

ATTI PARLAMENTARI

XIX LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI Doc. CXXX
n. 3

R E L A Z I O N E

**SULL'EFFETTIVA APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO
DI PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA LE PERSONE
INDIPENDENTEMENTE DALLA RAZZA E DALL'O-
RIGINE ETNICA E SULL'EFFICACIA DEI MECCANI-
SMI DI TUTELA, NONCHÉ SULL'ATTIVITÀ SVOLTA
DALL'UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PA-
RITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE
DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O SUL-
L'ORIGINE ETNICA**

(Anno 2023)

(Articolo 7, comma 2, lettera f), del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215)

Presentata dal Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

(ROCCELLA)

Trasmessa alla Presidenza il 30 dicembre 2024

PAGINA BIANCA

Unar
Ufficio Nazionale
Antidiscriminazioni Razziali

Relazione al Parlamento sull'attività svolta

e sull'effettiva applicazione
del principio di parità
di trattamento e sull'efficacia
dei meccanismi di tutela

Anno 2023



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari opportunità

**Relazione al Parlamento sull'attività svolta
e sull'effettiva applicazione del principio
di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela**
In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto legislativo
9 luglio 2003, n. 215, articolo 7, comma 2, lett. f

A cura dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento
e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza
o sull'origine etnica

Anno 2023

La Relazione è stata curata collettivamente dalle diverse unità operative dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, con il coordinamento del direttore Mattia Peradotto e della dirigente Agnese Canevari.

In particolare, la redazione è stata svolta dal personale interno Roberto Berardi, Roberto Bortone, Monica Carletti, Ida De Simone, Ada Ferrara, Fabio Palumbo e dagli esperti Stefania Boccale, Patrizia Ferrari, Giuseppe Mezzapesa, Angela Napoletano, Nadan Petrovic, Davide Pintus, Alessandro Pistecchia, Pietro Vulpiani, Benedetto Zacchiroli.

L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata predisposta dalle esperte Alessandra Curti e Fabrizia Gambacurta, grazie al lavoro di rilevazione svolto dagli operatori del Contact Center dell'Ufficio.

Si ringraziano le Istituzioni centrali e locali, le Istituzioni europee e internazionali, gli Enti e le Associazioni del settore, i gestori di alcuni dei principali Social network e tutte le persone che collaborano con continuità con l'Unar e che contribuiscono a rendere ancora più efficace l'azione di prevenzione e contrasto delle discriminazioni.

Sommario

Pag 5 Premessa

Capitolo 1

Il ruolo dell'Unar

- 8 1.1 Le funzioni dell'Unar
- 11 1.2 L'Unar nel contesto nazionale, europeo e internazionale
- 13 1.3 I dati del 2023
- 19 1.4 Le azioni del PON Inclusione
- 26 1.5 I Centri contro le discriminazioni LGBT+

Capitolo 2

Prevenire la discriminazione

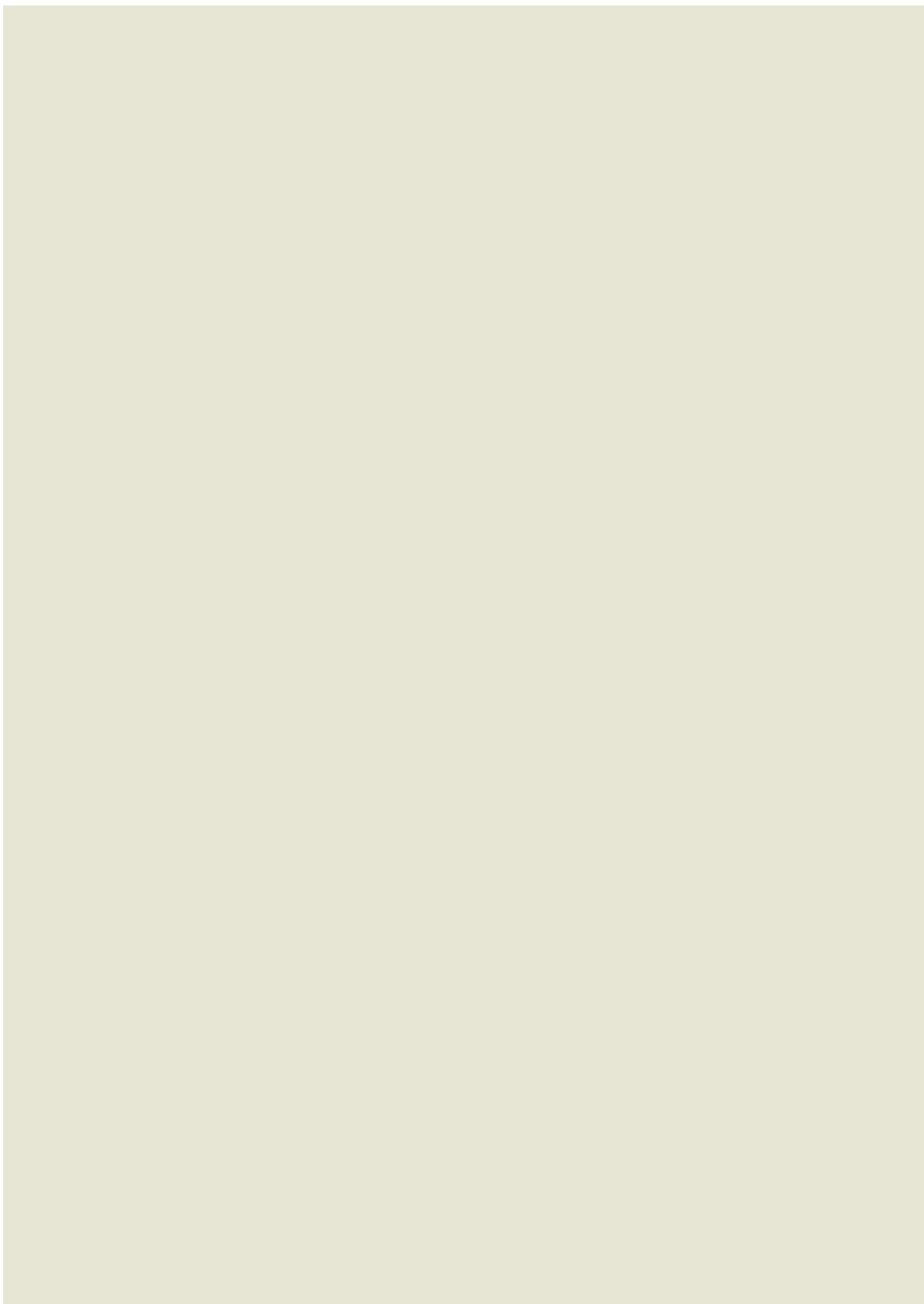
- 38 2.1 Le Strategie e i piani di azione per l'uguaglianza
- 43 2.2 I progetti e le attività di informazione e sensibilizzazione
- 49 2.3 I Protocolli d'intesa

Capitolo 3

Contrastare e rimuovere la discriminazione

- 52 3.1 Il principio di non discriminazione
- 55 3.2 Il Contact Center dell'Unar
- 56 3.3 I dati complessivi 2023
- 64 3.4 I casi segnalati (diretti)
- 72 3.5 I casi del monitoraggio media e web

78 **Conclusioni**



Premessa

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica (Unar) ha redatto, come ogni anno, ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. f) del D.lgs. n. 215/2003, la Relazione al Parlamento e al Presidente del Consiglio sull'attività svolta nell'esercizio delle sue funzioni di Equality body e sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento in Italia.

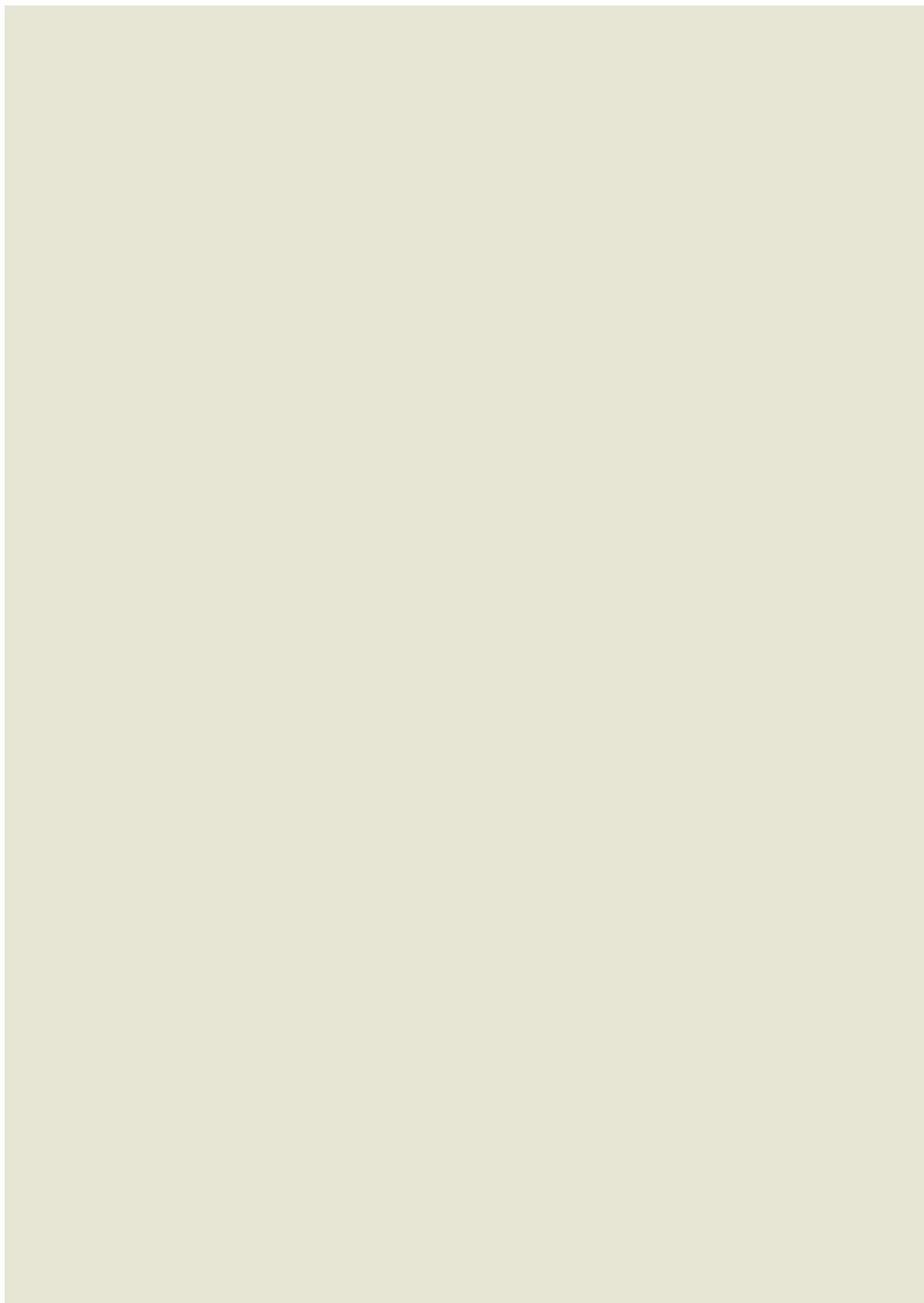
Il fulcro della presente pubblicazione è rappresentato dall'analisi dei dati relativi alle segnalazioni raccolte dall'Unar nel 2023 attraverso il Contact Center, accessibile tramite il numero verde 800.90.10.10 e il sito web (www.unar.it), nonché dall'esame dei casi di discriminazione identificati grazie al monitoraggio quotidiano della stampa, sia on line che off line, e dei social network. Questa modalità di analisi, nel corso del 2023, è stata oggetto di una profonda revisione per ampliare la gamma delle fonti osservate e fornire una rappresentazione più accurata dei fenomeni discriminatori e dei trend emergenti.

La riorganizzazione delle attività ha comportato una separazione tra il monitoraggio proattivo e la gestione delle segnalazioni dirette, determinando una significativa riduzione del numero di casi ricevuti e trattati dal Contact Center, passati da 2.840 nel 2022 a 1.978 nel 2023. Nonostante ciò, i dati rivelano dinamiche differenziate nei diversi ambiti di discriminazione: si registra una diminuzione dei casi legati a fattori etnico-razziali, che restano comunque il gruppo più numeroso, e a quelli relativi a religione e convinzioni personali. Parallelamente, aumentano le discriminazioni basate su orientamento sessuale, identità di genere e disabilità.

Della Relazione fa parte un focus sui crescenti fenomeni dell'hate speech e sulla discriminazione nel mondo dello sport. Segue un prospetto, tra passato, presente e futuro, sui progetti realizzati (e su quelli in cantiere) attraverso cui l'Unar, di concerto con le associazioni e le autorità locali, gestisce e previene la discriminazione a tutto campo. Anche quest'anno, chiude il rapporto una rassegna delle sentenze giurisprudenziali che si sono succedute in quest'ambito a delineare i margini di un percorso possibile di innovazione legislativa.

Le rilevazioni offrono uno spaccato sempre più accurato del fenomeno discriminatorio che tuttavia, va ricordato, è caratterizzato dalla persistente tendenza a non denunciare causata da barriere culturali e sociali che frenano le vittime, specialmente quelle appartenenti a categorie vulnerabili come rifugiati e richiedenti asilo, dall'uscire allo scoperto.

L'Unar segnala l'urgenza di interventi istituzionali coordinati, a livello nazionale ed europeo, per rafforzare la lotta contro il pregiudizio radicato e per capitalizzare i risultati raggiunti sino ad oggi.



Capitolo 1

Il ruolo dell'Unar

1.1 Le funzioni dell'Unar

L'Unar - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali è stato istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in attuazione della Direttiva comunitaria 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, recepita nell'ordinamento italiano con il Decreto legislativo del 9 luglio 2003, n. 215.

Il successivo DPCM dell'11 dicembre 2003 ne ha previsto la costituzione e l'organizzazione.

L'Ufficio svolge le funzioni di controllo e garanzia proprie di un equality body e, da vari anni, ha ampliato le proprie competenze in relazione ad altri fattori di discriminazione: religione, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, in linea con le direttive annuali per l'azione amministrativa del Dipartimento per le pari opportunità. Grazie al costante impegno dedicato alla tutela e promozione delle pari opportunità, rappresenta il riferimento istituzionale italiano nella prevenzione e contrasto alle discriminazioni per il mondo dell'associazionismo, delle istituzioni nazionali e internazionali e per le potenziali vittime di discriminazione.

Nelle sue funzioni d'interesse pubblico, prioritarie sono le attività di informazione e la rimozione di situazioni comportanti una discriminazione, da svolgere nel rispetto delle competenze riservate all'autorità giudiziaria, con il supporto di un Contact Center, servizio di accoglienza e di raccolta delle segnalazioni di discriminazione raggiungibile tramite il Numero verde 800 901010 e via web www.unar.it.

Tale servizio offre ascolto e informazioni utili a orientare le vittime o eventuali testimoni di azioni che pregiudicano la parità di trattamento sulle procedure di denuncia (cfr. capitolo terzo).

Le funzioni dell'Unar, in conformità con la specifica normativa comunitaria e costituzionale, possono essere raggruppate in quattro ambiti prevalenti:

- 1 attività destinate a prevenire qualsiasi atto o comportamento che abbia un effetto discriminatorio attraverso un'azione di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e degli operatori di settore;
- 2 attività finalizzate alla rimozione di qualsiasi discriminazione, da svolgere nel rispetto delle competenze riservate all'autorità giudiziaria, salva la possibilità di fornire assistenza legale gratuita alle vittime della discriminazione nei relativi procedimenti giurisdizionali ed amministrativi;
- 3 promozione di azioni positive, studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze anche in sinergia con le associazioni, le organizzazioni non governative e gli enti operanti nel settore in collaborazione con gli istituti specializzati nella rilevazione statistica;
- 4 monitoraggio e verifica dell'effettiva applicazione del principio di parità

di trattamento e dell'efficacia dei meccanismi di tutela adottati sintetizzata nella Relazione annuale al Parlamento e al Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. f) del D.lgs. n. 215/2003.

La consapevolezza della difficoltà a intraprendere l'iter giudiziario ha spinto il legislatore, come indicato nella Direttiva 2000/43/CE, a prevedere con il D.lgs. n. 215/2003, la possibilità che le vittime vengano rappresentate in questo percorso dalle associazioni. In particolare, due sono le differenti situazioni previste. La prima rimanda a quanto sancito dall'art. 4 (Tutela giurisdizionale dei diritti) e dall'art. 4-bis (Protezione delle vittime) e prevede che queste agiscano "in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione". La seconda, stabilita dall'art. 5, comma 3, riguarda invece i casi di discriminazione collettiva nei quali le associazioni possono intervenire anche direttamente, senza delega, qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Nell'elenco delle associazioni legittimate ad agire possono confluire quelle iscritte nel **Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel settore dell'integrazione degli immigrati di cui all'art. 52, comma, 1 lett. a) del D.P.R. n. 394/99**, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, nonché quelle iscritte nel **Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e alla promozione della parità di trattamento, di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 215/2003**, istituito presso l'Unar.

Il fine unico dell'elenco congiunto è il conferimento alle associazioni della legittimazione ad agire in giudizio, conservando ciascun registro l'autonomia di scopi per cui è stato previsto e istituito.

Le associazioni da inserire nell'elenco sono scelte sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione. L'elenco congiunto è approvato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministro delle pari opportunità. Il 13 marzo 2013, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle pari opportunità ha emanato il decreto nel quale risultano iscritte 582 associazioni ed enti.

Per quanto concerne il Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e alla promozione della parità di trattamento, l'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003 stabilisce i requisiti necessari per l'iscrizione, dando mandato all'Unar di provvedere ad un aggiornamento annuale del Registro.

Con Decreto n. 85/2018 del 6 settembre 2018 a firma del Capo Dipartimento è stata riattivata la procedura di iscrizione al Registro ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003, sospesa il 17 maggio 2017.

Contestualmente è stato approvato il Regolamento recante norme circa le modalità di iscrizione e di aggiornamento del Registro delle Associazioni e degli Enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni. Il 4 novembre 2021 si è proceduto alla revisione del Regolamento.

La procedura di iscrizione e di aggiornamento avviene in modalità telematica sulla piattaforma on line tramite apposita area dedicata all'interno del sito istituzionale.

L'art. 3 del suddetto Regolamento prevede l'istituzione di una Commissione esaminatrice che provvede alla valutazione della documentazione presentata relativa ai requisiti richiesti alle Associazioni/Enti per l'iscrizione al Registro.

L'iscrizione è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

- Atto Costitutivo e Statuto che preveda come scopo esclusivo o preminente il contrasto ai fenomeni di discriminazione e la promozione di parità di trattamento;
- non avere fini di lucro;
- tenuta di un elenco degli iscritti;
- elaborazione di un bilancio annuale;
- relazione sulle attività svolte con indicazione degli ambiti prevalenti delle attività e delle iniziative più significative realizzate;
- i suoi rappresentanti legali non devono aver subito alcuna condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'associazione medesima.

L'iscrizione al Registro viene valutata e confermata ogni anno, a seguito della presentazione della documentazione relativa all'attività dell'ultimo anno, al nuovo bilancio annuale delle entrate e delle uscite e alla comunicazione della conferma degli altri requisiti presentati al momento della prima iscrizione e già in possesso dell'Ufficio. A fine 2023 risultavano iscritte al Registro 450 associazioni.

Il DPCM dell'11 dicembre 2003 riconosce all'Ufficio anche la facoltà di svolgere audizioni periodiche con le associazioni e gli enti iscritti al Registro e di avviare studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze da realizzare con la loro collaborazione. L'interazione con le realtà che operano nel settore è fondamentale per rafforzare e rendere più articolata e omogenea l'azione di lotta e contrasto ad ogni forma di discriminazione.

1.2 L'Unar nel contesto nazionale, europeo e internazionale

Sul piano internazionale e comunitario, l'Unar ha proseguito nel 2023 l'intensa attività di collaborazione con le principali organizzazioni internazionali ed europee in materia di diritti umani. Ciò è avvenuto in primo luogo attraverso la partecipazione attiva agli incontri, alle conferenze e ai seminari organizzati dalla Commissione Europea (in *primis* dal Gruppo ad alto livello sulla non discriminazione, uguaglianza e diversità e dal Gruppo ad alto livello sulla lotta al razzismo e alla xenofobia) e dal Consiglio d'Europa (CDADI - Comitato direttivo per la lotta alla discriminazione, la diversità e l'inclusione e relativi sotto-comitati). L'Ufficio ha inoltre contribuito al dibattito sovranazionale con i contributi redazionali sull'attuazione del principio di parità di trattamento e non discriminazione svolta dai principali organismi di tutela dei diritti umani. Questa attività, finalizzata principalmente al monitoraggio sullo stato di attuazione delle Convenzioni internazionali, è stata svolta tramite una costante interlocuzione con i Comitati delle Nazioni Unite,¹ l'Alto Commissariato dell'ONU per i Diritti Umani, l'Organizzazione mondiale del Lavoro, l'Agenzia Europea per i diritti fondamentali (FRA), l'ECRI - Commissione Europea contro il Razzismo e l'Intolleranza del Consiglio d'Europa, l'OSCE - Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa ed altri organismi.

Alcune di queste attività vengono svolte anche attraverso l'interlocuzione attiva durante le visite di monitoraggio di tali organismi in Italia: per l'anno di riferimento, a tal riguardo, vale la pena menzionare quella della delegazione ECRI (European Commission against Racism and Intolerance), a Roma nei giorni 23, 24 e 27 ottobre 2023, finalizzata alla realizzazione, da parte di quest'ultimo organismo, di un nuovo rapporto Paese Italia.

Inoltre, nella sua funzione di organismo di parità italiano, l'Unar è componente di Equinet, il network europeo degli Equality Bodies, organo deputato in materia di lotta alle discriminazioni e di promozione del principio di uguaglianza in Europa.

Vanno infine menzionati diversi eventi internazionali promossi dall'Unar. A titolo d'esempio, il 4 aprile 2023, si è svolto a Roma, in Campidoglio, l'evento "Più-Partecipazione, Inclusione e Uguaglianza. Rom e Sinti in Italia nella nuova Strategia Nazionale", organizzato da Unar - in collaborazione con il Comune di Roma e Formez PA - in prossimità della Giornata Internazionale di Rom e Sinti dell'8 aprile. L'iniziativa è stata animata da un'alternanza di relazioni, testimonianze e performance artistiche, sui temi dei diritti umani, dell'antiziganismo e delle politiche pubbliche legate all'inclusione di Rom e Sinti. L'evento ha visto la partecipazione di rappresentanti internazionali (il Direttore della Fundamental Rights Agency e rappresentanti della Commissione Europea e del Consiglio d'Europa), nonché di diverse istituzioni centrali e locali. Con oltre 200 partecipanti, tra cui numerosi giovani rom e sinti provenienti da tutta Italia, l'iniziativa ha costituito

¹ Nello specifico, in diverse occasioni l'Ufficio ha contribuito, per le materie di propria competenza, alla redazione delle Risposte scritte italiane alle c.d. *list of issues*.

un'importante occasione di confronto, con l'adesione e il contributo fondamentale di studenti, attivisti e artisti rom e sinti in un dialogo aperto con ricercatori e istituzioni italiane ed europee.

Il 12 dicembre 2023, il Consiglio d'Europa, in collaborazione con l'Unar e con il sostegno della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e del Ministro della salute, ha promosso la Conferenza "Health Literacy and Human Rights. Trust Building and Equitable Access to Healthcare", organizzata nell'ambito del Piano d'Azione Strategico del Consiglio d'Europa sui diritti umani e le tecnologie in biomedicina (2020-2025), offrendo l'opportunità, tra l'altro, di presentare la nuova guida del Consiglio d'Europa sull'alfabetizzazione sanitaria. Difatti, l'alfabetizzazione sanitaria contribuisce in modo fondamentale alla salvaguardia del principio del diritto umanitario sull'equo accesso all'assistenza sanitaria, soprattutto quando i servizi sono meno accessibili a determinate popolazioni. Migliorare l'alfabetizzazione sanitaria delle persone e dei sistemi permette di rafforzare la sicurezza e la qualità dell'assistenza, di ridurre le disparità in termini di salute e, in tal modo, di promuovere società più prospere ed eque.

1.3 I dati del 2023

I dati raccolti dal Contact Center dell'Unar restituiscono una fotografia importante del lavoro svolto dall'Ufficio e di alcune caratteristiche che i fenomeni discriminatori stanno assumendo², utile all'attuazione di buone prassi e/o di azioni idonee tese contrastare i pregiudizi e le disparità di trattamento così come si manifestano nelle diverse sfere del sociale.

Il dato complessivo di **1.978 casi di discriminazione** (pertinenti), per la maggior parte proveniente dai Casi monitoraggio media e web (71,3%) rispetto ai casi segnalati direttamente all'Ufficio (28,7%), di cui si tratterà in maniera dettagliata nel capitolo terzo, si articola attraverso i due canali di rilevazione che, per quanto diversi, sia per metodologia che per finalità di analisi, rivestono entrambi una fondamentale importanza per garantire la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni, con azioni sinergiche e complementari.

