlo, anzi. Essere solidali significa lottare dalla stessa parte, difendersi a vicenda e accettarsi reciprocamente senza dover necessariamente capire tutto.

### **T: Traduzioni**

Le traduzioni nella lingua dei segni rendono gli eventi più accessibili. Non tutti gli eventi necessitano di tali servizi, ma a seconda delle dimensioni e dell'importanza dovrebbero essere previsti. Assicurati che sia disponibile un budget per i servizi di traduzione o chiarisci come ottenerlo.

### **T: Transgender**

Persone la cui identità di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita. Possono identificarsi, ad esempio, come uomo, donna o al di fuori/tra queste categorie. Transgender non ha nulla a che vedere con la sessualità, motivo per cui oggi non si parla più di transessualità. «Trans» è usato come aggettivo, quindi si scrive ad esempio «donna trans».

### **Tokenismo**

Pratica che consiste nell'integrare simbolicamente singoli membri di gruppi emarginati per dare all'esterno un'immagine di diversità o uguaglianza, senza apportare effettivi cambiamenti strutturali. Le persone interessate vengono spesso strumentalizzate come «testimonial», dall'inglese token e ridotte alla loro appartenenza a un determinato gruppo, invece di essere riconosciute come individui. Questa apparente inclusione serve principalmente a respingere le critiche alla discriminazione, mentre i rapporti di potere e le disuguaglianze esistenti rimangono intatti.

## **U: Uomini**

Nel patriarcato anche gli uomini subiscono sofferenze. A livello sociale sono esposti a pressioni psicologiche e a modelli di mascolinità obsoleti (ad esempio «gli uomini non mostrano i propri sentimenti»). Questo fatto va riconosciuto e affrontato a livello politico. L'associazione [männer.ch](#) offre interessanti iniziative in questo ambito.

Tutto ciò non rientra tuttavia nel concetto di discriminazione. Quando gli uomini subiscono oppressione o violenza, ciò avviene di solito a causa della loro «mancanza di mascolinità» o di altre caratteristiche distintive, spesso da parte di altri uomini. Soprattutto, questa violenza non è strutturale.

## **X: X-volte**

La ripetizione crea routine. Nessuno si aspetta che tutto funzioni alla perfezione fin da subito. Quindi: state pazienti con voi stessi e con chi vi circonda e andate avanti!

Lo stesso vale anche per la consapevolezza delle discriminazioni. Le minoranze subiscono regolarmente discriminazioni. Per questo motivo, un singolo «piccolo episodio» può avere conseguenze gravi, come l'ennesima goccia che fa traboccare il vaso.

## **Z: Zing\*ri (oppure Z-Word)**

Il termine Zing\*ri per indicare le comunità Sinti, Rom o Jenisch ha una connotazione fortemente negativa a causa dei decenni di persecuzioni, discriminazioni e denigrazioni subite ed è quindi considerato offensivo. Oggi si dice «persone della comunità Sinti, Rom o Jenisch». A questo proposito, per non propagare un ulteriore stereotipo, è importante sottolineare che non tutte queste persone hanno uno stile di vita nomade, ma la maggior parte è sedentaria. Anche in questo caso vale la regola: se le persone di queste minoranze si definiscono «Zing\*ri», va inteso com'è espressione di consapevolezza di sé. Per essere sicuri chiedete sempre informazioni.

\* [männer.ch](#)