I dati complessivi hanno rilevato la prevalenza delle discriminazioni in ambito etnico-razziale, quelle legate all'orientamento sessuale e l'identità di genere, la religione e le convinzioni personali, la disabilità. Tra questi, trasversalmente, la crescita costante degli ultimi quattro anni è stata maggiormente visibile nell'area della disabilità (+8,4 punti percentuali sul 2020) e nel campo dell'Orientamento sessuale e identità di genere (+3,6 sul 2022 e +7,7 sul 2020). L'area delle Religioni e convinzioni personali è rilevante in quanto si configura come il terzo polo della manifestazione delle discriminazioni, con al suo interno la prevalenza di episodi di natura antisemita, che si esprimono spesso con atti di vandalismo e scritte xenofobe nei luoghi pubblici.

L'ambito Orientamento sessuale e identità di genere è contraddistinto dalla frequenza delle 'aggressioni' fisiche e verbali (12,1% l'incidenza sul ground).³ Ed è partendo dalle rilevazioni annuali e rispondendo agli obiettivi previsti dalla Strategia Nazionale LGBT+ 2022-2025 che l'Unar prosegue il lavoro trasversale e integrato con il territorio e le reti di prossimità, al fine di intercettare e contrastare sempre più i fenomeni sommersi di discriminazione, prevenendo comportamenti aggressivi e limitanti in nome del diritto inalienabile della libertà personale.

Parallelamente, la categoria dello "straniero", su entrambi i canali di rilevazione, costituisce una costante dei conflitti legati alla discriminazione, così come "il colore della pelle", il fatto di essere rifugiati richiedenti protezione internazionale, l'appartenere all'etnia Rom sinti e caminanti o l'averne qualche caratteristica somatica specifica. I meccanismi di forte antagonismo sociale generati prescindono dai dati statistici che possono sot-

² Si fa presente che nella presente trattazione sono riportati solo una parte dei dati; per la visione completa delle tavole è possibile consultare l'Allegato statistico.

³ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 4.

tolineare evidenze maggiori in uno piuttosto che in un altro aspetto, secondo le variabili specifiche del momento. Si è altresì osservato come siano gli spazi del web e dei media i luoghi nei quali proliferano discorsi d'odio, accrescendo il fenomeno dell'hate speech in modo trasversale, nel sociale e in modo intergenerazionale.

Nella realtà del quotidiano dei casi segnalati, invece, le “vittime/testimoni” delle discriminazioni combattono muri di silenzio fortunatamente sempre più deboli. È incoraggiante il fatto che sono soprattutto le persone più giovani, appartenenti alla fascia di età dai 18 ai 34 anni a rivolgersi all'Unar (47,6%)⁴; questo aspetto è da annoverarsi, tra le altre possibili motivazioni, alle diverse campagne di sensibilizzazione che sono state realizzate nel 2023, ai progetti avviati con il supporto delle organizzazioni e delle associazioni nazionali e a quanto introdotto negli ambiti d'azione previsti dalla mission istituzionale dell'Unar.

Si evidenzia, inoltre, come nel corso degli ultimi quattro anni vi sia stato un consolidamento della quota dei casi denunciati dalle “vittime”, che nel 2023 hanno costituito oltre la metà degli episodi riportati tramite segnalazioni dirette (+22,7 punti sul 2020); una tendenza che è possibile interpretare anche in termini di crescente riconoscimento dell'Unar quale interlocutore di riferimento per la segnalazione di episodi discriminatori. Di forte impatto per l'aumento di tali fenomeni sono stati, peraltro, gli attuali movimenti geopolitici, determinati sia dall'attentato di Hamas del 7 ottobre 2023 che dalla guerra in Ucraina del 2 febbraio 2022; l'eco di questi eventi si propaga in diverse aree da noi trattate, legato sia alle forme di intolleranza religiosa che ai recenti impatti migratori contraddistinti prevalentemente da richieste di protezione temporanea.⁵

È altresì chiaro che le analisi devono necessariamente tenere conto di tutti gli aspetti relativi all'under reporting, un fenomeno alimentato da tutte le segnalazioni che, prima di approdare all'Unar, fruiscono del supporto delle reti locali e alle associazioni territoriali (in particolare, come abbiamo già accennato, a quelle in area LGBT+, dei gruppi religiosi e, tra le altre, a tutte le organizzazioni che afferiscono alla risoluzione delle problematiche di accesso/diritto al lavoro, spesso intercettate dai sindacati di categoria). Un sintomo, quello dell'under reporting, concatenato anche a barriere culturali e di genere, laddove in molti contesti donne e le categorie vulnerabili non hanno ancora acquisito la forza di esercitare il proprio diritto alla tutela e alla protezione. Luoghi culturali di provenienza in cui, sia donne che uomini, in particolare tra coloro che richiedono asilo politico e protezione dalle guerre, sono spesso in condizioni di marginalità sociale, abitativa e lavorativa, non hanno gli strumenti linguistici, giuridici -né tantomeno le condizioni psicologiche - per accedere ai servizi o proteggere sé stessi o la propria famiglia. Sono questi, a nostro avviso, gli ambiti in cui il pregiudizio e la discriminazione hanno più bisogno di un supporto “istituzionale” per essere denunciate. Gli interventi quotidiani degli operatori del Contact Center, le progettazioni e le iniziative capillari condotte dall'Unar attraverso partenariati e accordi con i territori, le azioni di monitoraggio e la raccolta

⁴ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 18.

⁵ Secondo l'Istat, Nel 2022 sono stati rilasciati 449.118 permessi di soggiorno, dato che non si registrava da oltre 10 anni. La crisi ucraina, con la concessione di quasi 148mila nuovi permessi per protezione temporanea, ha notevolmente contribuito all'incremento. Si è trattato di una situazione straordinaria che ha segnato gli scenari migratori in tutta Europa, con l'arrivo di flussi costituiti in prevalenza da donne e bambini (Statistiche report 17 ottobre 2023).

univoca dei dati e delle analisi in *progress* sono strumenti flessibili indispensabili per un efficace contrasto alle discriminazioni e ai pregiudizi che le generano.

Si è potuto vedere come diversi organismi italiani ed europei, come pure le Strategie e le Raccomandazioni (in tutti i campi del sociale), mirano a far convergere soprattutto l'“ottica” e gli approcci metodologici in modo integrato, unitario e consensuale, per non disperdere i risultati che di volta in volta vengono raggiunti, e per capitalizzare gli sforzi che ogni Paese concretizza nell'ambito della lotta alle discriminazioni a livello nazionale. Questo resta un obiettivo fondamentale da implementare.

Monitoraggio ambiti Hate Speech e Sport

Il discorso di odio (hate speech) è definito come: “l'istigazione, la promozione o l'incitamento alla denigrazione, all'odio o alla diffamazione nei confronti di una persona o di un gruppo di persone, o il fatto di sottoporre a soprusi, molestie, insulti, stereotipi negativi, stigmatizzazione o minacce tale persona o gruppo, e comprende la giustificazione di queste varie forme di espressione, fondata su una serie di motivi, quali la “razza”, il colore, la lingua, la religione o le convinzioni, la nazionalità o l'origine nazionale o etnica, nonché l'ascendenza, l'età, la disabilità, il sesso, l'identità di genere, l'orientamento sessuale e ogni altra caratteristica o situazione personale” (Definizione ECRI-Consiglio d'Europa)⁶.

Gli episodi relativi all'hate speech sono sempre più frequenti. La cosiddetta **piramide dell'odio**, formulata nel 2016 da politici ed esperti della Commissione “Jo Cox” sulla base di analisi interdisciplinari, è sempre più tangibile nel quotidiano.⁷ È lo spazio virtuale del web e dei media che spesso alimenta e veicola, dietro i discorsi d'odio⁸, processi invisibili di pregiudizi che si reiterano culturalmente, protetti dall'anonimato o dalla notizia “apparente”, che solo forti azioni di contrasto, innanzitutto a carattere di controllo, possono debellare.

A livello europeo si cita la recente Raccomandazione del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulla lotta contro i discorsi d'odio⁹, e lo stesso pacchetto di leggi Digital Services Act - DSA (e Digital Market Act -DMA)¹⁰, che prevedono un impianto di azioni sulle più articolate tematiche legate all'hate speech.¹¹

6 https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow_primapagina/file_pdfs/000/007/099/Jo_Cox_Piramide_odio.pdf

7 https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/shadow_primapagina/file_pdfs/000/007/099/Jo_Cox_Piramide_odio.pdf

8 Secondo *Il Barometro dell'odio 2024*, rapporto pubblicato da Amnesty International, l'incidenza percentuale di contenuti problematici e in particolare di contenuti offensivi, discriminatori e/o di hate speech cresce fino al 15,3% (rispetto al 10% degli anni precedenti), mentre triplicano i discorsi che incitano all'odio, alla discriminazione e alla violenza superando il 3% del totale di contenuti analizzati. Per un maggiore dettaglio consultare il Rapporto <https://www.retecontrolodio.org/cmswp/wp-content/uploads/2024/06/Amnesty-Barometro-odio-2024.pdf>, grafici p.12,13.

9 Raccomandazione CM/Rec (2022)16 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulla lotta contro i discorsi d'odio <https://rm.coe.int/italian-rec-2022-16-combating-hate-speech-it-2764-7330-5863-1/1680ad6162>

10 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/policies/digital-services-act-package>

11 Per un maggiore dettaglio vedere il documento emanato dal Comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale e le criticità evidenziate nelle azioni di risoluzione gestite dall'Italia rilevate dal CERD- Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'odio. OHCHR UNITED NATION HUMAN RIGHTS TREATY BODY

L'Unar, nell'ambito di diverse iniziative in corso, è attivo con azioni di **“Media Monitoring ed Internet”** contemporaneamente a progettualità atte a cogliere le discriminazioni multiple, spesso sovrapposte e aggravate dall'appartenere a più “gruppi bersaglio”¹²; inoltre, in questi due anni ha intensificato l'attività di monitoraggio dei casi relativi al fenomeno, partecipando alla valutazione del codice di condotta contro l'incitamento all'odio on line emanato dalla Commissione Europea nel 2016 insieme alle principali aziende informatiche.

Nel 2023 il Contact Center ha rilevato 437 casi di Hate Speech, quasi tutti rintracciati attraverso l'attività di monitoraggio media e web (399, pari al 91,3%). Dai dati raccolti emerge una maggiore frequenza di atti denigratori e offese accomunate da fattori etnici, religiosi o di identità sessuale rispetto ad altri ground. Il 52,9% dei casi individuati, infatti, è riferibile a **discriminazioni di matrice etnico-razziale** (231 casi), perlopiù in ragione del 'colore della pelle' o della condizione di 'straniero'.

Seguono i casi relativi al ground dell'**orientamento sessuale e identità di genere** (104, pari al 23,8% del totale) e altri 71 episodi riguardanti il ground della **Religione e convinzioni personali** (il 16,2%), principalmente l'antisemitismo, a fronte di una quota minoritaria complessivamente del 6,8% ascrivibile alla **disabilità**, a ground multipli e ad altri fattori. (TAVOLA 1, FIGURA 1)

Tavola 1 Casi pertinenti relativi all'hate speech per ground di discriminazione
Anno 2023 – Valori assoluti e percentuali

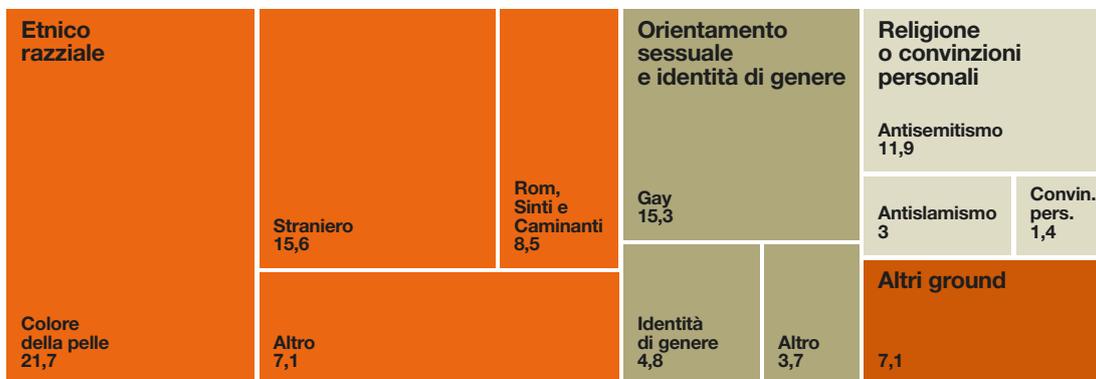
Ground	Valore assoluto	%
Etnico-razziale	231	52,9%
Orientamento sessuale e identità di genere	104	23,8%
Religione o convinzioni personali	71	16,2%
Disabilità	6	1,4%
Età	-	-
Multiplo	19	4,3%
Altro	6	1,4%
Totale	437	100,0%

Fonte Unar

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FCO%2F21-22&Lang=en CERD- Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'odio <https://www.retecontrolodio.org/> <https://www.retecontrolodio.org/2023/09/11/publicato-report-2023-cerd/>

¹² L'UNAR collabora con diverse istituzioni per il contrasto del fenomeno e ha istituito un Osservatorio Nazionale previsto dal Progetto “REASON” - REAct in the Struggle against ONline hate speech, promosso e finanziato dalla Commissione europea, ideato e coordinato da UNAR in partenariato con Università Cattolica del Sacro Cuore, IRS - Istituto per la ricerca sociale SCARL e Associazione Carta di Roma <https://www.unar.it/portale/web/guest/progetto-reason>

Figura 1 Principali sottoground di discriminazione degli episodi di hate speech
Anno 2023 – Composizione percentuale



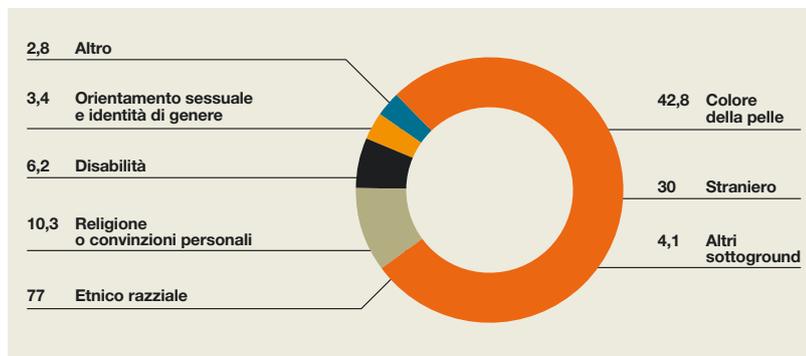
Fonte: Unar

Il fenomeno trova la sua massima espressione nel contesto degli spazi pubblici, ovvero **luoghi fisici e spazi digitali** dove prendono forma discorsi e contenuti d’odio. Coerentemente, il 71,6% dei casi di hate speech è stato rilevato in luoghi virtuali, ovvero prevalentemente su Twitter e su Facebook, a fronte del 28,4% rintracciato in luoghi fisici.

Anche gli episodi di discriminazione avvenuti nell’ambito dello sport nel 2023 sono stati rintracciati in larga misura attraverso l’attività di monitoraggio media e web, rappresentando il 7,3% dei casi complessivi (145 su 1.978). Il 77,2% di questi è scaturito da **motivi Etnico-razziali** (112 casi), riferibili in primo luogo dal Colore della pelle (62 casi, 42,8%) e all’origine ‘straniera’ della vittima (44, 30,3%). Seguono, con ampi scarti, i **casi di matrice religiosa** (15, pari al 10,3%, di cui 10 di natura antisemita), legati a condizioni di **disabilità** (9, il 6,2%) e, con una frequenza minore, quelli relativi ad altri ground (FIGURA 2)

Si tratta, nella maggior parte dei casi, di comportamenti discriminatori messi in atto dal pubblico degli eventi sportivi o contro giocatori (rispettivamente il 43,4% e il 29%). (TAVOLA 2)

Figura 2 Episodi avvenuti nell’ambito dello sport per ground e principali sottoground di discriminazione
Anno 2023 – Composizione percentuale



Fonte: Unar

Tavola 2 Casi pertinenti relativi all'ambito dello sport per Contesto
Anno 2023 – Valori assoluti e percentuali

Contesto	Valore assoluto	%
Pubblico	63	43,4%
Giocatore	42	29,0%
Stadio	12	8,3%
Campo	8	5,5%
Arbitro	4	2,8%
Scouting atleti	2	1,4%
Palestra	1	0,7%
Altro	13	9,0%

Fonte Unar

Nel calcio, in cui il fenomeno è forse (solo apparentemente) più tangibile in quanto settore sportivo tra quelli più popolari, nonché privilegiato a livello di comunicazione di massa, la discriminazione si può esprimere tramite gli insulti razzisti dei tifosi o pratiche d'emarginazione per opera degli organismi di controllo a tutti i livelli, dei club o di altri protagonisti del settore; parallelamente, di recente apertura ad un pubblico più ampio, nel volley femminile si ricordano anche i recenti attacchi discriminatori nei confronti delle giocatrici della squadra nazionale Paola Ogechi Egonu e Myriam Fatime Sylla. In relazione ad altri sport invece, in quanto meno diffusi e meno 'popolari', gli episodi di discriminazione rimangono sommersi (e meno denunciati) producendo dati sottostimati, con una conseguente visione parziale del fenomeno. La Commissione Europea contro il Razzismo e l'Intolleranza (ECRI) nella sua mission di Lotta al razzismo e alla discriminazione razziale nello sport, parallelamente all'emanazione di 12 punti di Raccomandazione Politica generale¹³, ha formulato il seguente messaggio chiave:

- Gli Stati membri dovrebbero garantire e favorire pari opportunità di accesso allo sport per tutti, e combattere il razzismo e la discriminazione razziale nello sport.
- Gli Stati membri dovrebbero formare e guidare delle coalizioni contro il razzismo nello sport, invitando le autorità locali, le federazioni e i club sportivi, gli atleti, gli allenatori e gli arbitri, le tifoserie, i gruppi rappresentanti le minoranze, le ONG e i media a parteciparvi¹⁴.

Negli ultimi due anni Unar ha intensificato molto le sue azioni per ostacolare il fenomeno e in quest'ottica, nel 2023, ha siglato il protocollo d'Intesa con la Lega Calcio della serie A, proprio per contrastare le discriminazioni nel mondo del calcio; inoltre, per la 36° giornata di campionato, Unar e LEGA SERIE A hanno promosso la campagna "A + LOVE"¹⁵. Ricordiamo, infine, l'Osservatorio nazionale contro le discriminazioni nello Sport con la pubblicazione del primo Rapporto Pilota che pone importanti basi metodologiche, di rilevazione/classificazione e ricerca, sottolineando la necessità operativa di un monitoraggio sistematico per contrastare il fenomeno.¹⁶

¹³ <https://hudoc.ecri.coe.int/eng#%7B%22ECRIIdentifier%22:%5B%22REC-12-2009-005-ENG%22%7D>

¹⁴ <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-12-key-topics-italian-translatio/1680a06e83>

¹⁵ <https://www.unar.it/portale/-/unar-e-lega-serie-a-firmano-il-protocollo-d-intesa-per-contrastare-le-discriminazioni-nel-calcio>

¹⁶ <https://www.unar.it/portale/documents/20125/0/Rapporto+UNAR+-+OSSERVATORIO+SPORT.pdf/e7756055-9081-4e7c-9d94-946bd27a28e6?t=1666283300263>

1.4 Le azioni del Pon inclusione

Si è conclusa l'attuazione delle azioni finanziate con le risorse FSE - PON Inclusione 2014 - 2020, dedicate all'inclusione socio lavorativa delle persone appartenenti a gruppi vulnerabili.

Il PON Inclusione 2014-2020 ha avviato processi di intervento significativi legati alle Strategie di cui Unar è Focal Point Nazionale.

Il Programma ha consentito di avviare importanti iniziative per l'inclusione delle comunità rom e sinte e le persone LGBT+, mettendo in luce sia i risultati raggiunti che le sfide ancora da affrontare.

Rispetto alle azioni finalizzate all'**integrazione delle popolazioni Rom, Sinte e Caminanti (RSC)**, sono giunti a conclusione i progetti:

A Acceder-E

Il progetto, avviato nel 2023, ha favorito l'accesso dei soggetti svantaggiati e, in modo particolare delle popolazioni Rom, Sinte e Caminanti, al mercato del lavoro autonomo e dipendente.

Articolato in due linee di intervento, ha attivato percorsi di formazione professionale e di accompagnamento al lavoro e all'avvio di impresa e percorsi diretti ad attivare tirocini on the job con il riconoscimento di eventuali bonus per l'assunzione.

Ne è conseguito il miglioramento dell'occupabilità del gruppo target e una conseguente progressiva integrazione nell'economia formale, attraverso l'uso di servizi, risorse e beni generali, sulla base del principio delle pari opportunità.

In particolare, tramite il progetto i destinatari finali degli interventi sono stati dotati di strumenti basilari o avanzati sulla base delle competenze iniziali, utili ed efficaci per favorire i processi di integrazione nelle comunità territoriali, l'orientamento, l'empowerment e l'inserimento attivo nel mercato del lavoro.

B P.A.R. – Piani di azione regionale

L'intervento, avviato nel 2021, ha prodotto cinque Piani di azione sperimentali nelle regioni dell'Emilia Romagna, Lazio, Puglia, Sardegna e Calabria.

L'attivazione dei Tavoli di dialogo e confronto e la loro costante animazione ha consentito alle Amministrazioni un approfondimento costante delle tematiche relative all'inclusione di Rom e Sinti, rendendo sempre più efficaci ed efficienti le progettualità poste in essere e contrastando, di pari passo, l'antiziganismo.

Il coinvolgimento diretto delle comunità Rom e Sinte nei processi decisionali a livello locale ha favorito l'approccio partecipativo, cruciale per la costruzione di un clima di fiducia e garantire politiche efficaci e rispondenti ai bisogni reali.

C Salute Rom, Sinti e Caminanti - Sperimentazione e sviluppo dei servizi di prevenzione sanitaria e dell'accessibilità

Il progetto, avviato nel 2021, realizzato in collaborazione con il Centro di Salute Globale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma, ha previsto lo sviluppo di servizi di prevenzione sanitaria e accessibilità alle cure a favore delle comunità Rom e Sinti. In particolare, è stata condotta un'indagine dello stato di salute delle comunità Rom e Sinte, alla luce delle più recenti nozioni e tecniche di indagine di salute globale, ed è stato pubblicato il portale on line contenente informazioni sui vari argomenti di interesse in termine di salute, prevenzione e accesso alle cure.

D Valutazione e monitoraggio della Strategia RSC

Il progetto, avviato nel 2022 e diretto alla costruzione di un Piano di valutazione complessivo della Strategia nazionale di inclusione RSC 2012-2020, anche nell'ottica della nuova Strategia nazionale di uguaglianza, inclusione e partecipazione dei Rom e Sinti (2021-2030) si è concluso nel mese di novembre. Per quanto riguarda gli interventi correlati alla Strategia Nazionale di Uguaglianza, Inclusione e Partecipazione di Rom e Sinti (2021-2030):

- i progetti di governance volti all'attivazione di Piani locali e regionali hanno sostenuto le amministrazioni nel corretto impiego delle risorse riconducibili a fondi e programmi comunitari, in linea con i principi del framework europeo, e in una più efficace canalizzazione di risorse e saperi tra livello regionale e comunale. Inoltre, i progetti hanno stimolato il confronto e la collaborazione interistituzionale, lo scambio di procedimenti amministrativi, prassi, misure e strumenti consolidati, in cooperazione con il Terzo settore, rafforzando altresì processi di dialogo e cooperazione transnazionale;
- come evidenziato nel rapporto di valutazione del 2023, presentato in sede di Comitato di Sorveglianza, l'Unar ha introdotto una serie di azioni che hanno permesso ai soggetti coinvolti a diversi livelli di acquisire competenze e di implementare nuove pratiche nei processi formativi e lavorativi. Sono state sviluppate iniziative efficaci in territori prima deserti dal punto di vista dell'intervento sociale a favore delle comunità target;
- vi è stato un ampio coinvolgimento delle comunità destinatarie, che hanno preso parte ai processi di costruzione e assunto una responsabilità progettuale a lungo non riconosciuta. Attraverso le azioni del Programma, è stata data la possibilità di intraprendere e rafforzare il dialogo tra Pubbliche Amministrazioni e, soprattutto, tra il Terzo settore e la PA. A titolo esemplificativo, come citato nel Rapporto, nel caso del Progetto P.A.R. - Piani di azione regionali - è stata rilevante la costruzione di un manifesto per la partecipazione delle comunità sinte e rom nella regione Emilia-Romagna, un documento di intenti attraverso cui la comunità ha condiviso i principi per la partecipazione alla vita sociale della Regione.

Il coinvolgimento dei membri della Piattaforma Nazionale e del Forum delle comunità rom e sinte ha determinato una crescita dell'impegno dei diretti interessati alle azioni progettuali e ai processi decisionali, dimostrandosi un punto di forza. Inoltre, è stato rilevato un aumento della consapevolezza e una crescente partecipazione dei destinatari alle azioni di sensibilizzazione rivolte alla società nel suo complesso.

Particolare rilevanza ha avuto lo sviluppo di indagini e ricerche svolte su diversi settori di interesse delle Strategie Nazionali (abitativo, sociosanitario, occupazionale), fondamentali per colmare il gap informativo su alcune aree tematiche e definire una serie di indicatori di struttura, di processo e di risultato. In alcuni territori, le proposte progettuali - nell'ambito dell'accesso alla salute, alla formazione e all'occupazione - hanno evidenziato elementi di criticità nella progettazione degli interventi e nell'effettivo impiego delle risorse. In alcuni specifici contesti, si è riscontrata una limitata partecipazione delle comunità locali e di associazioni operanti a livello locale alla coprogettazione degli interventi più complessi.

Rispetto alle azioni finalizzate all'**integrazione delle persone LGBT+**, sono giunti a conclusione i progetti:

E Conosci

Il progetto di ricerca definito e avviato nel 2018 dal titolo "Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese - Conosci", realizzato in collaborazione con ISTAT, nel mese di maggio sono stati presentati i risultati dell'indagine condotta nel 2022 sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione). L'indagine, realizzata per auto-compilazione di un questionario elettronico raggiungibile on line, è stata rivolta a persone maggiorenni che si definiscono omosessuali e bisessuali, che al momento della rilevazione vivevano abitualmente in Italia, non erano in unione civile e non lo erano state in passato.

F Refuge Center

Nel mese di dicembre sono terminati i progetti avviati tramite l'Avviso pubblico del 2021 e diretti a finanziare le azioni promosse dai Centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale o identità di genere. I Centri hanno fornito una tutela concreta alle persone LGBT+ vittime di violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere, alle persone LGBT+ allontanate da casa in ragione dell'orientamento sessuale e/o della identità di genere, alle vittime di violenza familiare, ed in generale alle persone LGBT+, ivi compresi migranti LGBT+ e/o comunque in stato di vulnerabilità, con il preciso obiettivo di realizzare altresì specifici progetti per il loro inserimento socio/lavorativo.

Hanno garantito l'apertura delle sedi cinque giorni su sette, l'ascolto con colloqui telefonici e l'accessibilità 24 h su 24, la garanzia dell'anonimato e della riservatezza delle persone assistite, la competenza sulla tematica della violenza e discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o identità di genere, il supporto psicologico, l'orientamento all'autonomia abitativa, l'assistenza legale sia in sede civile che penale, l'orientamento al lavoro con previsione di corsi di in/formazione, consulenza e orientamento per l'inserimento lavorativo e, laddove possibile, la predisposizione di un programma di formazione, sostegno e avviamento lavorativo mediante progetti specifici.

G PA.R.I. – Pubblica Amministrazione: Risorse per l'Inclusione

Il progetto PA.R.I., avviato nel 2021, si inserisce nel contesto delle azioni positive e delle politiche volte al contrasto attivo delle discriminazioni e ad un sostanziale miglioramento della capacità della Pubblica Amministrazione di prevenire e rimuovere eventuali discriminazioni rivolte a soggetti

vulnerabili e a rischio di esclusione sociale.

L'intervento è stato realizzato con l'obiettivo di:

- rafforzare le competenze del personale delle PA e di chi opera negli istituti di pena sulla valorizzazione delle differenze in ambito lavorativo, al contrasto delle discriminazioni basate su orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, religione, disabilità, età;
- accrescere la sensibilità degli operatori dei servizi pubblici per il contrasto delle discriminazioni multiple e a rafforzare le competenze della PA sui temi della diversità e del rispetto delle differenze, sia all'interno dell'organizzazione che nella gestione dell'utenza pubblica;
- dotare la PA di strumenti operativi concreti e buone pratiche di D&I all'interno del proprio ente.

L'iniziativa vede come destinatari:

- operatori e operatrici della Pubblica Amministrazione dipendenti di Comuni, Città Metropolitane e Regioni;
- operatori e operatrici che lavorano all'interno degli istituti di pena come dipendenti pubblici, operatori privati, personale volontario proveniente da associazioni di settore, studenti universitari *ratione materiae*.

La piattaforma di formazione PA.R.I. contiene un catalogo di corsi e-learning in modalità asincrona, articolati in 5 percorsi: una parte generale, di carattere introduttivo, e 4 percorsi di approfondimento tematico articolati in corsi, moduli e unità di apprendimento, test intermedi di verifica e valutazione finale.

I 4 percorsi di approfondimento trattano materie relative a:

- normativa antidiscriminazione e buone pratiche per l'inclusione delle persone LGBT+;
- istituti penitenziari: strumenti per conoscere la popolazione detenuta LGBT+ e costruire percorsi di inclusione;
- antiziganismo: elementi storico-culturali e ambiti di discriminazione ricorrenti;
- Approcci e interventi per l'inclusione sociale della popolazione rom e sinti.

Complessivamente sono stati progettati e realizzati oltre 250 learning object per un totale di oltre 76 ore di formazione disponibile per gli utenti.

Hanno concluso il percorso formativo circa 900 discenti dipendenti di Comuni, Città metropolitane, Regioni, università, associazioni del terzo settore e Istituti penitenziari.

Per quanto riguarda gli interventi a favore delle persone LGBT+ nel rapporto di valutazione del 2023, presentato in sede di Comitato di Sorveglianza¹⁷, è

¹⁷ Il Regolamento comunitario che disciplina i fondi strutturali e d'investimento europei stabilisce che i Programmi operativi siano sottoposti a verifiche periodiche da parte di un organismo appositamente istituito, che prende il nome di Comitato di sorveglianza. Il Comitato si riunisce periodicamente per valutare l'attuazione del programma e i progressi compiuti nel conseguimento dei suoi obiettivi. Tra le sue funzioni c'è anche quella di esaminare e approvare alcuni documenti predisposti dall'Autorità di Gestione che hanno un valore strategico ai fini dell'attuazione del Programma. Il Comitato di Sorveglianza del PON Inclusione è stato istituito con Decreto direttoriale n. 52/2015 (file pdf). Nella prima riunione del CdS del 28 maggio 2015 è stato adottato il Regolamento interno File PDF - Apre in una nuova scheda (file pdf), che ne definisce la composizione, i compiti, le modalità di funzionamento. Le riunioni del comitato di sorveglianza del PON Inclusione: 28 maggio 2015, 19 aprile 2016, 31 maggio 2017, 23 aprile 2018, 20 giugno 2019, 26 novembre 2020, 26 maggio 2021, 15 dicembre 2022, 28 novembre 2023. Fonte link: <https://poninclusione.lavoro.gov.it/struttura/comitatosorveglianza/Pagine/default#:~:text=Il%20Regolamento%20comunitario%20che%20disciplina, nome%20di%20Comitato%20di%20sorveglianza.>

stato evidenziato il caso dei centri antidiscriminazione. In particolare:

- una risposta significativa dell'associazionismo e degli Enti Locali (efficacia nel porre l'enfasi sulle partnership territoriali);
- previsioni di Centri sorti in territori senza alcuna offerta sociale rivolta alle persone LGBT+;
- elementi di innovazione rispetto alle consuetudinarie attività dei collettivi LGBT+ e degli Enti Locali coinvolti;
- i Centri, offrendo una varietà di servizi di assistenza, accompagnamento e cura, hanno permesso di aggregare una pluralità di interventi erogati sinora in maniera frammentaria;
- la proposta ha costituito per gli Enti locali un'occasione per co-progettare e co-gestire con altri stakeholders e sviluppare competenze tecniche e amministrative di cui erano sprovvisti o carenti;
- Reti di supporto e formazione: creazione di reti di associazioni e centri di supporto per persone LGBT+, con interventi formativi nel settore pubblico e privato.

L'emergenza pandemica da Covid-19 ha influenzato l'operatività e lo sviluppo dei progetti avviati nel contesto del Programma, impattando in modo significativo sui diversi target. Questa situazione ha reso necessaria una complessa rimodulazione degli interventi. L'esperienza della pandemia evidenzia l'importanza di una collaborazione sistematica e continua tra livello nazionale, livello locale, gruppi di destinatari e organizzazioni del settore privato sociale.

In conclusione, l'emergenza pandemica e la complessità burocratico-amministrativa dell'attuazione della programmazione hanno rallentato il processo di coordinamento e cooperazione delle progettualità previste, che avevano come punto di forza l'integrazione su base territoriale e temporale. Infatti, le iniziative talvolta non hanno potuto coincidere spazialmente e territorialmente, intervenendo sui beneficiari secondo un approccio integrato di sviluppo umano, di accesso all'occupazione e di miglioramento dei livelli educativi, abitativi, di salute e di partecipazione attiva alla vita sociale. Questo presupposto metodologico, già promosso ampiamente tra le amministrazioni centrali e locali, andrà ulteriormente rafforzato con la nuova programmazione dei fondi strutturali, e tradotto in pratica sulla base di una programmazione capace di coniugare tempi, luoghi ed interventi in ambito locale, regionale e nazionale, con obiettivi multidimensionali capaci di fornire risposte concrete alle priorità territoriali identificate.

Per quanto concerne la **nuova programmazione comunitaria PN "Inclusione e lotta alla povertà" 2021-2027**, l'Unar nel mese di dicembre 2023 ha sottoscritto, in qualità di Organismo intermedio, una Convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per la lotta alla povertà e la programmazione sociale, per l'attuazione di interventi a favore dei gruppi vulnerabili Rom e Sinti, LGBT+ e stranieri.

Le nuove azioni si collocano nell'ambito dell'obiettivo di policy 4 "Un'Europa più sociale", obiettivo specifico 8 "Promuovere l'integrazione socioeconomica dei cittadini di paesi terzi e delle comunità emarginate come i Rom", priorità di intervento 1 "Sostegno all'inclusione sociale e lotta alla povertà", misure ESO 4.10 "Promuovere l'inclusione sociale delle comunità emarginate

come il popolo Rom” e ESO 4.11 “Migliorare l’accesso paritario e tempestivo ai servizi di qualità, compresi i servizi che promuovono l’accesso agli alloggi e l’assistenza incentrata sulle persone prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati”, ponendosi in diretta continuità con quanto già promosso dall’Unar nel quadro PON Inclusionione 2014-2020. Inoltre, si allineano agli obiettivi e alle misure definiti nell’ambito della Strategia nazionale di uguaglianza, inclusione e partecipazione di Rom e Sinti 2021-2030, della Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025, nonché al Piano nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l’intolleranza.

La dotazione finanziaria di Unar nella programmazione 2021-2027 risulta pari a 40.000.000 euro.

La Strategia Nazionale Rom e Sinti

Gli obiettivi fissati dalla citata Strategia Nazionale Rom e Sinti, nelle sue principali aree tematiche, sono stati perseguiti attraverso l’attuazione conclusiva delle azioni finanziate con il PON Inclusionione 2014 - 2020, in particolare nel settore della formazione e l’inclusione lavorativa (implementazione del progetto Acceder-e), dell’accesso ai servizi sanitari di qualità (progetti per la promozione della Salute di Rom e Sinti) della promozione culturale e del contrasto all’antiziganismo. Sono stati inoltre promossi percorsi di formazione e capacity building degli stakeholders locali con l’obiettivo di attivare e consolidare i network locali e regionali (Progetti sui Piani di Azione Regionali e Locali - Progetti P.A.L. e P.A.R.).

La nuova Strategia ha costituito la condizione abilitante, con il rinnovo del quadro strategico nazionale sull’inclusione di rom e sinti, per la definizione di interventi sul gruppo target e la relativa attribuzione di fondi europei nella nuova programmazione 2021-2027.

Il coinvolgimento delle istituzioni competenti - a livello centrale, regionale e locale - ha riguardato le opportunità della nuova programmazione dei fondi, con l’individuazione di specifiche azioni da sviluppare in linea con i principi della Strategia, in un’ottica di tutela dei diritti, di promozione dell’autonomia e di un reale coinvolgimento dei destinatari.

Anche nella programmazione 2021-2027, in continuità con gli interventi avviati nel periodo di programmazione 2014-2020, si è posto l’accento su alcuni elementi chiave per lo sviluppo di processi di inclusione socio-sanitaria, occupazionale e abitativa, promuovendo processi di dialogo, scambio e consolidamento degli interventi a livello locale.

Nel corso del 2023 sono stati definiti gli obiettivi e le linee progettuali da promuovere nel periodo 2023-2029, al fine di un sostanziale e misurabile miglioramento della condizione di integrazione sociale e socio-economica di persone a rischio di marginalizzazione, quali Rom e Sinti, comunità LGBT+ e persone straniere/migranti, contro pregiudizi, discriminazione, xenofobia, antiziganismo e omofobia\ transfobia. Le linee di intervento progettuali intendono valorizzare le diversità, favorire la promozione culturale e un maggiore accesso alla casa, all’occupazione, all’educazione e alla salute, e un rafforzamento del dialogo e dei processi di governance per l’inclusione sociale e socio-economica a livello nazionale, regionale e locale.

Il Fondo Asilo Migrazione e Integrazione FAMI 2021-2027

Facendo seguito ad una analoga esperienza finanziata dal vecchio Fondo FEI, gestito dal Ministero dell'Interno, l'Unar ha avviato nel 2023 l'iter per beneficiare di un significativo finanziamento da parte del **Fondo Asilo Migrazione e Integrazione - FAMI 2021-2027** (all'incirca 9.000.000,00 €) per due progettualità inserite nell'obiettivo specifico 2 (lettera l) Le due azioni saranno deputate ad implementare (laddove già esistenti) e dall'altro a costituire ex novo, specifiche Antenne Territoriali Antidiscriminazioni, cioè nodi di prossimità volti ad intercettare episodi discriminatori non altrimenti rilevabili a livello centrale dal Contact Center Nazionale Unar.

Si mira a fornire all'utenza (vittime o testimoni di atti discriminatori) un presidio presso il quale poter segnalare, senza diaframmi informatici o telematici, casi di discriminazione. Tali uffici territoriali, pertanto, mirano a far uscire dal cono d'ombra un significativo numero di casi e di dar in tal modo sostegno alle vittime del fenomeno sotto ogni possibile aspetto (giuridico, sociale ecc.).

I casi intercettati, laddove effettivamente consistenti in una condotta discriminatoria, saranno presi in carico e trattati in collaborazione con gli operatori del Contact Center nazionale.

La prima delle due progettualità, che cuberà all'incirca 7.500.000,00 € e che avrà come soggetti capofila le Regioni e le Città Metropolitane italiane, mira proprio alla concreta costituzione/implementazione delle Antenne sul territorio attraverso il coinvolgimento della rete locale multistakeholders di ciascuna regione/città. L'iniziativa sarà coordinata e gestita attraverso il secondo progetto che disporrà di un budget di circa 1.500.000,00 € e che fornirà specifico supporto scientifico nonché azioni di capacity building a favore degli operatori del sociale (pubblici e privati) chiamati a gestire quotidianamente le Antenne territoriali. Le azioni, che si inseriscono in un quadro di complementarietà e sostenibilità nel tempo, mettono in risalto la funzione «trasversale» che Unar svolge nel quadro degli organismi deputati alla tutela dei diritti civili in Italia.

1.5 I centri contro le discriminazioni LGBT+

L'art. 105-quater del decreto-legge 12 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dall'art. 38-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, prevede la realizzazione in tutto il territorio nazionale di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere.

L'obiettivo è la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi collegati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e il sostegno alle vittime, nonché ai soggetti che si trovino in condizione di vulnerabilità in relazione all'orientamento sessuale o all'identità di genere in ragione del contesto sociale e familiare di riferimento.

A tal fine, il legislatore ha incrementato il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, di 4 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2020. I centri possono essere gestiti dagli enti locali, in forma singola o associata, e da associazioni e organizzazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto alle vittime di discriminazione e violenza per orientamento sessuale o identità di genere. Essi forniscono assistenza legale, sanitaria, psicologica mediazione sociale e, ove necessario, alloggio e vitto, operando in maniera integrata con la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali e garantendo l'anonimato dei soggetti che vi accedono.

Alla disposizione normativa di fonte primaria istitutiva dei centri è stata data una prima attuazione con la pubblicazione dell'Avviso pubblico del 10 marzo 2021. L'intervento progettuale, finanziato con le risorse previste dalla legge istitutiva per euro 4 milioni e con fondi derivanti dal PON Inclusionione 2014-2020 per circa 900.000,00 euro, ha consentito l'istituzione e il rafforzamento di 46 centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere (di seguito "centri" o "CAD") di cui 6 con condizioni di vitto e alloggio (di seguito, anche "Case accoglienza"), distribuiti su tutto il territorio nazionale.

Successivamente, nel corso del 2023, è stata avviata un'interlocuzione con i diversi livelli di governo, in sede di Conferenza Unificata come previsto dalla norma stessa, dalla quale è emersa l'esigenza di dare continuità alla sperimentazione avviata con l'Avviso 2021, sulla base dei dati consolidati assicurando la stabilità dei centri già costituiti ed operativi considerato che la loro diffusione su tutto il territorio nazionale rappresenta un'importante occasione di aiuto e supporto.

A tale proposito, la Conferenza Unificata nella seduta del 10 maggio 2023 ha espresso parere favorevole al decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, sottoscritto in data 23 maggio 2023, con il

quale si è proceduto ad assicurare il rifinanziamento dei centri con rinnovo delle convenzioni con i medesimi soggetti aggiudicatari, per una durata di 12 mesi (a valere sulle risorse 2021).

Pertanto, a partire dal mese di ottobre 2023, sono state stipulate 44 convenzioni (2 soggetti dei 46 beneficiari a valere sull'Avviso 2021, infatti, non hanno presentato istanza di rinnovo) con i centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere di cui 5 con condizioni di alloggio e di vitto, i cui progetti - per l'attuazione dei quali sono stati previsti finanziamenti di complessivi euro circa 3,8 milioni - sono, ad oggi, in corso di realizzazione.

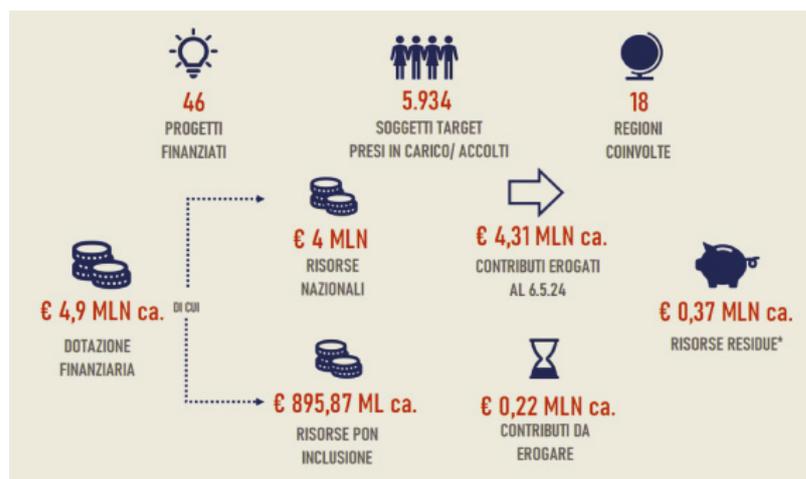
Al fine di monitorare l'attività svolta dai centri finanziati e delineare, in ottica prospettica, gli indirizzi dell'intervento, durante il periodo di svolgimento dei progetti, è stata somministrata ai beneficiari una scheda, in formato excel, al fine di ricevere, con cadenza trimestrale, i principali dati anagrafici dei destinatari presi in carico, nonché dei servizi dagli stessi fruiti.

Si specifica, a tal proposito, che tali dati sono stati raccolti dai centri in forma anonima, utilizzando degli identificativi alfanumerici in luogo dei nominativi degli utenti.

A Dati generali

Con riferimento ai progetti finanziati nell'ambito del primo convenzionamento di cui all'Avviso del 10 marzo 2021, si riportano di seguito i dati generali (Figura A.1).

Figura A.1 Dati generali di progetto

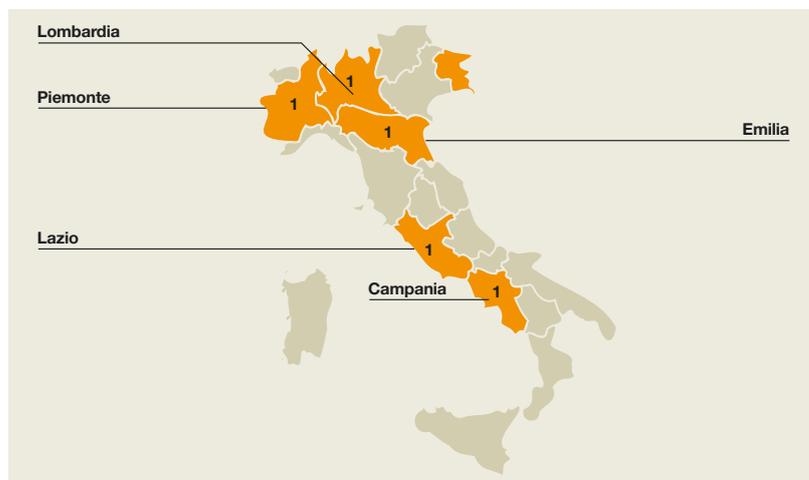


Nelle figure che seguono (A.2 e A.3), si riportano, rispettivamente, i dati relativi alla distribuzione territoriale in 18 regioni di 40 centri e dei 6 con condizioni di vitto e alloggio.

Figura A.2 Distribuzione territoriale dei centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere



Figura A.3 Distribuzione territoriale dei centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere con condizioni di alloggio e di vitto



B Attività svolte dai centri

L'attività svolta durante il periodo di realizzazione del progetto, di cui si riportano le principali informazioni nelle infografiche di cui alle figure B.1 e B.2, ha favorito la presa in carico, da parte dei centri, di circa 6.000 soggetti vittime di discriminazioni motivate da orientamento sessuale o identità di genere.

Nel medesimo periodo sono stati censiti, inoltre, circa 12.500 contatti avvenuti principalmente per via telefonica.

Figura B.1 Attività realizzate dai centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere

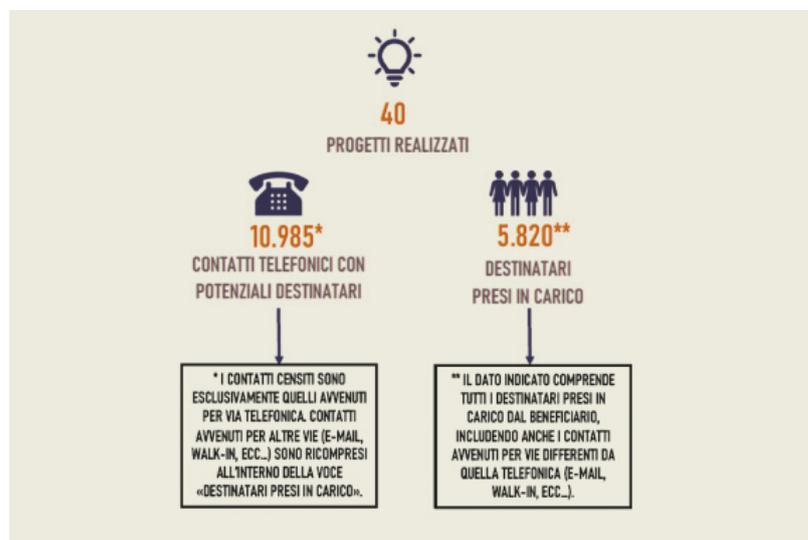


Figura B.2 Attività realizzate dai centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere con condizioni di alloggio e di vitto

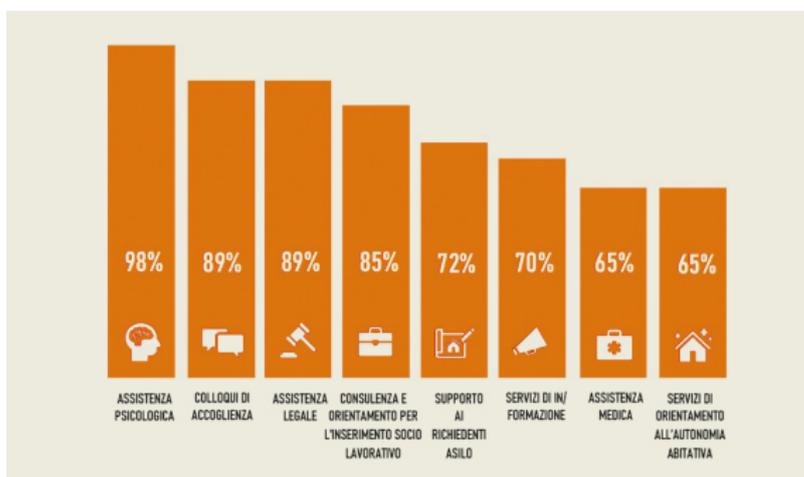


C Servizi erogati

Nell'ambito dello svolgimento delle attività progettuali, i centri hanno offerto alle vittime un ampio ventaglio di servizi, tra cui l'assistenza medica e psicologica, la consulenza legale, l'orientamento socio lavorativo, il supporto ai richiedenti asilo, i servizi di in/formazione e il supporto al raggiungimento dell'autonomia abitativa.

I soggetti presi in carico, come è possibile evincere dalla rappresentazione grafica di cui alla figura C.1, a seguito dei colloqui di accoglienza, hanno manifestato, in particolare, la necessità di ricevere assistenza di tipo psicologico e legale. Sono stati fortemente richiesti anche la consulenza e l'orientamento socio lavorativo e il supporto da parte dei richiedenti asilo.

Figura C.1 Distribuzione dei servizi erogati dai beneficiari ai soggetti target



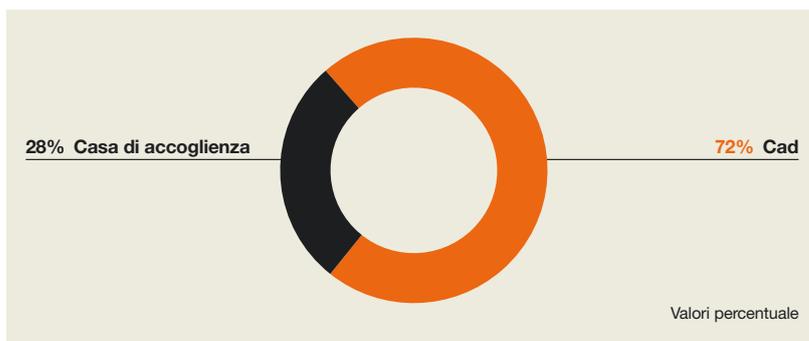
I valori riportati indicano la % di soggetti beneficiari che hanno offerto, ad almeno un destinatario finale il relativo servizio

D Tipologia di utenza e discriminazioni

La raccolta dati effettuata ha consentito all'Ufficio di elaborare sistematicamente, tramite rilevazione trimestrale, preziose informazioni relative all'utenza. In particolare, sono stati rilevati i dati relativi alla distribuzione dei soggetti assistiti tra centri e centri con condizioni di vitto e alloggio (figura D.1), la tipologia di discriminazione subita (figura D.2), il genere (figure D.3 e D.4), l'età (figure D.5 e D.6) e il titolo di studio (figura D.7) delle vittime.

Figura D.1 Distribuzione dei soggetti assistiti tra centri contro le discriminazioni e centri contro le discriminazioni con condizioni di alloggio e di vitto¹⁸

Tipo di beneficiario	Soggetti assistiti
Cad	4.656
Casa di accoglienza	1.810
Totale	6.466

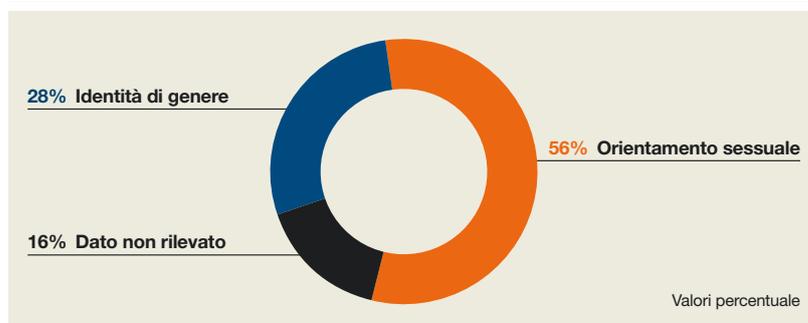


¹⁸ Le Case di accoglienza hanno offerto, oltre ai servizi di vitto e di alloggio, anche gli ulteriori servizi di assistenza tipici dei CAD.

Com'è possibile evincere dalla seguente rappresentazione grafica (figura D.2), la tipologia di discriminazione maggiormente subita dai soggetti target ha riguardato l'orientamento sessuale (56%). Il 28% dei soggetti si è, invece, rivolto ai centri a fronte di discriminazioni motivate dall'identità di genere. Non è stato possibile, per i centri, rilevare tale informazione per il 16% dei soggetti censiti.

Figura D.2 Le tipologie di discriminazioni subite

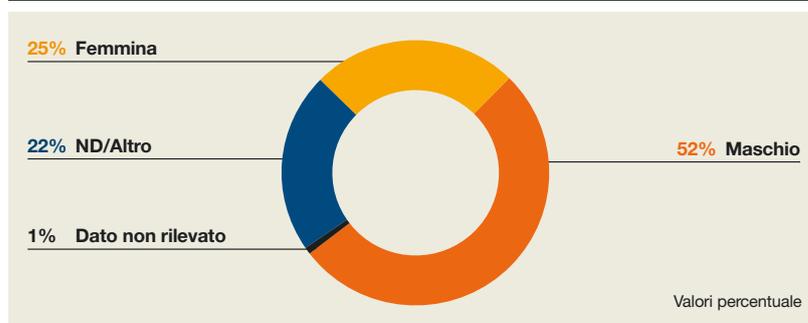
Tipo beneficiario	Identità di genere	Orientamento sessuale	Dato non rilevato	Totale
Cad	1.483	2.199	974	4.656
Casa di accoglienza	354	1.413	43	1.810
Totale	1.837	3.612	1.017	6.466



Con riferimento al genere dei soggetti presi in carico, si rileva che il 52% è di sesso maschile, il 25% di sesso femminile, il 22%, invece, non si identifica in nessuno dei due generi.

Figura D.3 Anagrafica dei soggetti assistiti – Il genere

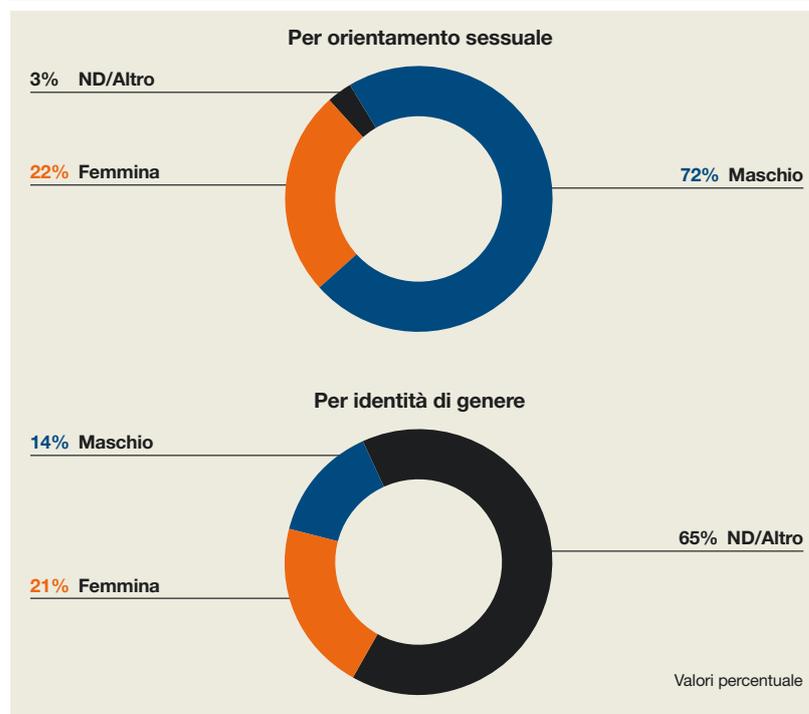
Tipo beneficiario	Femmina	Maschio	ND/ altro	Dato non rilevato	Totale
Cad	1.274	2.215	1.089	78	4.656
Casa di accoglienza	306	1.156	348	-	1.810
Totale	1.580	3.371	1.437	78	6.466



Dalle informazioni fornite è emerso inoltre che i maschi sono stati più discriminati per l'orientamento sessuale (72%), mentre i soggetti che non si identificano né uomini né donne per l'identità di genere (65%).

Figura D.4 Anagrafica dei soggetti assistiti.
Il genere e la tipologia di discriminazione subita

Tipo beneficiario	Identità di genere	Orientamento sessuale	Dato non rilevato	Totale
Femmina	381	889	310	1.580
Maschio	261	2.596	514	3.371
ND/Altro	1.195	127	115	1.437
Genere non rilevato	-	-	78	78
Totale	1.837	3.612	1.017	6.466



Con riferimento all'età dei soggetti presi in carico, emerge, inoltre, che la maggioranza dell'utenza ha età compresa tra i 18 e i 35 anni (50%). Il 26%, invece, è di età compresa tra i 36 e i 55, il 9% è minorenni e solo il 5% è di età superiore ai 55.

Figura D.5 Anagrafica dei soggetti assistiti – L'età

Tipo beneficiario	<18	18-35	36-55	>55	Dato non rilevato	Totale
Cad	220	2.442	1.113	246	635	4.656
Casa di accoglienza	341	790	569	109	1	1.810
Totale	561	3.232	1.682	355	636	6.466

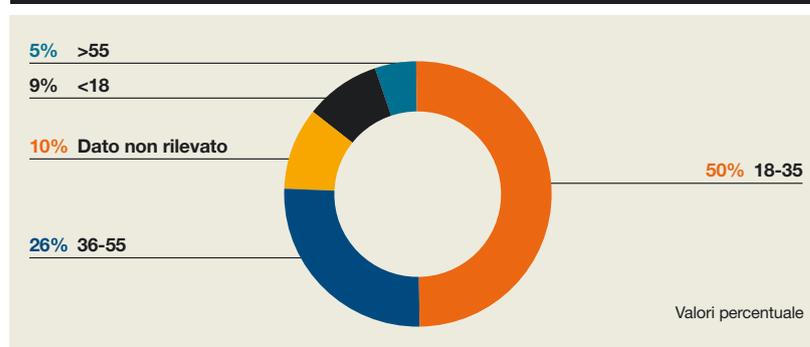
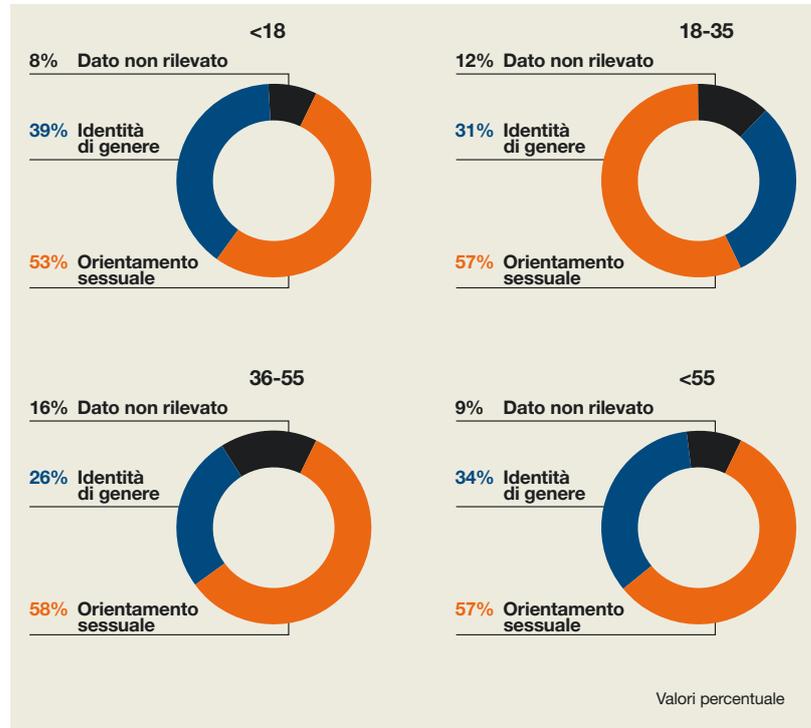


Figura D.6 Anagrafica dei soggetti assistiti
L'età e la tipologia di discriminazione subita

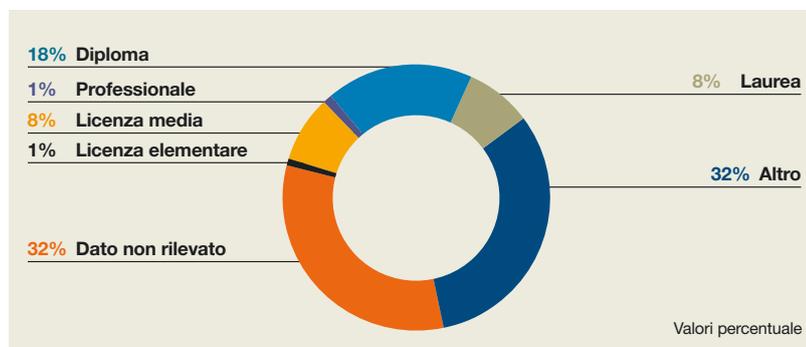
Età	Orientamento sessuale	Identità di genere	Dato non rilevato	Totale
<18	300	219	42	561
18-35	1.846	993	393	3.232
36-55	968	437	277	1.682
>55	201	121	33	355
Età non rilevata	297	67	272	636
Totale	3.612	1.837	1.017	6.466



Rispetto al livello di istruzione dei soggetti presi in carico, infine, i centri hanno fornito un corredo informativo carente. Nel 32% dei casi la voce non è stata registrata. Per un altro 32% è stata selezionata l'imprecisata opzione "altro", per cui non si conosce il tipo di titolo di studio acquisito. Il 18% risulta diplomato, l'8% possiede la licenza media e solo l'8% la laurea.

Figura D.7 Anagrafica dei soggetti assistiti – Il titolo di studio

Tipo beneficiario	Licenza elementare	Licenza media	Professionale	Diploma	Laurea	Altro	Dato non rilevato	Totale
Cad	74	475	64	1.111	445	452	2.035	4.656
Casa di accoglienza	4	23	10	59	62	1.608	44	1.810
Totale	78	498	74	1.170	507	2.060	2.079	6.466



Il format per la rilevazione dei dati, che ha consentito l'elaborazione da parte dell'Ufficio delle informazioni sopra rappresentate, è stato recentemente aggiornato. In particolare, si è provveduto a definire un corredo più ampio di informazioni e modalità semplificate di compilazione.

Tale aggiornamento è stato reso necessario dal fatto che la somministrazione della prima versione, pur consentendo all'Ufficio di costruire un'importante base dati, ha presentato alcune criticità relative alla correttezza e completezza delle informazioni, nonché alla tempestività nella trasmissione delle stesse da parte dei beneficiari.

La nuova versione è, ad oggi, in uso da parte dei soggetti beneficiari nell'ambito del secondo convenzionamento.

Capitolo 2

Prevenire la discriminazione

2.1 Le strategie e i piani di azione per l'uguaglianza

Il piano nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza

Nel corso del 2023, l'Unar ha continuato il lavoro sull'elaborazione del Piano Nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza. Tale attività è avvenuta attraverso la consultazione con le associazioni impegnate sul fronte della prevenzione di ogni forma di razzismo con l'obiettivo di mettere a fuoco le criticità che ostacolano il raggiungimento dell'effettiva parità di trattamento e per individuare le potenziali azioni da intraprendere per sanarle.

Nello specifico, nel corso dell'anno sono stati organizzati gli incontri dei tavoli tematici, nell'ambito dei quali sono state discusse, nel dettaglio, sia le maggiori criticità per il raggiungimento dell'effettiva parità di trattamento e non discriminazione che le potenziali azioni concretamente realizzabili. Queste sono state declinate in assi trasversali - Informazione, Formazione e Sensibilizzazione e Creazione/consolidamento delle reti territoriali - a quelli prioritari:

- **Lavoro e Occupazione**
- **Abitazione**
- **Istruzione/Cultura/Sport**
- **Salute**
- **Sicurezza e Protezione delle vittime**
- **Comunicazione/Media**

Contestualmente, è proseguito il lavoro di analisi dei "dati sull'uguaglianza", in particolare mediante consultazione di rapporti annuali e ricerche dedicate dei più prestigiosi istituti di ricerca nazionali.

Il processo ha portato alla stesura di una prima bozza del Piano Nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza, in attuazione del Piano d'azione UE contro il razzismo, che il governo si accinge a adottare. Ciò con la finalità, da un lato, di contribuire alla costruzione di un'identità comune caratterizzata dalla valorizzazione del contributo alla società dei migranti e di persone di origine migrante, e, dall'altro, di garantire la coesione sociale e l'uguaglianza reale.

Si riportano qui di seguito alcuni esempi degli ambiti esplorati e delle misure proposte a renderli meno discriminatori.

Sul fronte del "Lavoro e Occupazione", uno di quelli in cui la promozione dell'uguaglianza è più urgente, prevale la necessità di superare la segmentazione e "ghettizzazione" del mercato del lavoro. A tal fine, il Piano contempla indagini volte a quantificare la portata del problema e azioni

positive finalizzate alla rimozione delle pratiche discriminatorie nelle procedure di selezione dei lavoratori con background migratorio, integrate dalla sperimentazione di percorsi di sostegno e affiancamento tesi a contrastare le condizioni di disparità/subalternità dei cittadini stranieri in ambito lavorativo.

Sul fronte “Abitazione”, altro ambito particolarmente critico, il Piano propone una ricerca sugli ostacoli relativi all’accesso al mercato immobiliare, pubblico e privato, e l’avvio di un progetto di networking tra le amministrazioni locali finalizzato a individuare le migliori pratiche di inserimento abitativo, politiche capaci di ridurre al minimo il rischio di conflitti ed evitare concentrazioni abitative e ghettizzazioni. Il capitolo su “Istruzione/Cultura/Sport” segnala la necessità di sviluppare attività di ricerca e approfondimento sui temi del razzismo e della discriminazione da incoraggiare con iniziative, per esempio, sulla storia delle comunità migranti oltre che sulla memoria dell’antisemitismo e dell’antiziganismo. Il capitolo “Salute”, ancora, contempla azioni pilota tese a potenziare e qualificare la presenza di mediatori culturali presso i front office dei principali presidi sanitari; quello “Sicurezza/Protezione delle vittime” prevede l’adozione di una procedura standard a livello nazionale per classificare, registrare e perseguire i crimini d’odio.

Il Piano è stato redatto specificatamente nell’ottica delle differenze di genere, approccio dettato dalla necessità di adottare politiche speculari alle caratteristiche del fenomeno migratorio che, secondo le statistiche, è determinato da fattori tra loro intrecciati come provenienza geografica e specifiche anagrafiche (età e sesso). Alla luce degli eventi che caratterizzano l’attualità, sono stati infine inseriti focus speciali come quello sull’antisemitismo.

La strategia nazionale di uguaglianza, inclusione e partecipazione di rom e sinti 2021-2030

Il 2023 ha rappresentato un’annualità rilevante per l’attuazione iniziale della Strategia Nazionale di uguaglianza, inclusione e partecipazione di Rom e Sinti 2021-2030. Nel processo di implementazione, particolare attenzione è stata rivolta al rafforzamento dei percorsi di dialogo interistituzionale per la riduzione dell’antiziganismo, alla promozione della capacità di intervento degli enti locali e all’empowerment di giovani e donne della minoranza.

Tra le priorità, per le progettualità svolte attraverso le diverse fonti di finanziamento, emergono l’analisi, la prevenzione e il contrasto dell’antiziganismo, la promozione della cultura e dell’autonomia nell’accesso ai servizi pubblici. Si sono consolidati i processi di dialogo propedeutici allo sviluppo di una nuova Piattaforma Nazionale delle comunità, centrata sulla partecipazione ai processi decisionali, sul monitoraggio degli interventi e su un’adesione attiva e competente di rom e sinti, in particolare di donne e giovani.

L’Unar ha promosso il dialogo tra gli organismi coinvolti in attività a favore delle comunità, proponendo un uso efficace e complementare delle risorse finanziarie della nuova programmazione 2021-2027, proponendo agli stakeholders centrali e locali l’adozione di misure innovative e di meccanismi di partecipazione e collaborazione multilivello. In tale direzione sono stati promossi interventi di supporto ad aree metropolitane e Comuni non me-

tropolitani nel quadro della promozione di Piani di Azione Locali (PAL), per favorire la programmazione, la progettazione e la co-progettazione di interventi in linea con la Strategia Nazionale, incentivando l'avvio di percorsi multistakeholders, che prevedessero la cooperazione tra enti locali ed enti del terzo settore. Obiettivo più ampio è stato quello di promuovere lo scambio di conoscenze, prassi e strumenti di inclusione di Rom e Sinti, attraverso una rete di Comuni e attori dei servizi territoriali cittadini coinvolti nella promozione dei diritti di Rom e Sinti e di persone in situazione di disagio socio-economico. A tal fine, nel corso del 2023 sono stati attivati percorsi di formazione in FAD rivolti ad addetti dei servizi territoriali cittadini, per promuovere una maggiore conoscenza e diffusione di temi, pratiche e strumenti per la non discriminazione e l'integrazione sociale e socio-economica di Rom e Sinti. In questa direzione, nell'ambito della collaborazione con le istituzioni locali e la cooperazione con altri partner europei sulle tematiche dell'inclusione abitativa, si menziona la study visit organizzata a Madrid, nel luglio del 2023, con la partecipazione di rappresentanti di diversi comuni italiani e il confronto con le istituzioni spagnole.

Nella fase conclusiva del 2023 l'Unar ha promosso specifiche progettualità sulla promozione culturale e il contrasto alle discriminazioni di Rom e Sinti. In particolare, è stato pubblicato un avviso, rivolto alle Associazioni iscritte al Registro Unar (art. 6 del D.lgs. n. 215/2003), e alle Associazioni della Piattaforma Nazionale e del Forum delle comunità rom e sinte, per la conoscenza e la promozione della storia e della cultura romani. L'avviso è stato il primo passo per l'istituzione della *Settimana di azione per la promozione della cultura romani e per il contrasto all'antiziganismo*. In occasione della Settimana (la cui prima edizione è stata istituita dal 3 al 10 aprile 2024, in prossimità dell'8 aprile, International Roma Day), sono stati promossi progetti ed eventi per ridurre i pregiudizi e promuovere la conoscenza della storia e del contributo artistico di rom e sinti al patrimonio nazionale ed europeo. L'Avviso ha previsto e valorizzato la partecipazione di donne e giovani come protagonisti e facilitatori all'interno delle iniziative per consolidare i processi di partecipazione avviati nel contesto della Piattaforma e del Forum.

Sempre sul tema della promozione culturale, elemento essenziale della nuova Strategia, è importante menzionare il viaggio studio a Berlino di una delegazione istituzionale del Forum delle comunità rom e sinte (dal 26 al 28 giugno 2023), nel quale l'Unar e i partecipanti hanno incontrato i rappresentanti del National Contact Point tedesco, dell'Istituto europeo di arte e cultura romani (ERAC) e delle ONG locali.

La strategia nazionale LGBT+

La Strategia Nazionale LGBT+, adottata con decreto del Direttore Generale in data 6 ottobre 2022, nasce dal lavoro sinergico, per tramite dell'Unar, della Cabina di Regia politica, cui sono intervenuti i rappresentanti ai più alti livelli delle istituzioni centrali competenti, i referenti della Conferenza delle Regioni, dell'UPI, dell'ANCI e della Rete READY, del Tavolo tecnico, con i referenti tecnici individuati dalle amministrazioni competenti, e delle associazioni componenti del Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT, istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 13 maggio 2020, composto da 66 associazioni di settore.

Il processo ha visto l'elaborazione di obiettivi ed azioni in sei **Assi prioritari**:

- **Lavoro e welfare**
- **Sicurezza**
- **Salute**
- **Educazione/formazione/sport**
- **Cultura/comunicazione/media**
- **Data base/monitoraggio/valutazione**

Nel corso dell'anno 2023 si è registrato l'avanzamento della Strategia, come da obiettivi e azioni indicate nel testo, con la realizzazione di progetti suddivisi per assi come di seguito.

Asse lavoro Il 15 maggio 2023 è stato pubblicato il Report di sintesi dell'indagine UNAR/ISTAT sul Diversity Management e le discriminazioni sul lavoro. Il documento presenta i principali risultati dell'indagine del 2022 sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (sia non in unione civile sia già in unione). Questa ricerca fa parte del progetto "Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese", che è stato definito e avviato nel 2018 e finanziato nell'ambito del PON Inclusione FSE 2014-2020.

L'indagine, realizzata per autocompilazione di un questionario elettronico on line, è stata rivolta a persone maggiorenni che si definiscono omosessuali e bisessuali, e che al momento della rilevazione vivevano abitualmente in Italia, non erano in unione civile e non lo erano state in passato.

Asse sicurezza Come specificato nel paragrafo 1.5 dedicato, nel corso del 2023, considerata l'esigenza di dare continuità alla sperimentazione avviata con l'Avviso 2021, assicurando la continuità dei **centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere** già costituiti ed operativi e nel contempo acquisire dati consolidati, con decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 23 maggio 2023, acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata nella seduta del 10 maggio 2023, si è proceduto ad assicurare il rifinanziamento dei centri con rinnovo delle convenzioni con i medesimi soggetti aggiudicatari, per una durata di 12 mesi (4 mln euro a valere sulle risorse 2021).

Asse salute Nell'ambito del progetto che ha portato alla creazione del portale INFOTRANS.IT, frutto della collaborazione tra UNAR e l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e finanziato con le risorse del PON Inclusione 2014-2020, sono stati realizzati dall'ISS corsi di formazione sulla non discriminazione nell'accesso ai servizi sanitari per medici di base che ha coinvolto circa 30.000 medici.

Asse sport Il 14 marzo 2023 Unar e **Lega Serie A** hanno sottoscritto un protocollo d'intesa per la realizzazione di iniziative congiunte di formazione, prevenzione, sensibilizzazione e comunicazione volte a contrastare ogni forma di discriminazione nel mondo del calcio, coinvolgendo dirigenti, allenatori e calciatori dei club di Serie A, a partire dai settori giovanili. In attuazione del protocollo, Unar e Lega Serie A hanno promosso la **campagna nazionale di comunicazione A+LOVE** in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia.

Asse comunicazione In occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio), il DPO/Unar ha promosso una **campagna di comunicazione e di sensibilizzazione #unosguardoin+**. L'iniziativa ha visto, per sei mesi, la diffusione on line di uno spot con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione, odio e violenza verso le persone LGBT+, attraverso la promozione della cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Nel mese di febbraio 2023, è stata pubblicata la graduatoria relativa all'Avviso per la selezione ed il finanziamento di **progetti finalizzati alla realizzazione di campagne di comunicazione volte a sensibilizzare e informare la cittadinanza sui diritti delle persone LGBT+**, finanziato con le risorse del PON inclusione 2014 - 2020 e rivolto alle associazioni di settore. Sono stati finanziati e realizzati n. 31 progetti.

2.2 I progetti e le attività di informazione e sensibilizzazione

Nelle sue funzioni d'interesse pubblico, l'Unar ha proseguito nel 2023 l'attività di promozione, sensibilizzazione e informazione sui temi della parità di trattamento e della non discriminazione. Particolarmente significative sono state le iniziative realizzate in occasione di ricorrenze commemorative di alto valore simbolico e gli incontri tematici dedicati all'approfondimento di fenomeni complessi come l'antisemitismo, l'antiziganismo, l'omofobia e l'hate speech, che vanno affrontati attraverso una corretta informazione e una costante attenzione al problema.

Giornate commemorative e iniziative di sensibilizzazione

In occasione della ricorrenza internazionale della **Giornata della Memoria** (27 gennaio), l'Unar ha promosso e inaugurato il 26 gennaio 2023 un'esposizione fotografica presso la Sala Scarpa del Museo MAXXI di Roma dal titolo "**Il Cinema della Memoria**", alla presenza della Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e di una rappresentanza dell'Ambasciata d'Israele in Italia. Un racconto per immagini e suoni che ha portato a rivivere in prima persona i drammatici eventi dell'Olocausto attraverso le scene più rappresentative del cinema. La rassegna ha proposto un viaggio esperienziale e immersivo, suddiviso in sei tappe, che ha ripercorso i momenti più tragici della vita delle vittime: dalla promulgazione delle leggi razziali alla brutalità del rastrellamento, dalla ferocia della deportazione all'orrore dei campi di concentramento, fino alla liberazione. All'evento è stata presente anche una rappresentanza degli studenti del liceo classico statale "Giulio Cesare" di Roma. La mostra, ad ingresso gratuito, è rimasta aperta al pubblico dal 27 al 29 gennaio 2023.

Come ogni anno, nell'ambito della ricorrenza della **Giornata mondiale contro le discriminazioni razziali** (21 marzo), si è svolta in tutto il territorio nazionale dal 20 al 26 marzo 2023 la **Settimana di azione contro il razzismo**, giunta alla XIX edizione. La Settimana è stata animata dalle attività previste dai 36 progetti vincitori dell'Avviso indetto dall'Unar rivolto alle associazioni e agli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni ed alla promozione della parità di trattamento, regolarmente iscritti al Registro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003, finalizzate alla promozione di azioni di sensibilizzazione sulle tematiche del razzismo, dell'intolleranza e della xenofobia, anche con riguardo alla discriminazione multipla, declinate negli ambiti dello sport, dell'arte e della cultura. Si sono svolti seminari tematici, workshop di approfondimento, incontri con gli studenti, campagne social, concorsi di idee, video, podcast e docufilm, laboratori teatrali, esperimenti sociali, tornei sportivi, esposizioni, street art, reading, appuntamenti artistici e culturali di grande valore simbolico realizzati in collaborazione con le comunità straniere e con il mondo della scuola, dell'università, dello sport e della cultura.

In occasione della Settimana si è svolta anche una campagna nazionale di informazione **#UniciDiversiUguali** diffusa sulle reti Rai, radio e tv, oltre che sui social a partire dal 20 marzo, volta a sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema del contrasto alle discriminazioni, in particolare quelle relative al background etnico e di provenienza, veicolando un messaggio di valorizzazione delle differenze. Testimonial della campagna è stato il noto TikToker e influencer Khaby Lame.

In tale ambito, in vista della realizzazione della XX edizione della *Settimana di azione contro il razzismo* (18-24 marzo 2024), l'Unar ha lanciato il 13 novembre 2023 due avvisi pubblici aperti ad organismi impegnati nel campo della promozione della parità di trattamento e della non discriminazione, regolarmente iscritti al citato Registro nazionale Unar, per sostenere azioni finalizzate a incentivare l'emersione di valori e testimonianze attraverso la narrazione positiva di percorsi di inclusione, esperienze di integrazione e di cittadinanza attiva (ad esempio in relazione alle persone di discendenza africana), per un efficace contrasto dei pregiudizi, della cattiva informazione e del discorso d'odio.

Nella stessa data, inoltre, è stato pubblicato il sopracitato avviso rivolto ad Associazioni ed Enti regolarmente iscritti al Registro nazionale Unar e alle Associazioni facenti parte della Piattaforma Nazionale Rom, Sinti e Caminanti e del Forum delle comunità, per la conoscenza e la promozione della storia e della cultura di Rom e Sinti, attraverso l'educazione, la cultura e le arti, in occasione della **I edizione della Settimana di azione per la promozione della cultura romani e per il contrasto all'antiziganismo** (dal 3 al 10 aprile 2024). Durante la Settimana, in particolare nella giornata dell'8 aprile - International Roma Day - sono stati previsti progetti ed eventi volti a ridurre i pregiudizi e promuovere la conoscenza della storia e del contributo artistico di Rom e Sinti al patrimonio nazionale ed europeo.

In prossimità della **Giornata Internazionale di Rom e Sinti** (8 aprile), l'Unar ha organizzato il 4 aprile 2023 a Roma, nella sala della Protomoteca del Campidoglio, l'evento **"(Più) Partecipazione, Inclusione e Uguaglianza. Rom e Sinti in Italia nella nuova Strategia Nazionale"**, in collaborazione con il Comune di Roma e Formez PA.

Con un'alternanza di interventi, testimonianze e performance artistiche, sono stati trattati i temi dei diritti umani, dell'antiziganismo e delle politiche pubbliche alla presenza di rappresentanti internazionali (Commissione Europea, Fundamental Rights Agency, Consiglio d'Europa) e di diverse istituzioni centrali e locali. L'appuntamento ha visto anche la partecipazione attiva e il contributo fondamentale di numerosi giovani rom e sinti provenienti da tutta Italia, studenti, attivisti e artisti rom e sinti in un dialogo aperto con ricercatori e istituzioni.

Il 17 maggio 2023 per la **Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia**, l'Unar ha lanciato la citata campagna di comunicazione e di sensibilizzazione **#unosguardoin+**. L'iniziativa ha previsto, per una durata di sei mesi, la diffusione on line di uno spot con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione, odio e violenza verso le persone LGBT+, attraverso la promozione della cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze. Il claim della campagna ha inteso veicolare un messaggio con una doppia valenza: la libertà è uno sguardo in più. Sguardi di tanti occhi che si

presentano nella loro unicità; persone e coppie che manifestano un forte desiderio di libertà e rappresentano prospettive diverse; differenti punti di vista che costituiscono un valore per la collettività e che devono poter trovare libertà di espressione.

Il 19 giugno 2023 l'Unar ha collaborato alla realizzazione dell'evento di celebrazione del **XXV anniversario della firma dello Statuto di Roma** - l'atto con il quale è stata istituita la Corte penale internazionale - promosso a Roma, nella sala del Parlamentino della sede Inail, dalla Direzione centrale della Polizia criminale del dipartimento di Pubblica Sicurezza per riflettere sul tema della discriminazione come terreno di subcultura della violenza e, più in generale, sul tema della tutela dei diritti umani.

Si menzionano, inoltre, la conferenza "Comunità in rete per il contrasto delle nuove frontiere dell'odio on line. Istituzioni e società civile nel contrasto al discorso d'odio on line", svoltasi il 23 marzo 2023 presso BINARIO F a Roma Termini, in occasione della quale sono stati presentati i risultati del **progetto "REASON - REAct in the Struggle against hate speech"**, finanziato con i fondi dell'Unione Europea (Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020) e finalizzato a rafforzare le azioni contro i crimini d'odio e l'incitamento all'odio. Attività basata su un ampio partenariato istituzionale (Ministero della giustizia, Ministero dell'interno-OSCAD, AGCOM, Ministero dell'istruzione, ANCI e Comune di Milano), scientifico (Istituto di ricerca sociale di Milano e Università Cattolica del Sacro Cuore) e associativo (Carta di Roma, Amnesty Italia, Lunaria, Cospe, Arci, Arcigay).

Il 15 maggio 2023, Unar e Istat hanno presentato i principali risultati della sopracitata **Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione)** realizzata nel 2022, che costituisce una delle indagini previste dal progetto di ricerca "Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese", finanziato nell'ambito del PON Inclusionione FSE 2014-2020.

L'indagine, realizzata per autocompilazione di un questionario elettronico on line, è stata rivolta a persone maggiorenni che si definiscono omosessuali e bisessuali, e che al momento della rilevazione vivevano abitualmente in Italia, non erano in unione civile e non lo erano state in passato. Non rientrano nella popolazione target le persone trans di qualsiasi orientamento sessuale ai quali è dedicata una apposita indagine.

"Integrazione, sorveglianza sanitaria e comunicazione con la minoranza Rom e Sinti in Italia" è il titolo del convegno svoltosi il 18 settembre 2023 presso il Centro Congressi del campus di Roma dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, promosso dal Centro di Ricerca di Salute Globale della Facoltà di Medicina e chirurgia dell'Ateneo e dall'Unar quale evento conclusivo di un lungo percorso di ricerca e impegno nel campo dell'integrazione socio-sanitaria della popolazione rom e sinta. I risultati sono stati presentati attraverso le diverse attività del progetto, nato con le finalità di svolgere attività di formazione del personale sanitario, di informazione on line, di comunicazione social, indagini di salute e sullo stato giuridico, anche attraverso un'analisi della letteratura internazionale sui temi della salute.

Città metropolitane per l'inclusione

Le città metropolitane sono, per via della loro stessa conformazione, un territorio carico di significato e sfide per chiunque voglia avvicinare e operare una realtà costituita da una diversità che si potrebbe definire “congenita”.

La diversità oro-geografica nonché quella della composizione sociale (sia economica che in riferimento al background di origine dei suoi abitanti) e generazionale fanno del territorio metropolitano un “caso di studio e operatività” esemplare e naturale.

L'estensione complessiva è di 46.637 chilometri quadrati (il 15,4% della superficie nazionale) in cui la popolazione residente al 31 dicembre 2021 ammonta a 21.340.974, è in crescita e rappresenta il 36% della popolazione nazionale.

In termini assoluti le città metropolitane più popolate sono Roma (4,2 milioni) e Milano (3,2 milioni), mentre quella con il minor numero di abitanti è Cagliari (421 mila). La metà della popolazione delle città metropolitane (43,2%) vive nel comune capoluogo.¹⁹

Tra le varie funzioni delle Città Metropolitane spicca quella di coordinamento tra le diverse municipalità: basti pensare che la Città metropolitana più estesa (Torino per 6.827 km²) è anche quella con più comuni: arriva a contarne 312 sul proprio territorio.

È proprio il ruolo di coordinamento degli enti metropolitani che ha convinto l'Unar che quello vasto fosse un territorio congeniale in termini numerici per sperimentare.

Firmando una congiunta lettera di intenti con il dipartimento per le scienze sociali e umane dell'UNESCO in data 12 giugno 2023, si è inteso, in linea con la mission dell'Unar e i valori della Roadmap dell'UNESCO contro il razzismo e la discriminazione, realizzare progetti e azioni positive volti alla promozione della diversità, dell'inclusione e del dialogo, con particolare attenzione al miglioramento delle politiche pubbliche ed al rafforzamento delle comunità locali e della società civile, anche con il coinvolgimento della Coalizione internazionale delle città inclusive e sostenibili - ICCAR lanciata dall'UNESCO²⁰.

È così che nella prima settimana di settembre 2023, a Pollica, i 28 rappresentanti delle città metropolitane italiane, individuati da ciascun Sindaco metropolitano, si sono ritrovati in Cilento per un ciclo seminariale residenziale di tre giorni organizzato congiuntamente dall'UNESCO e da Unar.

Obiettivo principale è stato quello dello scambio di buone pratiche e il miglioramento delle politiche attuate nelle comunità locali. La rete delle città ICCAR, di cui alcune delle città metropolitane facevano già parte, ha assicurato un alto livello di expertise in collaborazione con la rete Europea delle città contro il razzismo (ECCAR) già citata nel piano d'azione 2020-

¹⁹ Tutti i dati sono tratti da “Profili delle città metropolitane” a cura di ISTAT del 2 Febbraio 2023 (<https://shorturl.at/ArHjg>).

²⁰ La Coalizione internazionale delle città inclusive e sostenibili (ICCAR), precedentemente conosciuta come Coalizione internazionale delle città contro il razzismo, venne lanciata nel 2004 dall'UNESCO per assistere le autorità locali nella lotta contro il razzismo e le discriminazioni, viste le sue capacità di policy maker e prestatore di servizi in diverse aree quali l'educazione, l'impiego, le politiche abitative e le attività culturali. È composta da sette coalizioni regionali o nazionali che tengono insieme più di 500 città. Per quasi vent'anni le città membro hanno ideato e attuato politiche, strategie e azioni che si sono rese utili nell'affrontare le sfide della società contemporanea.

2025 della Commissione Europea: “Le autorità locali hanno molta esperienza nello sviluppo di strategie efficaci di lotta contro il razzismo e nella creazione di reti. La Commissione continuerà a sostenere tali reti e programma. (...) Queste attività possono anche avvalersi della cooperazione della Coalizione europea delle città contro il razzismo guidata dall’UNESCO.”

Durante il seminario i rappresentanti delle città metropolitane hanno interagito insieme ai rappresentanti delle città di San Paolo (Brasile), Montevideo (Uruguay), Città del Messico (Messico), Kadikoy (Turchia) e Bordeaux (Francia).

Altra collaborazione preziosa è stata fornita dal Centro Internazionale per la promozione dei diritti umani a livello locale e regionale sotto gli auspici dell’UNESCO con sede a Graz in Austria.

L’esperienza ha costruito uno spazio per condividere esperienze e incoraggiare la partecipazione delle città in azioni sempre più concrete come la scrittura di piani locali d’azione in concomitanza con la scrittura da parte di Unar del piano d’azione nazionale.

Il riscontro più che positivo dell’iniziativa ha portato ad un ulteriore incontro nell’autunno dello stesso anno per un seminario on line riguardante i fondi CERV con il punto di contatto nazionale della Commissione Europea.

L’ottica, anche futura, è quella di consolidare la realtà di una rete informale ma efficace tra le città metropolitane che funga anche da raccordo con il centro nazionale per elaborare politiche che portino all’elaborazione di piani locali contro il razzismo, come auspicato dal piano d’azione della Commissione Europea 2020-2025.

Il progetto F.A.D.E.

Il Progetto F.A.D.E. (Fight against Antisemitism through training and awareness raising activities) rappresenta dal 2022 una sfida ulteriore affrontata da Unar nel tentativo di instaurare una relazione più stretta tra la società civile - in questo caso, le comunità ebraiche italiane - e le istituzioni nella lotta contro l’odio antisemita. L’obiettivo principale è migliorare e rendere omogenea, tra i vari attori coinvolti, la raccolta di dati relativi alle **segnalazioni di odio antisemita**.

In secondo luogo, il progetto mira a rispondere alla necessità espressa dalle comunità ebraiche di definire con certezza il percorso degli atti e dei discorsi antisemiti, dall’iniziale segnalazione agli eventuali giudizi successivi.

Gli obiettivi prioritari del progetto sono finalizzati a:

- migliorare la capacità delle autorità pubbliche, a vario titolo coinvolte, nell’identificare, perseguire e condannare in modo tempestivo ed efficace gli episodi di discriminazione e odio antisemita;
- potenziare il sostegno alle vittime attraverso attività di comunicazione atte a migliorare la consapevolezza pubblica dei diritti e dei meccanismi di denuncia al fine di aumentare il numero di segnalazioni di casi di discriminazione e odio antisemita;
- migliorare la cooperazione e lo scambio di informazioni tra le autorità pubbliche (in particolare le amministrazioni comunali e regionali), nonché tra le autorità pubbliche e altri attori quali le organizzazioni

della società civile al fine di combattere più efficacemente gli episodi di discriminazione e odio antisemita;

- potenziare il sistema di registrazione e raccolta di dati sulla discriminazione e sui crimini d'odio anti-semita anche attraverso l'individuazione di un migliore approccio metodologico, e la previsione di un'attività di formazione ad hoc dedicata ai soggetti direttamente incaricati di registrare e raccogliere tali dati.

Il partenariato economico di progetto prevede i seguenti organismi:

- 1 Unar (coordinatore) in collaborazione con l'Ufficio del Coordinatore nazionale per la lotta contro l'antisemitismo
- 2 UCEI - Unione delle Comunità Ebraiche Italiane
- 3 CDEC - Fondazione Centro Di Documentazione Ebraica Contemporanea Onlus
- 4 CEJI - A Jewish Contribution to an Inclusive Europe
- 5 REFLECT - Monitoraggio e valutazione dell'intero progetto

In qualità di Associate Partner:

Ufficio del Coordinatore nazionale per la lotta contro l'antisemitismo
OSCAD - Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori

2.3 I Protocolli d'intesa

Al fine di supportare e rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto a ogni forma di razzismo, l'Unar ha sottoscritto nel 2023 nuovi protocolli d'intesa e accordi con importanti istituzioni, enti ed organizzazioni.

Unar - Lega Serie A

È stato siglato il 14 marzo 2023 il Protocollo d'Intesa tra il Presidente della Lega Serie A e il Direttore dell'Unar, che ha consolidato la collaborazione già avviata con la campagna di sensibilizzazione "Keep Racism Out" contro il razzismo e ogni forma di discriminazione. Il protocollo mira a definire una strategia efficace per la realizzazione del comune interesse a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione nel mondo dello sport, in particolare nel mondo del calcio, attraverso l'organizzazione di attività congiunte di formazione e sensibilizzazione.

Unar - Consigliera nazionale di parità

Il 3 aprile 2023, il Direttore dell'Unar e la Consigliera Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno firmato un protocollo d'intesa finalizzato a rendere più ampi gli ambiti nei quali costruire percorsi per le pari opportunità nei posti di lavoro e allargare, quindi, il ventaglio delle possibilità di intervento sui fenomeni discriminatori, sviluppando iniziative comuni di in/formazione e sensibilizzazione volte alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni.

La trattazione dei casi di discriminazione può essere meglio affrontata in un'ottica di collaborazione e sinergia tra organismi di parità. Sulla base di un approccio multidimensionale è opportuno favorire lo scambio di informazioni sui casi di discriminazione valorizzando le relative expertises per individuare le migliori strategie di intervento per la rimozione delle discriminazioni.

Unar - Unesco

Il 12 giugno 2023 è stata siglata la Lettera di intenti tra il Vicedirettore generale per le scienze sociali e umane dell'UNESCO e il Direttore dell'Unar per avviare una collaborazione sinergica a sostegno della parità di trattamento e del contrasto al razzismo.

Un impegno strategico che intende intensificare gli sforzi per prevenire e combattere insieme ogni forma di discriminazione, attraverso la realizzazione di progetti e azioni positive, in linea con la mission dell'Unar e i valori della Roadmap dell'UNESCO contro il razzismo e la discriminazione, volti alla promozione della diversità, dell'inclusione e del dialogo, con particolare attenzione al miglioramento delle politiche pubbliche ed al rafforzamento delle comunità locali e della società civile, anche con il coinvolgimento della Coalizione internazionale della città inclusive e sostenibili - ICCAR lanciata dall'UNESCO.

Unar - Unicef

Il 25 luglio 2023, l'Unar, l'Ufficio UNICEF per l'Europa e l'Asia centrale in Italia e il Comitato Italiano per l'UNICEF Fondazione ETS hanno sottoscritto un Protocollo di intesa della durata di 3 anni per promuovere una cultura e una società inclusive, che superino pregiudizi, razzismo e discriminazione, assicurando che i diritti dei minori in Italia, in particolare i più vulnerabili come migranti e rifugiati, siano promossi e protetti.

Con il protocollo prosegue la collaborazione tra Unar e UNICEF sul tema dei pregiudizi inconsci portato avanti con la campagna "OPS!", acronimo di "la tua Opinione oltre ogni Pregiudizio, contro gli Stereotipi", che si è articolata su azioni di skills-building per giovani attiviste e attivisti (la OPS! Academy) e azioni di sensibilizzazione che hanno visto protagonisti adolescenti e giovani.

Unar - Università degli Studi di Milano

Il 25 settembre 2023, l'Unar e l'Università degli Studi di Milano hanno siglato un protocollo d'intesa finalizzato a rafforzare la collaborazione e l'impegno per il comune interesse istituzionale alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione, mediante la definizione di iniziative congiunte di studio, ricerca e formazione volte ad una migliore conoscenza e diffusione tra i cittadini degli strumenti normativi di tutela della parità di trattamento e delle strategie più efficaci di contrasto. L'accordo intende promuovere attività di studio e di terza missione dedicate all'approfondimento scientifico del tema della discriminazione, attraverso la produzione di materiale documentale utile ad indirizzare azioni positive da attivare a livello istituzionale, nazionale e locale.

Saranno, inoltre, realizzati cicli di incontri e percorsi di formazione specialistica sui temi del rispetto dei diritti umani, della tutela dell'eguaglianza e dell'inclusione sociale.

Capitolo 3

Contrastare e rimuovere la discriminazione

3.1 Il principio di non discriminazione

“Il principio di non discriminazione che sancisce, in termini generali, il godimento pieno ed eguale dei diritti vietando fattori illegittimi di discriminazione”²¹, si fonda giuridicamente su fonti costituzionali di livello nazionale, europeo ed internazionale, a partire dalla “Dichiarazione universale dei diritti umani” del 1948.

Nonostante, storicamente, l’umanità abbia avuto bisogno più volte di ribadire la necessità di supporti giuridici essenziali a tutela del **principio della parità di trattamento**, ancora oggi per un vero allineamento a tale principio ci sono da superare molti ostacoli: culturali, sociali, economici, geo-politici. Uno degli aspetti importanti dei fenomeni discriminatori è che essi sono in continuo mutamento; inoltre, hanno la prerogativa di richiedere una lettura composita e non categorizzabile o ascrivibile a metodi oggettivi e assoluti per essere trasformati o rimossi. Thomas Piketty, ad esempio, privilegia un’analisi in cui la dimensione socioeconomica è considerata centrale per la formazione delle disuguaglianze e quindi dell’accretere delle discriminazioni pur premettendo che «nessuna società ha messo a punto un modello per contrastare il razzismo e le discriminazioni». Secondo l’autore, la politica antidiscriminatoria va inserita «nel quadro più generale di un progetto sociale ed economico egualitario...».²²

Allargando l’ottica di osservazione, la Commissione europea nel 2020 e nel 2021 ha posto proprio l’uguaglianza e l’inclusione al centro del proprio programma, adoperandosi per costruire un’**“Unione dell’Uguaglianza”**²³ in cui tutte le persone possano essere in grado vivere senza discriminazioni ed avere la possibilità di sviluppare le proprie potenzialità e costruire il proprio modello di vita.

21 <https://www.unar.it/portale/web/guest/normativa>

22 Thomas Piketty, *Misurare il razzismo - Vincere le discriminazioni*. La nave di Teseo editore, Milano 2023 p.15,16. L’Autore è anche il fondatore del World Inequality Database un sito web con libero accesso in cui vengono forniti tutti dati storici sulle disuguaglianze nel mondo redatte da studiosi ed università del mondo <https://wid.world/>

23 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_it

Strategie UE a favore di gruppi specifici per la realizzazione di un'“unione dell'uguaglianza”

- La Strategia per la parità di genere 2020-2025, che fa seguito all'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019
- La Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione
- Il Piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025
- Il Quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom
- La Raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom
- La Strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025
- Il Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027, che comprende proposte in quattro settori (istruzione, occupazione, alloggi e salute) con l'obiettivo di promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale dei migranti e delle persone provenienti da un contesto migratorio
- La Strategia dell'UE sulla lotta contro l'antisemitismo e il sostegno alla vita ebraica 2021-2030
- La Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030

A tale proposito si ricorda anche l'importanza de “L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile”²⁴, che prevede 17 obiettivi di portata mondiale. Tra gli altri, si ricordano in particolare il punto 16.b, sull'urgenza di “Promuovere e applicare leggi non discriminatorie e politiche di sviluppo sostenibile”²⁵, e il punto 10.3, sull'importanza di “Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito”²⁶. Inoltre, a ciascun Paese è demandata la modalità decisionale con la quale incorporare queste finalità nelle proprie politiche nazionali: l'Italia si sta impegnando con la formulazione di diversi obiettivi per il loro raggiungimento.²⁷

24 L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma di azione globale senza precedenti che è stato approvato da tutti i 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015 <https://unric.org/it/agenda-2030/>

25 <https://unric.org/it/obiettivo-16-pace-giustizia-e-istituzioni-forti/>

26 <https://unric.org/it/obiettivo-10-ridurre-lineguaglianza-allinterno-di-e-fra-le-nazioni/>

27 Vedere il IV capitolo del Programma Nazionale di Riforma (PNRR) contenuto nella sezione III del Documento di Economia e Finanza 2022 (DEF) intitolato: IL PERCORSO DELL'ITALIA VERSO L'ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2030 E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE https://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/057/005/0000030.pdf e Sito Camera dei deputati: https://temi.camera.it/leg19DIL/area/19_1_38/agenda-2030.html#:~:text=L'Agenda%202030%20per%20lo,1%20del%2015%20settembre%202015

A livello internazionale, l'indagine *Ipsos Equalities Index* esplora invece il modo in cui le persone percepiscono le disuguaglianze e le discriminazioni subite da diversi gruppi. I dati riportano che in media nei 33 Paesi presi in esame il 52% delle persone considera le disuguaglianze un problema importante da affrontare, e la stessa percentuale è stata rilevata anche in Italia.²⁸

Nell'ambito delle attività dell'*Eurobarometro* aprile-maggio 2022 (pubblicato a dicembre 2023), un ricco studio della Commissione Europea analizza la posizione dei cittadini europei nei confronti delle discriminazioni; in esso, più della metà degli intervistati dichiara che nel proprio paese esistono forme di discriminazione diffuse sulla base dell'appartenenza all'etnia Rom (65%), del colore della pelle (61%), dell'origine etnica (60%); a seguire sono riportate quelle basate sull'identità di genere (57%), sull'orientamento sessuale (54%), sulla disabilità e la situazione socio-economica (49%). Il report rileva importanti differenze tra i Paesi europei. **In Italia, il parere che ci sia una assidua discriminazione sulla base dell'identità di genere coinvolge il 74% degli intervistati**, seguita dai Paesi Bassi (69%), Portogallo e Svezia (68%).²⁹

Si avrà modo successivamente di riesaminare alcuni di questi fenomeni discriminatori, alla luce dei dati rilevati dal Contact Center dell'Unar.

28 Ipsos Equalities Index 2023- A 33-Country Global Survey https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-07/Ipsos%20-%20Equalities%20Index%202023%20-%20Full%20report_0.pdf p.26

29 "Special Eurobarometer 535: Discrimination in the EU". L'indagine, con un campione di più di 20 mila intervistati, è ricca di indicatori e grafici esplicativi, con schede informative dei dati rilevati in ogni Paese https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972_

3.2 Il contact center dell'Unar

Dal 2004 il Contact Center dell'Unar agisce nell'ottica di intercettare il fenomeno delle discriminazioni che avvengono in tutti gli ambiti della vita sociale, per **garantire il principio della parità di trattamento**, in linea con i decreti emanati nel 2000, 2002 e 2003³⁰ e le disposizioni europee vigenti in materia di garanzie contro le discriminazioni dirette o indirette. Il suo intervento trasversale si è mantenuto costante nel tempo, parallelamente ai cambiamenti strutturali endogeni ed esogeni del contesto culturale, politico e sociale italiano, in cui le discriminazioni sono costantemente state manifestazione di pregiudizi e disagi profondi, individuali e collettivi.

Il fulcro dell'operato del Contact Center è rappresentato dal **servizio gratuito e multilingue**³¹, rivolto a vittime o testimoni di discriminazioni causate da pregiudizi *etnico-razziali, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, identità di genere e nazionalità*. In quest'ottica, le azioni svolte dagli operatori del Contact Center sono finalizzate a **raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze** su comportamenti o fatti discriminatori e **fornire informazioni, orientamento e supporto** per la loro prevenzione e il loro contrasto.

L'ascolto qualificato è rivolto a chi ha bisogno di riferire e/o agire contro comportamenti discriminatori attraverso un'attenta istruttoria, per giungere, quando possibile, alla risoluzione dei casi o ad accompagnare il soggetto discriminato durante l'iter giurisdizionale.

Nella trattazione dei casi, gli operatori, con specifiche professionalità e il supporto degli esperti legali e dei funzionari dell'Unar, agiscono metodologicamente nel rispetto dei seguenti criteri: Accoglienza, Corresponsabilità, Orientamento, Riservatezza³², assicurando la mediazione di eventuali conflitti e azioni di confronto e di dialogo interistituzionale, anche con altri soggetti attivi sul territorio nazionale, enti con i quali Unar ha attivato dei protocolli d'intesa, organizzazioni e associazioni di settore, pubbliche istituzioni.

³⁰ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica: https://unar.it/portale/documents/20125/51075/unar_razzismo_italia_4_12.pdf/ebb08co-a54d-58d8-c1a4-a29f1af878c?t=1619788227430 Legge 1° marzo 2002 n. 29 e n.39: <https://unar.it/portale/documents/20125/51075/Legge-1-marzo-2002-n.-39.pdf/cd6ca573-2b83-e114-605d-20e4d7752f8d?t=1619792870755> Decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 215: https://www1.interno.gov.it/mininterno/site/it/sezioni/servizi/old_servizi/legislazione/minoranze_etiche/legge_215_2003.html

³¹ Italiano, Inglese, Cinese, Francese, Urdu, Arabo, Polacco, Romeno, Russo.

³² Relazione al Parlamento 2022, p.26 <https://unar.it/portale/documents/20125/51622/Relazione+UNAR+al+Parlamento+-+anno+2022+con+allegati.pdf/oboc3be0-1b9a-d860-0531-8861ab591eff?t=1704387763269>

3.3 I dati complessivi 2023

Come anticipato nel capitolo primo, i dati raccolti dal Contact Center restituiscono una fotografia importante del lavoro svolto dall'Unar e di alcune caratteristiche che i fenomeni discriminatori stanno assumendo³³, utile all'attuazione di buone prassi e/o di azioni idonee tese a contrastare i pregiudizi e le disparità di trattamento così come si manifestano nelle diverse sfere del sociale.

I casi censiti provengono:

- **dalla rilevazione effettuata tramite l'attività di monitoraggio** (*Casi monitoraggio media e web*); gli episodi sono individuati grazie alla competenza specifica dell'Ufficio, attraverso la costante attività di ricerca e di analisi dei contenuti discriminatori o potenzialmente tali, rintracciati sulla stampa, sui social network e sui social media, come ad esempio: siti di news, blog, forum e/o altri siti web e piattaforme social, quali Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, Reddit, Pinterest e TikTok;
- **dalle segnalazioni pervenute al Contact Center** attraverso i canali ufficiali diretti³⁴ (*Casi segnalati*); gli episodi pervengono tramite denunce e/o segnalazioni effettuate agli operatori dai soggetti direttamente interessati dall'atto discriminatorio (le vittime), da coloro i quali hanno assistito all'episodio (i testimoni) o sono venuti a conoscenza di un fatto attraverso altri soggetti o canali (i segnalanti).

In riferimento ai due canali di rilevazione (TAVOLA 1), i casi provenienti dal monitoraggio media e web rappresentano strutturalmente la maggior parte degli episodi di discriminazione rilevati dall'Unar; nel 2023 sono pari a 1.410 (il 71,3% del totale), mentre i casi segnalati provenienti dai canali diretti si riferiscono a 568 episodi (28,7%)³⁵.

³³ Si fa presente che nella presente trattazione sono riportati solo una parte dei dati; per la visione completa delle tavole è possibile consultare l'Allegato statistico.

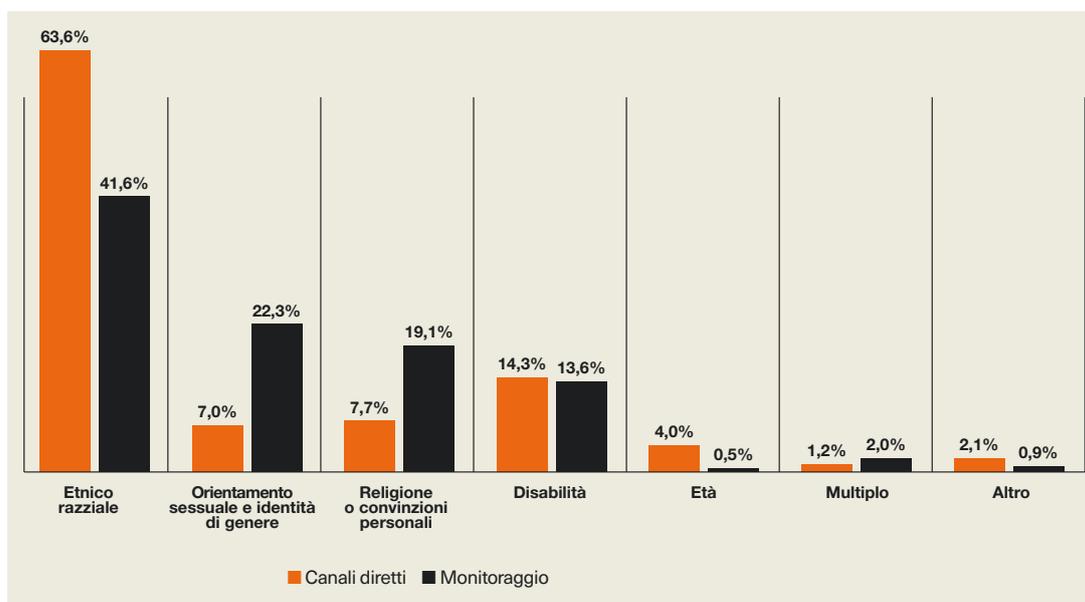
³⁴ Numero verde 800 901010, sito web unar.it (compilando un FORM on line), e-mail contactcenter@unar.it

³⁵ Cfr. Allegato statistico: TAVOLA 5.

Tavola 1 Casi pertinenti per canale di segnalazione e ground di discriminazione Anno 2023 – Valori assoluti e percentuali

Ground	Canali diretti		Monitoraggio media e web	
	VA	%	VA	%
Etnico-razziale	361	63,6	587	41,6
Orientamento sessuale e identità di genere	40	7,0	314	22,3
Religione o convinzioni personali	44	7,7	269	19,1
Disabilità	81	14,3	192	13,6
Età	23	4,0	7	0,5
Multiplo	7	1,2	28	2,0
Altro	12	2,1	13	0,9
Totale	568	100	1.410	100

Fonte Unar

Figura 1 Casi pertinenti per canale di segnalazione e ground di discriminazione Anno 2023 – Valori percentuali

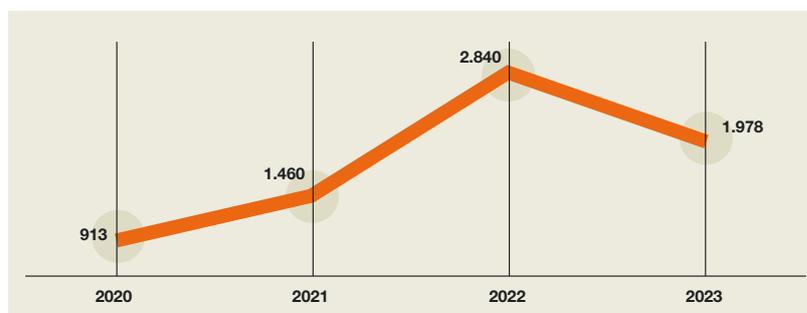
Fonte Unar

Come sarà approfondito nelle sezioni a seguire, **i due canali di rilevazione si contraddistinguono fortemente per la capacità di intercettare i fattori di discriminazione in modo diverso** (FIGURA 1); se, ad esempio, l'attività di monitoraggio consente di individuare episodi relativi a molteplici ground di discriminazione, compresi quelli di più difficile emersione, nell'ambito dei canali diretti si osserva una minore diversificazione dei ground rilevati, che tendono a concentrarsi maggiormente nelle aree dell'etnico-razziale e della disabilità. Questo si può attribuire, in primo luogo, al fatto che i canali della stampa sono orientati per loro mission nel reperire informazioni in modo trasversale; inoltre, i discorsi d'odio ed altre tipologie di episodi veicolati attraverso i social e il web garantiscono forme di "anonimato" che

permettono una maggiore espressione delle discriminazioni aventi matrici diverse tra loro. Dal lato opposto, la concentrazione delle “segnalazioni dirette” su alcuni ground può essere spiegata nelle azioni delle reti e delle associazioni delle comunità territoriali che agiscono in difesa dei diritti dei loro membri; quelle che riescono a fornire loro maggiore supporto, anche per retaggi storici e culturali, potrebbero contribuire a ridurre numericamente l’impatto delle segnalazioni dirette (cfr. ground LGBTQ+ e i gruppi religiosi), rendendo i dati difficilmente monitorabili e incrementando, di conseguenza, la tendenza dell’under reporting. Diversamente, una frammentarietà delle reti territoriali rispetto ad altre categorie appartenenti ai ground etnico-razziale e disabilità potrebbero indurre i singoli individui a denunciare i fenomeni discriminatori in modo autonomo.

In tale duplice prospettiva, la rilevazione dei casi rappresenta un elemento di particolare valore nell’analisi del fenomeno; ad esempio, nell’ambito degli ‘episodi segnalati’, grazie all’interlocuzione diretta tra gli esperti del Contact Center e i segnalanti, è possibile contestualizzare esattamente la situazione o la circostanza in cui si manifestano gli episodi di discriminazione. Una caratteristica che, come si vedrà di seguito, conferisce particolare solidità ai dati. Per entrambi i canali, nella lettura di medio periodo, emerge la crescente capacità dell’Ufficio di intercettare più fattori di discriminazione. Con riferimento ai casi provenienti da monitoraggio media e internet, ciò è da attribuirsi anche al costante perfezionamento della metodologia di rilevazione adottata dall’Unar con l’obiettivo di affinare la ricerca dei contenuti potenzialmente discriminatori.

Figura 2 Casi Pertinenti
Anni 2020-2023 – Valori Assoluti



Fonte Unar

Proseguendo con l’analisi delle principali evidenze del 2023, **complessivamente sono stati rilevati dall’Unar 1.978 casi pertinenti di episodi di discriminazione** (FIGURA 2), su un totale pari a 2.410 casi complessivi; la restante quota ne comprende 432 *non* pertinenti, relativi a segnalazioni per le quali a seguito dell’istruttoria condotta dagli esperti del Contact Center non sono stati evidenziati profili discriminatori.³⁶ Approfondendo l’analisi

³⁶ Il segmento dei casi “non pertinenti”, che non rientrano quindi nell’attività dell’Ufficio, è costituito principalmente da segnalazioni relative a una discriminazione “percepita” che in realtà non sempre si dimostra verificabile, uscendo dai parametri “oggettivi” della manifestazione della maggior parte dei fenomeni discriminatori. In questa circostanza gli operatori del Contact Center garantiscono comunque un servizio di orientamento per indirizzare la persona verso soggetti eventualmente deputati ad intervenire in merito alla questione sottoposta all’attenzione dell’Ufficio. Tra i casi “non pertinenti” vi è anche una componente di segnalazioni provenienti da coloro che si sono rivolti all’UNAR per questioni non attinenti alle sue specifiche funzioni, oppure da quanti hanno richiesto informazioni in merito al servizio offerto.

di medio periodo, si evince che il numero degli episodi censiti dall'Unar ha registrato un andamento altalenante negli ultimi quattro anni. In particolare, alla contrazione dei casi pertinenti del 2020 (913 rispetto ai 1.477 del 2019, quando, a seguito del lockdown, si è registrato un forte calo delle discriminazioni riferibili alla sfera della "Vita pubblica") si è contrapposta una impennata nel 2021 e nel 2022 (1.460 e 2.840 casi) e una contrazione nel 2023.³⁷

Tavola 2 Casi pertinenti per ground di discriminazione
Anni 2020-2023 – Valori assoluti e percentuali

Ground	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Etnico-razziale	545	59,7	793	54,3	1.413	49,8	948	47,9
Orientamento sessuale e identità di genere	93	10,2	238	16,3	405	14,3	354	17,9
Religione o convinzioni personali	183	20,0	241	16,5	507	17,9	313	15,8
Disabilità	49	5,4	113	7,7	338	11,9	273	13,8
Età	25	2,7	30	2,1	53	1,9	30	1,5
Multiplo	18	2,0	28	1,9	40	1,4	35	1,8
Altro	-	-	17	1,2	84	3,0	25	1,3
Totale	913	100	1.460	100	2.840	100	1.978	100

Fonte Unar

Nel 2023 il ground etnico-razziale si conferma il primo fattore di discriminazione, rappresentando il 47,9% dei casi pertinenti rilevati (948 su un totale di 1.978). (TAVOLA 2/ FIGURA 3)

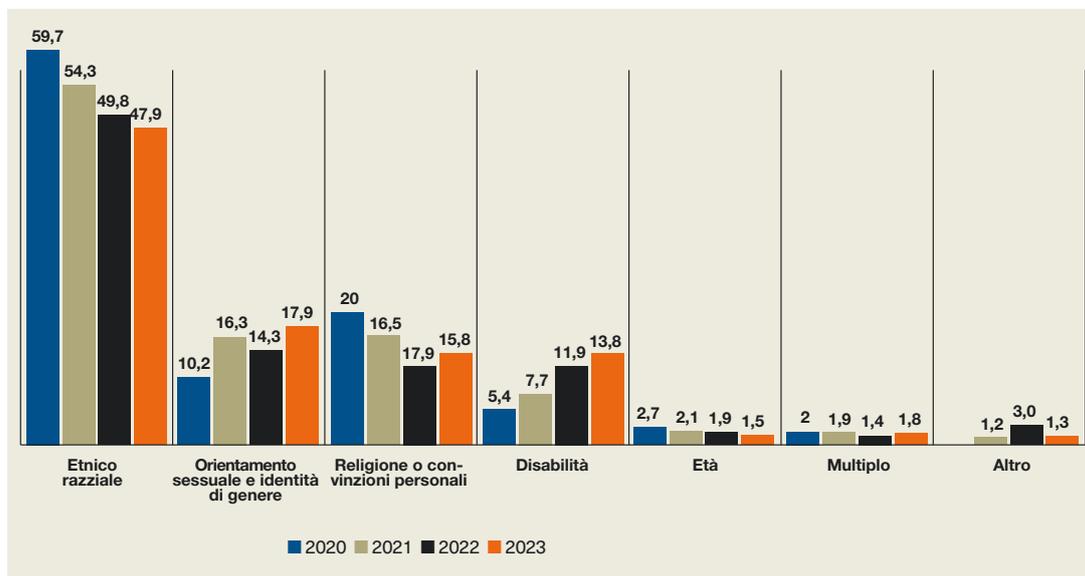
La realtà delle discriminazioni di matrice etnico-razziale appare estremamente composita in termini di modalità, forme e ambiti in cui queste avvengono; **la maggior parte degli episodi di discriminazione coinvolge la componente straniera della popolazione o avviene in ragione del colore della pelle** manifestandosi in offese e insulti, principalmente nell'ambito della vita pubblica ma anche, in larga misura, in quello dello sport³⁸. Socialmente, continuano ad emergere costanti atteggiamenti xenofobi di avversione e sentimenti di paura per tutto ciò che è straniero o diverso; fattori che alimentano a loro volta la marginalizzazione culturale delle minoranze etniche, producendo conflitti e contrapposizioni sociali su più livelli, veicolati attraverso messaggi indiretti e spesso introiettati inconsapevolmente.³⁹

37 Nella lettura di tale trend si consideri, tuttavia, che nel biennio precedente la crescita dei casi era stata influenzata, in larga misura, anche dalle numerose richieste di intervento pervenute al Contact Center da parte di soggetti impossibilitati a prenotare il vaccino o a scaricare il green pass per ostacoli di varia natura, come la mancanza del permesso di soggiorno, codice fiscale o residenza (in particolare persone senza fissa dimora).

38 Cfr. Allegato statistico: TAVOLA 4.

39 Per un'esplorazione del Piano di Azione UE: Sintesi Studio per la Commissione LIBE "La protezione contro il razzismo la xenofobia e la discriminazione razziale e il piano di azione UE contro il razzismo" [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/730304/IPOL_STU\(2022\)730304\(SUM01\)_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/730304/IPOL_STU(2022)730304(SUM01)_IT.pdf) Testo integrale [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/730304/IPOL_STU\(2022\)730304_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/730304/IPOL_STU(2022)730304_EN.pdf)

Figura 3 Casi pertinenti per ground di discriminazione
Anni 2020-2023 – Valori percentuali



Fonte Unar

In quest’ottica, anche se il peso del fattore etnico-razziale, sul totale degli episodi censiti, è passato dal 59,7% del 2020 al 47,9% del 2023, non si può certamente ignorarne la valenza e l’incidenza sociale, come riflesso di una tendenza ormai endogena del fenomeno. Nonostante le disposizioni legislative europee e i traguardi raggiunti, il pregiudizio etnico-razziale si manifesta con un indicatore costante e con dinamiche ancora da approfondire.

Azioni Unar Tra le numerose iniziative attivate nel 2023, l’Unar, in occasione della Giornata mondiale per l’eliminazione delle discriminazioni razziali, ha lanciato la campagna di informazione **#UniciDiversiUguali**.⁴⁰

Un’azione da compiere, per aprirci ad un’analisi il più possibile aderente alla realtà, è sicuramente quella di elaborare una *mappa concettuale* teorica per favorire la lettura con il giusto grado di complessità, fenomeno che va quindi inserito in un contesto europeo e comunque connesso alle evoluzioni storiche, politiche e sociali odierne. Inoltre, è ormai divenuto essenziale avvalersi di un approccio “multidimensionale” proprio per riconoscere e mettere in connessione le molteplici dimensioni delle discriminazioni che si possono rivelare, associate al colore della pelle, alla religione, alle convinzioni personali, al genere, all’orientamento sessuale, all’età, alla disabilità, alla provenienza da altri paesi. È possibile osservare, inoltre, come le forme discriminatorie non si manifestino più su binari univoci: il pregiudizio è trasversale, si comunica e si contagia con immediatezza tramite i social network, si capovolge, si annulla e poi si ricompone, rendendo i fenomeni molto più difficili da fissare e da analizzare.

⁴⁰ <https://www.governo.it/en/node/22135> e <https://unar.it/portale/web/guest/settimana-d-azione-contro-il-razzismo-2023>

Dati FRA⁴¹ Union Agency for Fondamentale Rights

La FRA ha condotto due indagini sulle percezioni delle persone LGBT+, una nel 2019 e una nel 2023. Secondo i dati raccolti dalla FRA, tra il 2019 e il 2023 si è registrata una diminuzione complessiva delle discriminazioni nei confronti di persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali e queer, con un calo del 6%. Nello stesso periodo, si è invece verificato un aumento delle aggressioni fisiche e/o sessuali subite dalla comunità LGBT+. I risultati mostrano che la percentuale di persone che hanno subito tre o più attacchi fisici o sessuali è cresciuta dal 43% nel 2019 al 51% nel 2023. Questi dati evidenziano due tendenze distinte, entrambe meritevoli di attenzione, e mostrano differenze significative tra i Paesi dell'Unione Europea.

Il secondo fattore di discriminazione, in termini di numerosità di casi rilevati, è quello dell'Orientamento sessuale e identità di genere (354 episodi, pari al 17,9% del totale) con un incremento sia rispetto all'anno precedente (+3,6 punti percentuali sul 2022), sia nel medio periodo (+7,7 punti sul 2020).

(TAVOLA 2/ FIGURA 3). In relazione a tale fattore, si evidenzia la frequenza delle aggressioni, spesso rappresentato da violenze fisiche e verbali.⁴²

Il terzo ground maggiormente rilevato è quello della Religione e Convinzioni personali, con il 15,8% delle discriminazioni censite (313 casi), che conferma al suo interno la prevalenza di episodi di natura antisemita (183 casi, il 9,3%); questi si concentrano nella sfera degli spazi pubblici o si manifestano in atti di vandalismo, quali scritte e graffiti sui muri, manifesti, ecc. Va sottolineato che, comparando i dati degli ultimi quattro anni all'interno dello stesso ground, anche se con percentuali oscillanti, il fenomeno dell'antisemitismo si configura costantemente come il primo fattore di discriminazione.⁴³ In generale, al di là dei dati Unar, il fenomeno subisce una sottostima numerica dovuta all'under reporting⁴⁴, anche se parallelamente vengono sviluppati utili contributi sulle metodologie di riconoscimento dell'hate speech utilizzate a livello internazionale e nazionale.⁴⁵

41 L'indagine, contenuta nel rapporto "L'uguaglianza LGBTIQ a un bivio: progresso e sfide", è stata condotta con un campione di 100.000 persone LGBTIQ in tutta Europa. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtq-equality_en.pdf e <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtq-crossroads-progress-and-challenges#publication-tab-1>

42 Cfr. Allegato statistico TAVOLA 4.

43 Cfr. Allegato statistico TAVOLA 3.

44 Betti Guetta afferma: «<Il numero effettivo degli episodi di antisemitismo è superiore rispetto a quello registrato per la mancanza di denunce che determina una sottostima del fenomeno, e per il mancato riconoscimento della matrice discriminatoria del reato da parte delle forze di polizia e degli altri attori del sistema di giustizia penale>> Betti Guetta, *Antisemitismo ieri e oggi* in M. Santerini (a cura di), *L'antisemitismo e le sue metamorfosi. Distorsione della Shoah, odio online e complottismi*, Casa editrice Giuntina, Firenze 2023. p.117.

45 Ad esempio: Stefano Pasta *L'antisemitismo 2.0 in Twitter. La detection dell'hate speech online* in M. Santerini (a cura di), op. cit. p. 204. L'attenzione posta alle ricerche realizzate dall'équipe multidisciplinare dell'Osservatorio Mediavox, che per la rilevazione coniuga l'annotazione umana con le procedure automatiche informatiche, al fine di superare la sola definizione dicotomica di odio/non odio.

L'Unar stesso, nel corso degli anni è stato sostenitore di diverse iniziative per il contrasto e di indagini nel campo dell'Antisemitismo on line⁴⁶; il 22 novembre 2023 è stato attivato un nuovo progetto europeo F.A.D.E. (Fight against Antisemitism through training and awareness raising activities), «che ha l'obiettivo di migliorare la capacità delle autorità pubbliche di identificare, perseguire e contrastare episodi di discriminazione e odio antisemita...»⁴⁷

Dati Unar Hate speech

Nel 2023 su 437 episodi di hate speech rintracciati dall'Unar; 71 riguardano il ground della Religione e convinzioni personali (il 16,2%), principalmente di matrice antisemita (52, pari all'11,9%). Facendo riferimento ai dati complessivi, l'hate speech trova la sua massima espressione nell'ambito della vita pubblica (85,6% dei casi nel 2023, pari a 374) e in particolare nel contesto degli Spazi pubblici, ovvero luoghi fisici e spazi digitali dove prendono forma discorsi e contenuti d'odio (70,3%). Coerentemente il 71,6% dei casi di hate speech (313) è stato rilevato in luoghi virtuali, ovvero prevalentemente su Twitter e su Facebook, a fronte del 28,4% rintracciato in luoghi fisici (124).⁴⁸

Proseguendo con l'analisi, rilevante è anche l'incidenza di casi riferibili alla **disabilità (273, pari al 13,8%)**. Si evidenzia che il peso di tale fattore è passato dal 5,4% del 2020 al 13,8% del 2023, con una crescita costante negli ultimi quattro anni.

⁴⁶ Per un maggiore approfondimento delle iniziative cfr. Sito UNAR e Relazioni al Parlamento UNAR anni 2019-2020- 2021- 2022.

⁴⁷ Le azioni sono finalizzate, da un lato ad ampliare la conoscenza dei meccanismi di denuncia degli episodi antisemiti e a migliorare la cooperazione tra le autorità pubbliche e gli altri attori della società civile, dall'altro a rafforzare il sistema di raccolta e registrazione dei dati, mediante una revisione dell'orientamento metodologico e azioni formative specifiche. [https://www.unar.it/portale/web/guest/progetto-f.a.d.e.](https://www.unar.it/portale/web/guest/progetto-f.a.d.e)

⁴⁸ Si riportano parzialmente alcuni dati esposti complessivamente nel paragrafo riferito all'Hate speech e Sport della presente relazione.

Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030

Per migliorare la vita delle persone disabili in Europa e nel mondo, nel marzo 2021 la Commissione europea, ha adottato la Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030. L'obiettivo è compiere progressi per garantire che tutte le persone con disabilità in Europa, indipendentemente da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, età od orientamento sessuale, possano:

- godere dei loro diritti umani;
- avere pari opportunità e parità di accesso alla società e all'economia;
- essere in grado di decidere dove, come e con chi vivere;
- circolare liberamente nell'UE indipendentemente dalle loro esigenze di assistenza;
- non essere più vittime di discriminazioni.⁴⁹

A livello europeo, la Strategia 2010-2020 ha aperto la strada per l'emancipazione e un'Europa senza barriere per le persone con disabilità,⁵⁰ tuttavia, ad oggi, le problematiche al riguardo sono ancora molte. Attualmente, in Europa, 101 milioni di persone sono affette da una disabilità e più del 50% si sente vittima di discriminazione, mentre solo il 51% ha un lavoro (la metà dei 42,8 milioni di persone con disabilità in età lavorativa).⁵¹

Dai casi rilevati dall'Unar le persone con disabilità sperimentano maggiormente una **disparità di trattamento nell'erogazione di servizi da parte di enti pubblici**,⁵² in diverse circostanze legate l'accesso ai servizi socio-assistenziali o di integrazione. Frequenti sono anche le problematiche emerse nel contesto dell'offerta scolastica e nei rapporti con gli altri studenti e comuni quelle relative al mondo del lavoro, legate a barriere architettoniche nell'utilizzo dei mezzi pubblici o nella fruizione di eventi culturali o ricreativi.⁵³

La restante quota dei casi rilevati (4,6%) raccoglie gli episodi relativi all'"Età", a discriminazioni multiple (che hanno coinvolto più fattori concomitanti) e ad altri ground, ricomprendendo quest'ultima categoria le segnalazioni che non rientrano direttamente nell'area di intervento dell'Ufficio come, ad esempio, le discriminazioni territoriali o di genere.⁵⁴

49 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

50 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1484&furtherNews=yes&newsId=9835>

51 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_it Consultare anche: Risoluzione del Parlamento europeo del 13 dicembre 2022 sul tema «Verso la parità di diritti per le persone con disabilità» <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0435>

52 Cfr. Allegato statistico TAVOLA 4.

53 Ampliando il campo di osservazione su un parametro nazionale, l'ultimo Rapporto Istat rileva che nell'anno scolastico 2023, gli alunni con disabilità che hanno frequentato le scuole di ogni ordine e grado in Italia sono stati quasi **338 mila**, rappresentando il 4,1% del totale degli iscritti (+7% rispetto all'anno precedente). Parallelamente, il numero degli insegnanti di sostegno è superiore a quello previsto dalla legge (+10%), ma il rapporto segnala la criticità che, di questi, uno su tre non ha una formazione specifica e il 12% viene assegnato in ritardo. Infine, si registra una forte discontinuità didattica in quanto il 60% degli alunni cambia insegnante per il sostegno da un anno all'altro. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/02/Statistica-report-alunni-con-disabilit%C3%A0-as-22-23.pdf>

54 Cfr. Allegato statistico: TAVOLA 2.

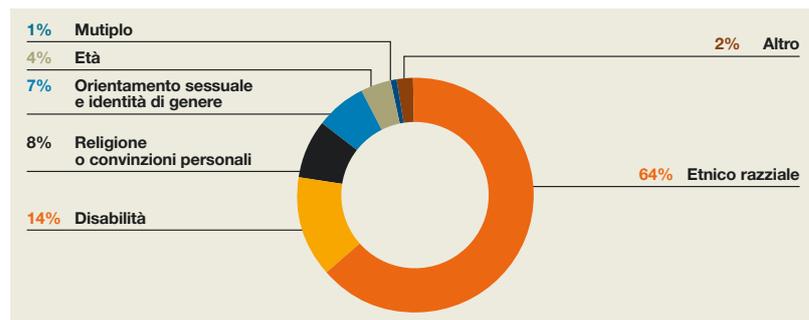
3.4 I casi segnalati (diretti)

I casi di seguito trattati sono costituiti dalle segnalazioni di singoli individui, associazioni o enti, pervenute al Contact Center attraverso i cosiddetti “canali diretti”, gestiti mediante un’azione di Front Office costante tutto l’anno. Nel 2023 il numero di segnalazioni pertinenti raccolte dal Contact Center è pari a 568.⁵⁵

Nei “casi segnalati”, l’analisi dei fenomeni discriminatori acquisisce un **valore diverso e complementare** rispetto al monitoraggio media e web, grazie alla conformazione propria del Servizio del Contact Center che permette di intercettare tangibilmente il fenomeno, le vittime e i segnalanti e/o testimoni; questa interazione offre una visione completa e a 360° degli eventi, permettendo anche di monitorare, nel tempo, i cambiamenti nelle percezioni e nei vissuti delle persone che richiedono l’intervento degli operatori, nei singoli contesti. **La dimensione umana e relazionale** si rivela quindi imprescindibile per un’analisi accurata di ogni singolo caso, prima di avviare un eventuale procedimento istruttorio. In questo senso, seppur numericamente più ridotti rispetto ai casi raccolti tramite monitoraggio, la componente dei casi segnalati tramite i canali diretti rappresenta un patrimonio conoscitivo fondamentale, anche per fotografare le discriminazioni ricorrenti o per le quali si denota maggiore attitudine alla denuncia.

Figura 4 Segnalazioni pertinenti per ground di discriminazione

Anno 2023 – Valori percentuali. (Cfr. pagina 57, figura 1, prima colonna)



Fonte Unar

Come già accennato, in questo canale di rilevazione si registra una maggiore uniformità dei ground rispetto a quelli provenienti da monitoraggio media e web; di contro, invece, si rileva una maggiore diversificazione degli ambiti in cui si manifestano gli episodi di discriminazione.⁵⁶

I dati riportano un’ampia prevalenza delle discriminazioni di matrice

⁵⁵ Gli episodi di discriminazione rilevati si concentrano per l’81% in luoghi fisici (460 in valori assoluti) a fronte del 19% rintracciati in luoghi virtuali (108 episodi); cfr. Allegato statistico TAVOLA 13 e per la collocazione geografica degli episodi rilevati cfr. FIGURA 12.

⁵⁶ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 11.

etnico-razziale, con 361 segnalazioni su 568 nel 2023, che in termini relativi continuano a costituire oltre la metà dei casi pervenuti (63,6%) (FIGURA 4). Si rileva tuttavia una graduale e costante diminuzione dell'incidenza dal 2020 (73,5%) a favore di altri ground.

Dati Unar Casi Segnalati (Diretti) Disabilità

Il primo ambito di discriminazione è il lavoro con 22 casi, pari al 27,2% delle 81 segnalazioni riferite alla disabilità. Nel dettaglio, l'8,6% delle denunce è riferibile a condizioni lavorative sfavorevoli e una quota analoga (8,6%) riguarda problematiche con il personale scolastico ascrivibili all'ambito Scuola e istruzione. Il 6,2% riguarda problematiche nell'utilizzo di servizi socioassistenziali relative all'ambito Erogazione servizi da enti pubblici.⁵⁷

Dall'altro lato, infatti, si registra una forte impennata delle segnalazioni riferite all'area della **Disabilità con una crescita di 8,7 punti percentuali** (dal 5,6% del 2020 al 14,3% del 2023). Analogamente, anche le discriminazioni avvenute in ragione del **credo religioso o delle convinzioni personali** sono aumentate, oltre che nel medio periodo, soprattutto dallo scorso anno (dal 3,8% al 7,7%). Una dinamica simile, sebbene meno accentuata, ha riguardato gli episodi riferiti **all'Orientamento sessuale e identità di genere** con il 7% nel 2023.⁵⁸ È altresì rilevante specificare ulteriormente i fattori da cui originano gli episodi discriminatori. Similmente a quanto avviene nei casi di monitoraggio media e web, si osserva che **la sottocategoria più frequentemente rappresentata è relativa agli stranieri⁵⁹**; quasi la metà degli episodi segnalati (il 47,7%), con 271 segnalazioni, è relativa a tale componente delle vittime. Tuttavia, il peso di tale categoria nel corso degli ultimi anni si è ridimensionato, mentre è cresciuta la quota delle discriminazioni avvenute in ragione del "colore della pelle" (48 nel 2023, pari all'8,5%, +4,4 punti sull'anno precedente).⁶⁰ L'antisemitismo raccoglie complessivamente 29 casi (5,1% del totale), evidenziando una crescita nell'ambito dei casi segnalati.⁶¹ Con numeri diversi, il CDEC - Osservatorio Antisemitismo - dal 7 ottobre (attentato di Hamas) rileva un aumento degli episodi di antisemitismo; su una tendenza già in crescita, si è passati da circa 20 episodi al mese a oltre 70, registrando un totale dei casi di 454 episodi rispetto ai 241 del 2023. Betti Guetta osserva che si sia diffuso e "legittimato" un filone di espressioni ostili verso Israele, attingendo a un archivio spesso antiebraico. L'attuale espansione del fenomeno evidenzia il fatto che, nonostante la conoscenza degli eventi drammatici del passato, ad oggi ancora si manifestino pericolose derive sociali difficili da arginare. Le discriminazioni avvengono sia attraverso comportamenti dichiaratamente ostili e/o violenti, sia con atteg-

⁵⁷ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 12.

⁵⁸ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 9. Meno rilevanti, dal punto di vista numerico, sono le discriminazioni riferite al fattore dell'età (23, il 4% nel 2023), ad altri ground (12, il 2,1%) e a ground multipli (7, l'1,2%).

⁵⁹ Si noti, tuttavia, l'ampio scarto rispetto al 17,2% delle discriminazioni contro "stranieri" registrate nell'ambito del monitoraggio stampa.

⁶⁰ Cfr. Allegato statistico FIGURA 8, TAVOLA 10.

⁶¹ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 10. <https://www.osservatorioantisemitismo.it/articoli/betti-guetta-responsabile-delloservatorio-antisemitismo-della-fondazione-cdec-analizza-le-tendenze-su-pregiudizi-e-istigazioni-allodio-in-italia/> (ultima consultazione 18/09/2024)

giamenti diversi, ma ugualmente nocivi; concetto che vale quando si utilizzano superficialmente frasi e definizioni come luoghi comuni o modi di dire che nel corso tempo hanno segnato la discriminazione e la denigrazione degli ebrei, atteggiamento che in parte della letteratura viene definito antisemitismo inconsapevole⁶² e dunque pericoloso quanto quello mirato e voluto.

Strategia nazionale di lotta contro l'antisemitismo

Le raccomandazioni principali includono⁶³:

- 1** Adottare la definizione di antisemitismo dell'IHRA a diversi livelli nel sistema governativo italiano per identificare le espressioni di antisemitismo, aggiornando i codici di condotta delle agenzie e della Pubblica Amministrazione.
- 2** Implementare la formazione utilizzando i casi di studio e la definizione operativa di antisemitismo dell'IHRA per aumentare la consapevolezza sull'antisemitismo in diverse agenzie e con gli *stakeholder*.
- 3** Valutare la possibilità di ampliare il Codice penale inserendovi esplicitamente la discriminazione antisemita o l'odio o il pregiudizio antisemita con sanzioni proporzionali ed individualizzate coerenti con la gravità del reato.
- 4** Valutare il sanzionamento della propaganda contemporanea dei partiti fascisti e nazi-socialisti, compresa la condotta pubblica (simboli e gesti).
- 5** Creare un unico punto di raccolta dati sui crimini, discorsi d'odio e incidenti di matrice antisemita, al fine di armonizzare la visione del fenomeno in Italia coordinando il monitoraggio tra i diversi *stakeholder*.
- 6** Ratificare il Protocollo aggiuntivo alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla Criminalità Informatica come parte delle politiche volte a favorire cambiamenti nelle policy delle piattaforme social media al fine di garantire un sistema uniforme ed efficiente di segnalazione e rimozione dei discorsi d'odio on line.
- 7** Istituzionalizzare indagini periodiche presso Università ed Enti per individuare la presenza e lo sviluppo di mentalità discriminatorie.
- 8** Sviluppare corsi di istruzione e formazione specifici sull'antisemitismo e sui pregiudizi in diversi settori come università, forze dell'ordine, Ordine dei Giornalisti e Federazione Nazionale della Stampa Italiana.

In Italia, La Strategia Nazionale di lotta contro l'antisemitismo si configura come un raffinato strumento di proposte e di *buone prassi* e presenta una classificazione che aggrega, in modo organico, gli esempi orientativi enunciati dall'IHRA⁶⁴, proprio per facilitare il riconoscimento, il contrasto e consentire un monitoraggio a 360° del fenomeno, in ambito sociale, culturale, educativo, nonché per orientare i livelli giuridici e legali.⁶⁵

62 Anna Foa "Antisemitismo inconsapevole" 19/09/2022, <https://moked.it/blog/2022/09/19/antisemitismo-inconsapevole/> (ultima consultazione 18/09/2024).

63 https://www.noa-project.eu/wp-content/uploads/2023/11/2023-11-20-NOA_NationalReportCard_Italy_Italian-PDF.pdf

64 INTERNATIONAL HOLOCAUST REMEMBRANCE ALLIANCE <https://holocaustremembrance.com/resources/la-definizione-di-antisemitismo-dellalleanza-internazionale-per-la-memoria-dellocausto>

65 <https://www.governo.it/it/dipartimenti/coordinatore-nazionale-la-lotta-contro-lantisemitismo/noantisemitismo-doc-strategia>

Dati Unar Chi segnala?⁶⁶

- **LE VITTIME** (chi ha subito direttamente l'episodio discriminatorio) = 332 casi, pari al 58,5% del totale (+22,7 punti sul 2020)
- **I SEGNALANTI** (chi è venuto a conoscenza dei fatti attraverso altri soggetti o canali) = 163, il 28,7%
- **I TESTIMONI** (chi ha assistito all'evento) = 56, il 9,9%
- **ASSOCIAZIONI/ENTI** (altri soggetti attivi nel contrasto alle discriminazioni che si sono rivolti all'Unar) = 17, il 3%.

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DELLE VITTIME (sul totale dei casi registrati)⁶⁷

- 51,8% = uomini
- 48,2% = donne
- 47,7% proviene dall'UE (il 37,6% Italia)
- Il 52,3% proviene dall'area Extra UE

SONO DENUNCIATE MAGGIORMENTE DA VITTIME⁶⁸:

- Le discriminazioni Etnico-razziali per il 64,8% (234 casi su 361)
- Le discriminazioni per Disabilità per il 58% (47 casi su 81)
- Le discriminazioni per Orientamento sessuale e identità di genere per il 57,5% (23 casi su 40)

SONO DENUNCIATE MAGGIORMENTE DAI SEGNALANTI:

- Le discriminazioni per Religione e orientamento personale per il 61,4% (27 casi su 44)
- Le discriminazioni relative all'Età per il 47,8% (11 casi su 23)

È nella dimensione etnico-razziale che si osserva la più ampia rappresentazione degli ambiti e dei contesti discriminatori, tra cui l'erogazione dei servizi finanziari (il 16,6%), in cui ricadono le frequenti denunce di cittadini russi che segnalano difficoltà di apertura di un conto corrente, a seguito delle misure adottate dall'Unione Europea dopo la crisi tra Russia e Ucraina.

⁶⁶ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 14.

⁶⁷ Si fa presente che nella procedura di registrazione dei casi la raccolta dei dati anagrafici non è obbligatoria. Infatti, trattandosi di dati sensibili, i segnalanti possono ometterne la comunicazione. Per tale ragione, nelle tavole descrittive è presente la voce "dato mancante". Cfr. Allegato statistico TAVOLA 17, 18, 19.

⁶⁸ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 15; percentuali riferite al ground di riferimento.

Dati Unar Vita e spazi Pubblici

Il principale ambito di discriminazione è quello della Vita pubblica (130 casi pari al 22,9% del totale), rappresentato principalmente dal contesto degli Spazi pubblici (15,7%).⁶⁹

I comportamenti offensivi, denigranti, le manifestazioni di intolleranza avvenuti nel contesto degli spazi pubblici costituiscono:

- **il 43,2% delle discriminazioni di matrice religiosa (in aggiunta, il 20,5 % è rappresentato da scritte xenofobe)**
- **il 37,5% delle discriminazioni legate all'orientamento sessuale e identità di genere**
- **il 13,3% delle discriminazioni a matrice etnico-razziale ⁷⁰**

A tale proposito l'Unar ha intrapreso le misure necessarie per porre in evidenza agli istituti bancari che, nel rispetto del complesso di norme nazionali e sovranazionali, sussiste un più ampio diritto all'apertura di almeno un conto corrente base per tutti i cittadini stranieri. Tra questi, e più in generale tra le persone discriminate per motivi etnico-razziali, sono molto diffuse anche le problematiche legate alla fruizione di servizi erogati da esercenti e da enti pubblici e, tra le altre, le disparità di trattamento nell'accesso alla casa; vi sono poi le discriminazioni sul lavoro in tutte le loro manifestazioni, assieme a quelle rilevate nell'ambito della scuola.⁷¹

⁶⁹ Cfr. Allegato statistico FIGURA 9, 10 e TAVOLA 11.

⁷⁰ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 12.

⁷¹ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 12.

Qui di seguito si riportano alcuni casi esemplificativi segnalati e gestiti dal contact center, per i quali è stato attivato un percorso istruttorio con la conseguente rimozione della discriminazione.

1 Discriminazione etnico-razziale in un foglio illustrativo

Pazienti di razza nera - Nel foglio illustrativo di un medicinale per l'ipertensione commercializzato in Italia si legge: "Come con altri medicinali simili, l'effetto di riduzione della pressione arteriosa può essere, in qualche modo, ridotto nei pazienti di razza nera". Con nota indirizzata al Presidente dell'Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) e all'azienda produttrice del medicinale, l'Unar ha invitato la casa farmaceutica a sostituire tale espressione con parole come "popolazione e/o etnie", evitando l'utilizzo di termini stigmatizzanti, e ha chiesto all'AIFA - nell'espletamento del proprio ruolo di controllo dei contenuti del Foglio Illustrativo - di promuovere presso le aziende farmaceutiche l'adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio. L'esistenza di "razze umane", si legge nella nota dell'Unar, appare insostenibile dal punto di vista scientifico. Tale termine assume, peraltro, una connotazione discriminatoria nel linguaggio comune. Nel riscontro pervenuto, l'AIFA ha reso noto che la casa farmaceutica, su indicazione della stessa Agenzia, ha presentato all'Ufficio competente richiesta di variazione del foglietto illustrativo per modificare la dicitura "razza nera" con la nuova traduzione "popolazione nera". Ha evidenziato, altresì, che trovare un'alternativa alla parola "razza" non rappresenta una scelta banale, in quanto tale terminologia viene utilizzata nell'ambito dell'arruolamento dei pazienti nelle sperimentazioni cliniche, che costituiscono la base per la preparazione delle informazioni sul prodotto. A tale proposito, nelle more di promuovere un'uniformità di approccio da parte di tutte le Aziende Farmaceutiche, l'Agenzia si renderà promotrice dell'avvio, nei prossimi mesi, di una discussione a livello dello specifico gruppo di lavoro - QRD Working Group - operante nell'ambito dell'Agenzia Europea dei Medicinali (EMA) affinché sia definita una risoluzione comune in tutti gli Stati Membri. Ciò in considerazione dell'assunto, si legge nella nota dell'AIFA, che il progresso scientifico deve essere utilizzato anche al fine di combattere qualsiasi forma di razzismo.

2 Discriminazione etnia Rom

La segnalazione pervenuta al Contact Center riguarda l'utilizzo di una terminologia discriminatoria all'interno di un manuale universitario di diritto penale. Nello specifico, in un paragrafo dedicato ai "*delinquenti delle sottoculture non criminali*" che tratta dei "*sistemi sottoculturali in cui vigono norme e costumi che favoriscono la commissione di reati*" viene riportata espressamente, quale esempio di sottocultura non criminale, tra le altre, la "*sottocultura degli zingari*". In un altro passaggio del testo vengono evocate alcune "*minoranze razziali*" come i "*negri*" e gli "*zingari*" per sottolineare la maggiore propensione a comportamenti di rilevanza penale. Dopo un'analisi dei contenuti, l'Unar ha confermato che la terminologia utilizzata, facendo ricorso a stereotipi e ad espressioni discriminatorie, si pone in contrasto con le norme dettate a tutela della integrità della persona sia come singola entità sia come membro di una comunità. Pertanto, con una nota indirizzata alla casa editrice, ha chiesto di valutare una revisione del

testo, anche per stimolare gli studenti e la comunità scientifica all'utilizzo di un linguaggio inclusivo che non utilizzi vocaboli o locuzioni stigmatizzanti. In riscontro alla segnalazione inviata, la casa editrice ha precisato che "le espressioni indicate non sono il frutto di valutazioni personali dell'Autore" ma piuttosto, si legge nella nota "vengono riportati alcuni approfondimenti tratti da teorie sociologiche sviluppate in epoche precedenti e quindi con espressioni tipiche di una differente sensibilità e valutazione sociale". L'azienda ha comunicato, altresì, che dal 20 settembre 2023 sarà disponibile una nuova edizione del Manuale nella quale è stata effettuata una profonda rielaborazione del testo al fine, non solo di aggiornare i contenuti alle novità normative intervenute, ma anche di eliminare le espressioni e i riferimenti che possano eventualmente essere discriminatori. La casa editrice ha, infine, confermato il proprio impegno nella promozione dell'inclusività diretta ad abbattere ogni discriminazione, non solo all'interno della propria organizzazione ma anche presso la comunità scientifica e nelle proprie pubblicazioni.

3 Discriminazione età e lavoro

Un segnalante si è rivolto all'Unar per denunciare la presenza di un requisito discriminatorio in due avvisi di ricerca del personale pubblicati sulla pagina web di un salone automobilistico. Gli annunci, infatti, erano rivolti soltanto ai candidati entro un certo limite di età. Tale criterio viola, di fatto, il principio della parità di trattamento in materia di occupazione, di condizioni di lavoro e quindi le disposizioni dettate dal D.lgs. n. 216/2003 secondo le quali non deve essere praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta in ragione della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale, con riferimento all'accesso al lavoro. L'operatore del Contact Center ha preso contatti con l'inserzionista ottenendo la rimozione del requisito dell'età dagli avvisi pubblicati.

4 Discriminazione etnico-razziale nello sport

Tramite il monitoraggio stampa quotidiano effettuato dall'Unar si risale al seguente contenuto d'odio pubblicato su Twitter: *"Quella scimmia di Osimhen pur di non giocare con Garcia ha finto di piangere per due tik tok. Maledetti negri"*. Il post fa riferimento alla vicenda che ha riguardato il giocatore del Napoli, Victor Osimhen, a seguito della pubblicazione di due video sull'account Tiktok della società sportiva; il primo, ironico, in merito al calcio di rigore sbagliato nella partita di campionato contro il Bologna, e successivamente un altro dove si vedono le immagini del centravanti nigeriano e a corredo scritto "I'm a coconut", che tradotto significa "Sono una noce di cocco". Dopo aver visto i contenuti pubblicati, il calciatore ha infatti deciso di togliere tutte le foto con la maglia del Napoli dal proprio profilo Instagram, mentre il suo agente ha dichiarato di voler intraprendere azioni legali. Successivamente i video, percepiti da molti come razzisti, sono stati rimossi. L'operatore del Contact Center ha segnalato il contenuto del post alla piattaforma Twitter che il giorno stesso ha bloccato l'account dell'autore.

5 Discriminazione orientamento sessuale e identità di genere

Un cittadino italiano dal 2008 di origini argentine, dopo essersi sposato con il suo compagno nel mese di aprile 2022, ha chiesto la registrazione del suo matrimonio (unione civile) in un comune del territorio trevigiano. Il segnalante ha riferito che il Comune di Fregona era in possesso della domanda di trascrizione della sua unione civile ma si rifiutava di trascriverla. L'operatore del Contact Center ha contattato telefonicamente la Responsabile dell'Ufficio Anagrafe del Comune, la quale ha comunicato che la domanda del segnalante era stata inserita nel "Protocollo di arrivo" e sarebbe stata trascritta a breve. Il segnalante ha ringraziato l'Unar via e-mail.

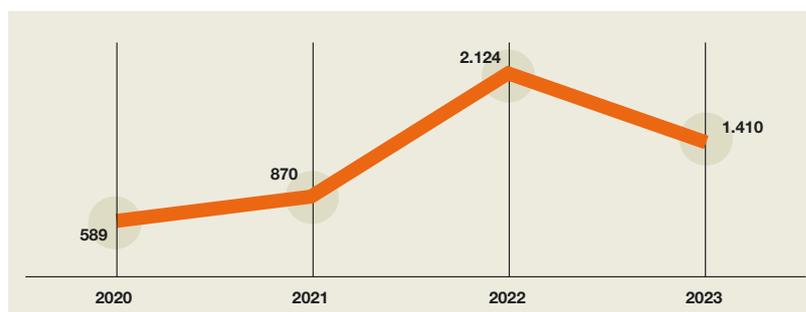
6 Discriminazione religione e opinioni personali

Nel luglio 2023 Il Contact Center riceve un'e-mail dalla Presidente dell'associazione ebraica "Ricordiamo Insieme", la quale riferisce che da circa un mese ha segnalato all'indirizzo di posta elettronica della Polizia Locale l'esistenza di una grande croce uncinata, sita sul muro in Viale Vaticano, approssimativamente di fronte al n.1. A seguito di questa sua segnalazione, la scrivente comunica che purtroppo non ha percepito nessuna azione da parte del municipio, e quindi si rivolge all'Unar chiedendo un nuovo intervento al fine di far rimuovere tale scritta antisemita. L'operatore del Contact Center ha contattato l'Ufficio Manutenzione del Verde Pubblico e Riqualificazione Urbana del I Municipio e, su richiesta della Responsabile, ha inviato un'e-mail con la segnalazione, che lo stesso Ufficio ha poi provveduto ad inoltrare alla polizia locale. U.O. Gruppo Sicurezza Sociale Urbana. La segnalante ha chiamato telefonicamente per comunicare che la scritta è stata rimossa dalla Polizia Municipale, come ha potuto constatare di persona e ha ringraziato l'Unar per il suo operato.

3.5 I casi del monitoraggio media e web

I casi rilevati tramite l'attività di monitoraggio nel 2023 sono 1.410 (FIGURA 5). Nell'insieme si rileva una contrazione a fronte dei 2.124 dell'anno precedente ma con una tendenza di segno opposto nel medio periodo (erano 589 nel 2020). Tale variabilità, come già accennato, è imputabile in una certa misura anche alla messa a punto di strumenti di rilevazione sempre più efficaci nell'isolare il segmento di contenuti media e web potenzialmente discriminatori. In termini relativi, l'attività di monitoraggio ha acquisito sempre maggiore importanza nel corso del tempo; il peso di tali episodi sui casi complessivamente censiti dall'Unar è **passato infatti dal 64,5% del 2020 al 71,3% del 2023**⁷², offrendo elementi conoscitivi importanti per il contrasto delle discriminazioni e della violenza on line.

Figura 5 Casi pertinenti provenienti da monitoraggio
Anni 2020-2023 – Valori assoluti



Fonte Unar

Gli episodi di discriminazione per il **31,2% sono avvenuti in un luogo virtuale** (440)⁷³, tra questi, il 55,9% è stato individuato su Twitter (246 episodi) e il 33,2% su Facebook (146). La restante quota del 10,9% è stata rintracciata su Internet, Tiktok, Instagram e altri canali.⁷⁴ È infatti negli spazi virtuali che i messaggi e i contenuti d'odio trovano la loro massima espressione, soprattutto quelli che veicolano **discriminazioni di matrice**

⁷² Cfr. Allegato statistico: FIGURA 4.

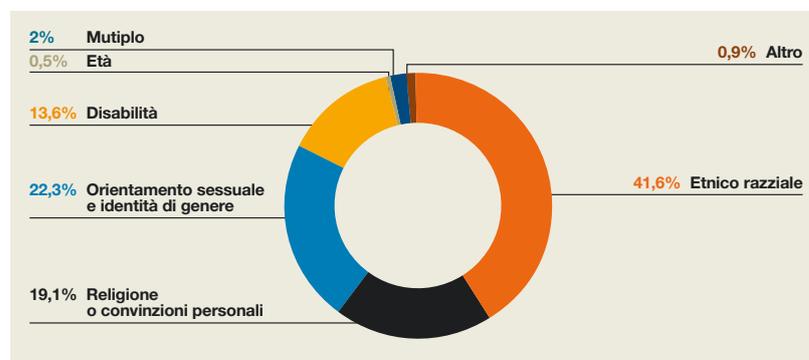
⁷³ Sempre secondo i dati UNAR, il 68,8% è avvenuto in un luogo fisico (970). Il 50,3% di tali episodi è stata rilevata nel Nord Italia mentre l'altra metà si distribuisce al Centro con il 28,7% e al Sud Italia con il 21%. Utile è la correlazione con gli ultimi dati Istat secondo il quale, al primo gennaio 2024 in Italia la **popolazione residente di cittadinanza straniera è di 5 milioni e 308mila unità**, in aumento di 166mila individui (+3,2%) rispetto al 2023, con un'incidenza del 9% sul totale 73; ed è proprio al nord che risiede il 58,6% degli stranieri (l'11,3% di incidenza). https://www.istat.it/files//2024/03/Indicatori_demografici.pdf Inoltre, Nel 2022 sono stati rilasciati 449.118 permessi di soggiorno, dato che non si registrava da oltre 10 anni. La crisi ucraina, con la concessione di quasi 148mila nuovi permessi per protezione temporanea, ha notevolmente contribuito all'incremento. Si è trattato di una situazione straordinaria che ha segnato gli scenari migratori in tutta Europa, con l'arrivo di flussi costituiti in prevalenza da donne e bambini (Statistiche report 17 ottobre 2023).

⁷⁴ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 24, 25.

etnico-razziale o legate all'orientamento sessuale e identità di genere (rispettivamente 261 e 106 episodi sui 440 rintracciati tramite il monitoraggio media e web).⁷⁵

In coerenza con il dato complessivo del 2023 si conferma la **prevalenza delle discriminazioni di matrice etnico-razziale** con il 41,6% del totale (58), seguite da quelle scaturite in ragione dell'**Orientamento sessuale e identità di genere** (314, il 22,3%), della **Religione o delle convinzioni personali** (269, il 19,1%), della **Disabilità** (192, il 13,6%). La restante quota dei casi rilevati (3,4%) si riferisce a ground multipli, all'Età o ad altri fattori.⁷⁶ (FIGURA 6)

Figura 6 Casi pertinenti provenienti da monitoraggio per ground di discriminazione
Anno 2023 – Valori percentuali



Fonte Unar

È chiaro come il canale del monitoraggio abbia contribuito, nel corso del tempo, ad intercettare composti fattori di discriminazione. Ad esempio, **gli episodi di matrice etnico-razziale nel 2020 costituivano il 52,1%, mentre oggi hanno ceduto il passo ad altri ground.**⁷⁷ Se da un lato tale ricomposizione è da ricondurre all'accresciuta capacità dell'Unar di rilevare alcuni fenomeni, dall'altro questo potrebbe essere interpretato alla luce del contesto storico, dalle risoluzioni e dalle iniziative di sensibilizzazione urgenti poste sulle tematiche etnico-razziali, come illustrato precedentemente, sia a livello nazionale che europeo.

⁷⁵ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 26.

⁷⁶ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 20.

⁷⁷ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 21.

Azioni Unar Il 4 aprile 2023 si è svolto l'evento “(Più) Partecipazione, Inclusione e Uguaglianza. Rom e Sinti in Italia nella nuova Strategia Nazionale”, organizzato da Unar in collaborazione con il Comune di Roma e Formez PA. Con un'alternanza di interventi, testimonianze e performance artistiche, sono stati trattati i temi dei diritti umani, dell'antiziganismo e delle politiche pubbliche. L'evento è stato organizzato in prossimità della Giornata Internazionale di Rom e Sinti dell'8 aprile e ha visto la partecipazione di rappresentanti internazionali (Commissione Europea, Fundamental Rights Agency, Consiglio d'Europa) e di diverse istituzioni centrali e locali. Con oltre 200 partecipanti, tra cui numerosi giovani rom e sinti provenienti da tutta Italia, l'iniziativa ha costituito un'importante occasione di confronto, con la partecipazione attiva e il contributo fondamentale di studenti, attivisti e artisti rom e sinti in un dialogo aperto con ricercatori e istituzioni.

Tuttavia, “lo spostamento” delle casistiche non definisce una variazione stabile, né apre ad analisi *tout court* che vanno altresì inquadrate tenendo conto delle numerose variabili e complessità sociali di questi ultimi due anni in Italia, come ad esempio il post-pandemia COVID, l'impatto delle guerre e dei movimenti politici nelle zone limitrofe alla penisola italiana⁷⁸, le caratteristiche degli influssi economici europei e transnazionali. Dall'analisi dei dati, in termini dinamici, **dal 2020 si evince la crescente rilevanza degli atti discriminatori contro le persone con disabilità (+8,3 punti percentuali) e legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere (+10,1 punti)**. Tale aumento è da riferirsi, ad esempio, anche alla visibilità che la comunità LGBTQ+ ha avuto grazie ai media, alle campagne di sensibilizzazione e/o all'intenso dibattito sui diritti di genere; elementi che hanno generato risposte ambivalenti consentendo, da un lato, un maggiore coinvolgimento e supporto dell'opinione pubblica e lasciando emergere, dall'altro, comportamenti di ostilità e di contrapposizione. L'antisemitismo che, nell'ambito del monitoraggio rappresenta il quarto fattore in ordine di importanza (154 casi, pari al 10,9%), non ha subito variazioni significative, riflettendo soltanto parzialmente, alla fine dell'anno, gli eventi geopolitici conseguenti all'attentato di Hamas del 7 ottobre 2023.

⁷⁸ Tra gli altri, in relazione alle Politiche di Coesione, segnaliamo la Ricerca per la commissione REGI (Regional Development)– L'impatto della pandemia di COVID-19 e della guerra in Ucraina sulla coesione dell'UE. <https://research4committees.blog/2022/10/28/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-and-the-war-in-ukraine-on-eu-cohesion-part-ii-overview-and-outlook/>

Azioni Unar Tra le diverse iniziative promosse dall'Unar nel 2023, il 17 maggio, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la biofobia e la transfobia, è stata lanciata la campagna #unosguardoin+ attraverso la diffusione di uno spot on line con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione verso le persone LGBT+ e la promozione della cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze. Per la 36° giornata di campionato, Unar e LEGA SERIE A hanno promosso la campagna "A + LOVE", per contrastare ogni forma di discriminazione in particolare nel mondo del calcio.

Nel complesso, quasi tutti gli episodi rilevati si concentrano prevedibilmente nell'ambito della Vita pubblica (857 casi, il 60,8%), mentre lo sport, il secondo in ordine di numerosità, conta 138 episodi di discriminazione (il 9,8%), rappresentati spesso da insulti da parte del pubblico degli eventi sportivi.⁷⁹

Tornando ai fattori di discriminazione, i **dati complessivi** confermano la prevalenza degli episodi contro la **componente straniera della popolazione** (243 episodi, pari al 17,2% del totale) e quelli riferiti a motivi legati al **colore della pelle** (209, pari al 14,8%) in aumento, queste ultime, di 7,5 punti percentuali sull'anno precedente.⁸⁰

Per inquadrare almeno parzialmente questi dati, è necessario fare un passo verso ulteriori analisi e prospettive.

In relazione alla figura dello "straniero", dall'**Osservatorio europeo sulla sicurezza**⁸¹ emerge che il 46% delle persone (in una tendenza che dal 1999 ha oscillato dal 27% al 51%) ritiene che gli immigrati siano un pericolo per l'ordine pubblico e la sicurezza delle persone; che rappresentano un pericolo per la nostra identità e la nostra religione (35% contro il 29% del 2015); che costituiscono una minaccia per l'occupazione (29% contro il 35% del 2015). I dati parlano chiaramente, tuttavia la percezione registrata in merito all'occupazione sembrerebbe camminare di pari passo con la positiva tendenza registrata dall'ultimo **Rapporto IDOS** sulla valenza e il livello occupazionale della popolazione straniera italiana. Il **Rapporto** evidenzia che, nel periodo 2011-2022, le imprese condotte da migranti hanno registrato un aumento di ben il 42,7%, confermando l'imprenditoria straniera come uno dei pilastri del paese. «Le imprese gestite dagli stranieri non solo contribuiscono in modo significativo alla crescita economica dell'Ue, peraltro esercitando un impatto "per induzione" sulla generazione di ulteriori imprese e opportunità occupazionali, ma arricchiscono anche il tessuto sociale e culturale del continente, fungendo in molti casi da "ponti transnazionali" tra Paesi di arrivo e di origine, e consentendo così fruttuosi scambi e intrecci interculturali.»⁸² Nonostante le opportunità offerte per

⁷⁹ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 22.

⁸⁰ Cfr. Allegato statistico TAVOLA 21.

⁸¹ Dati tratti dal Monitoraggio periodico sulle diverse facce dell'insicurezza, realizzato da Demos e Osservatorio di Pavia per Fondazione Unipolis, nel novembre 2023 su un campione di 1006 casi. <https://www.demos.it/ao2168.php>

⁸² **Rapporto** Immigrazione e Imprenditoria **IDOS** Centro Studi e Ricerche, presentato il 12 maggio 2024 <https://www.dossierimmigrazione.it/linarrestabile-crescita-delle-imprese-immigrate/>

favorire la crescita economica italiana, persistono diverse problematiche linguistiche e culturali che rendono difficile l'integrazione della popolazione migrante nel tessuto sociale. Queste difficoltà contribuiscono al mantenimento di fenomeni discriminatori, che rimangono ancora diffusi.

Parallelamente, se si osservano i numerosi traguardi sociali legati all'emancipazione e all'autodeterminazione dei popoli, sembra quasi anacronistica, oggi, la crescita della **discriminazione legata al colore della pelle**.

«La tendenza a sviluppare stereotipi è universale, ma le nostre reazioni agli stereotipi sono culturalmente determinate e contingenti»⁸³, come è infatti possibile osservare nello sviluppo dei pregiudizi collegati alla discriminazione sociale basata sul colore della pelle e/o ad altre caratteristiche fisiche. «Sappiamo anche, dalla storia antica e recente, che la sofferenza provocata dalla discriminazione basata sul colore della pelle è costata milioni di vite e, per molti, è ancora acuta. Sminuire un essere umano sulla base del colore della pelle mette a nudo gli aspetti peggiori del nostro orientamento visivo, della nostra suggestionabilità, della tendenza a imitare, e della consapevolezza dello status».⁸⁴

Azioni Unar L'Unar, tra le sue iniziative, con la XIX Settimana contro il Razzismo 2023, ha caratterizzato i suoi interventi con seminari tematici, workshop di approfondimento, incontri con gli studenti, campagne social, concorsi di idee, video, podcast e docufilm, laboratori teatrali, esperimenti sociali, tornei sportivi, esposizioni, street art, reading, appuntamenti artistici e culturali di grande valore simbolico realizzati in collaborazione con le comunità straniere e con il mondo della scuola, dell'università, dello sport e della cultura.
<https://unar.it/portale/web/guest/settimana-d-azione-contro-il-razzismo-2023>

In quest'ottica, il lavoro di decostruzione di stereotipi deve passare attraverso azioni e iniziative di sensibilizzazione e di formazione, in particolare fra le nuove generazioni, attraverso attività educative, culturali, artistiche e sportive (ricordiamo anche l'impatto da noi descritto delle discriminazioni per il colore della pelle nello sport, sempre più diffuse). La scuola e le istituzioni in questo hanno una grande responsabilità per fare sì che, anche attraverso i libri di testo e le informazioni *in rete*, si possano recuperare gli eventi storici e rileggerli attraverso lenti adeguate, con la loro reale ricchezza e complessità.

⁸³ Ivi, op cit. p. 137.

⁸⁴ Ivi, op cit. p. 277.

Per ampliare ulteriormente il raggio della nostra visuale, riportiamo qualche dato che emerge dal Rapporto della FRA - Union Agency for Fundamental Rights *Being Black in the EU - Experiences of people of African descent* sulle discriminazioni razziali contro le persone afrodiscendenti, che nel 2023 hanno raggiunto il 77%, in aumento rispetto al 2016.⁸⁵

Parzialmente in linea con i dati Unar, secondo il Rapporto, il colore della pelle, l'origine etnica o il Paese di provenienza rappresentano i motivi di discriminazione più frequenti.

Si rileva inoltre che solo il 29% delle persone intervistate afferma di conoscere un'organizzazione che sostiene le vittime di discriminazione, percentuale immutata dal 2016.

Inoltre, più della metà degli intervistati (56%) non è a conoscenza di alcuno organismo per la parità nel proprio Paese di residenza, mentre il restante 44% ne conosce almeno uno. Tale consapevolezza registra i tassi più alti in Danimarca (67%), Polonia (64%), Francia (57%), Austria (53%) e Svezia (52%), mentre quelli più bassi sono stati rilevati in **Italia (23%)** Spagna (20%) e Lussemburgo (19%).⁸⁶

85 FRA - European Union Agency for Fundamental Rights. Il Rapporto è aggiornato con nuovi dati al 2023. Le interviste sono state effettuate a 6.700 persone afrodiscendenti che vivono in 13 paesi europei (compresa l'Italia), delle quali il 46% residenti nei luoghi da loro prescelti. Nel complesso, la discriminazione basata su almeno uno dei tre motivi, colore della pelle, origine etnica o di immigrazione e religione e convinzioni religiose è del 34% in aumento di 10 punti percentuali rispetto al 2016 (era il 24%) per le persone di origine africana. Rispetto al 2016, la discriminazione razziale è aumentata maggiormente nell'accesso all'alloggio, nella ricerca di lavoro, nel lavoro e nell'istruzione (prevalenza su 12 mesi). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

86 https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu#publication-tab-1_punto_10.

Conclusioni

Nel corso del 2023, l'Unar ha consolidato il proprio ruolo come organismo nazionale per la promozione della parità di trattamento e la lotta contro ogni forma di discriminazione, affrontando un contesto caratterizzato da complessità crescenti. I dati raccolti evidenziano la persistenza di fenomeni di under reporting, che continuano a ostacolare la piena emersione delle discriminazioni, specialmente in riferimento alle categorie più vulnerabili. Nonostante queste sfide, il lavoro di analisi e intervento ha messo in luce tendenze significative:

- **le discriminazioni** di matrice etnico-razziale restano prevalenti, pur registrando un lieve calo in termini relativi. La marginalizzazione culturale e sociale di minoranze etniche continua a riflettersi in episodi quotidiani di odio e intolleranza, anche in spazi pubblici e sportivi;
- **le discriminazioni** per orientamento sessuale e identità di genere presentano un quadro allarmante nell'ultimo quadriennio, pur registrando una crescita rispetto al 2022, elemento che suggerisce di mantenere una specifica attenzione per scongiurare una recrudescenza del fenomeno;
- **le disuguaglianze** legate alla disabilità emergono con una maggiore visibilità, richiamando l'attenzione su ambiti chiave come l'accesso ai servizi pubblici e la partecipazione sociale;
- **i dati sui fenomeni religiosi**, con il persistere elevato di episodi di antisemitismo, pongono interrogativi sulla necessità di interventi educativi e di sensibilizzazione.

L'attività di monitoraggio ha inoltre rilevato un incremento del discorso d'odio on line, evidenziando come il digitale continui a essere un terreno fertile per la proliferazione di contenuti discriminatori. Al contempo, gli spazi fisici, come lo sport, confermano la necessità di azioni concertate per promuovere inclusione e rispetto.

Nel 2023, l'Unar ha intensificato l'attuazione di strategie nazionali e programmi inclusivi, tra cui:

- **la Strategia Nazionale** di uguaglianza, inclusione e partecipazione dei Rom e Sinti (2021-2030), con progetti di empowerment, dialogo interistituzionale e formazione;
- **la Strategia Nazionale LGBT+** (2022-2025), con il potenziamento dei centri antidiscriminazione e iniziative di sensibilizzazione e informazione;
- **il Piano Nazionale** contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza, in fase di finalizzazione, per rafforzare il quadro normativo e operativo in tema di prevenzione e lotta alle discriminazioni.

A queste si aggiunge la programmazione dei progetti finanziati nell'ambito del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI), come la creazione di antenne territoriali antidiscriminazione, e del Programma Nazionale In-

clusione e Lotta alla Povertà (2021-2027), con interventi specifici a sostegno dei gruppi vulnerabili.

Il lavoro svolto dall'Unar ha posto solide basi per affrontare le sfide future. Tuttavia, il contrasto alle discriminazioni richiede:

- 1 **un rafforzamento** del monitoraggio e delle azioni di sensibilizzazione, con particolare attenzione ai fenomeni emergenti come l'hate speech on line;
- 2 **una maggiore accessibilità** ai servizi per le categorie vulnerabili, superando le barriere strutturali e culturali;
- 3 **la promozione** di politiche integrate e coordinate, che valorizzino il ruolo delle reti locali e nazionali nella prevenzione e nella risposta ai fenomeni discriminatori.

L'Unar conferma il proprio impegno a lavorare per una società più equa e inclusiva, facendo leva su progettualità innovative, collaborazione interistituzionale e un dialogo aperto con il territorio. La costruzione di una cultura basata sul rispetto e sull'uguaglianza resta una priorità imprescindibile per il Paese.

PAGINA BIANCA



Relazione al Parlamento sull'attività svolta

**e sull'effettiva applicazione
del principio di parità
di trattamento e sull'efficacia
dei meccanismi di tutela**

Anno 2023

Annex Giurisprudenziale Innovazioni e sentenze

- 1 Discriminazioni istituzionali
- 2 Discriminazioni etnico-razziali
- 3 Discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+
- 4 Discriminazioni nei confronti di persone con disabilità
- 5 Discriminazioni religiose



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari opportunità

1 Discriminazioni istituzionali

Consiglio di Stato
Sez. V, 6 marzo 2023, n. 2290

Corte costituzionale
20 aprile 2023, n. 77

Corte di Cassazione, civ.
Ordinanza 8 marzo 2023 n. 82

Corte di Cassazione, civ.
Sez. I, sent. 2 febbraio 2023, n. 3279

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro,
5 giugno 2023, n. 15645

Corte di Cassazione
Ordinanza n. 4364 del 13.02.2023

Corte di Cassazione
Ordinanza n. 9305 del 04.04.2023

Tribunale di Trento
Sentenza 113/2023

Corte costituzionale
27.2.2024 n. 29

Corte di giustizia dell'Unione Europea
Grande Sezione Sentenza 29 luglio 2024

2 Discriminazioni etnico-razziali

Consiglio di Stato

Sez. III, 20 gennaio 2023, n. 730

Consiglio di Stato

Sez. I, parere 17 febbraio 2023, n. 245 (affare n. 388/2021)

Corte di Cassazione

Sez. I, 15 marzo 2024, n. 7033

Corte di Cassazione

Sez. III, 26 maggio 2023, n. 14836

Consiglio di Stato

Sez. IV, 29 maggio 2023, n. 5256

Corte di Cassazione

Sez. III, 16 agosto 2023, n. 24686

3 Discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+

Corte giustizia UE

Sez. II – 12 gennaio 2023, n. 356

Grande Chambre della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU)

Macaté c. Lituania n. 61435/19 del 23 gennaio 2023

Grande Chambre della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU)

Fedotova e altri c. Russia n. 40792/10, 30538/14 e 43439/14 del 17 gennaio 2023.

Tribunale di Milano

Ordinanza n. 562 del 2 marzo 2023

Tribunale di Brescia

Decreto del 17 marzo 2022 – 16 febbraio 2023

Tribunale di Milano

Decreto del 4 maggio 2023

Tribunale di Milano

Decreto del 4 maggio 2023

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo

Prima Sezione- Sentenza del 30 maggio 2023 - Ricorsi n. 10810/20 - Causa Bonzano e altri c. Italia, nn. 47998/2020 - 23142/2021 - Ettore Nuti c. Italia e Sara Dallabora e altri contro l'Italia e n. 59054/19 - Causa Modanese e altri c. Italia

Cassazione civile

Sez. I, ordinanza 21 settembre 2023, n. 26967

Tribunale di Lucca

26 Giugno 2024

Corte costituzionale

31 Luglio 2024 n. 143/2024

4 Discriminazioni nei confronti di persone con disabilità

Corte di Cassazione

n. 9095, pubblicata il 31.3.2023

Corte di Cassazione

del 21 dicembre 2023, n. 35747

Corte d'Appello Roma

Sezione Lavoro Civile,
sentenza 27 novembre 2023, n. 3716

Tribunale di Cosenza

Ordinanza del 14 novembre 2023

Consiglio di Stato

Sentenza n. 1798, pubblicata il 18.08.2024

Cassazione Civile, sez. I

Ordinanza n. 17138, 15 giugno 2023

5 Discriminazioni religiose

Corte di Giustizia U.E.

Grande Sezione, 28 novembre 2023, in C-148/22

Corte di cassazione (sezione penale)

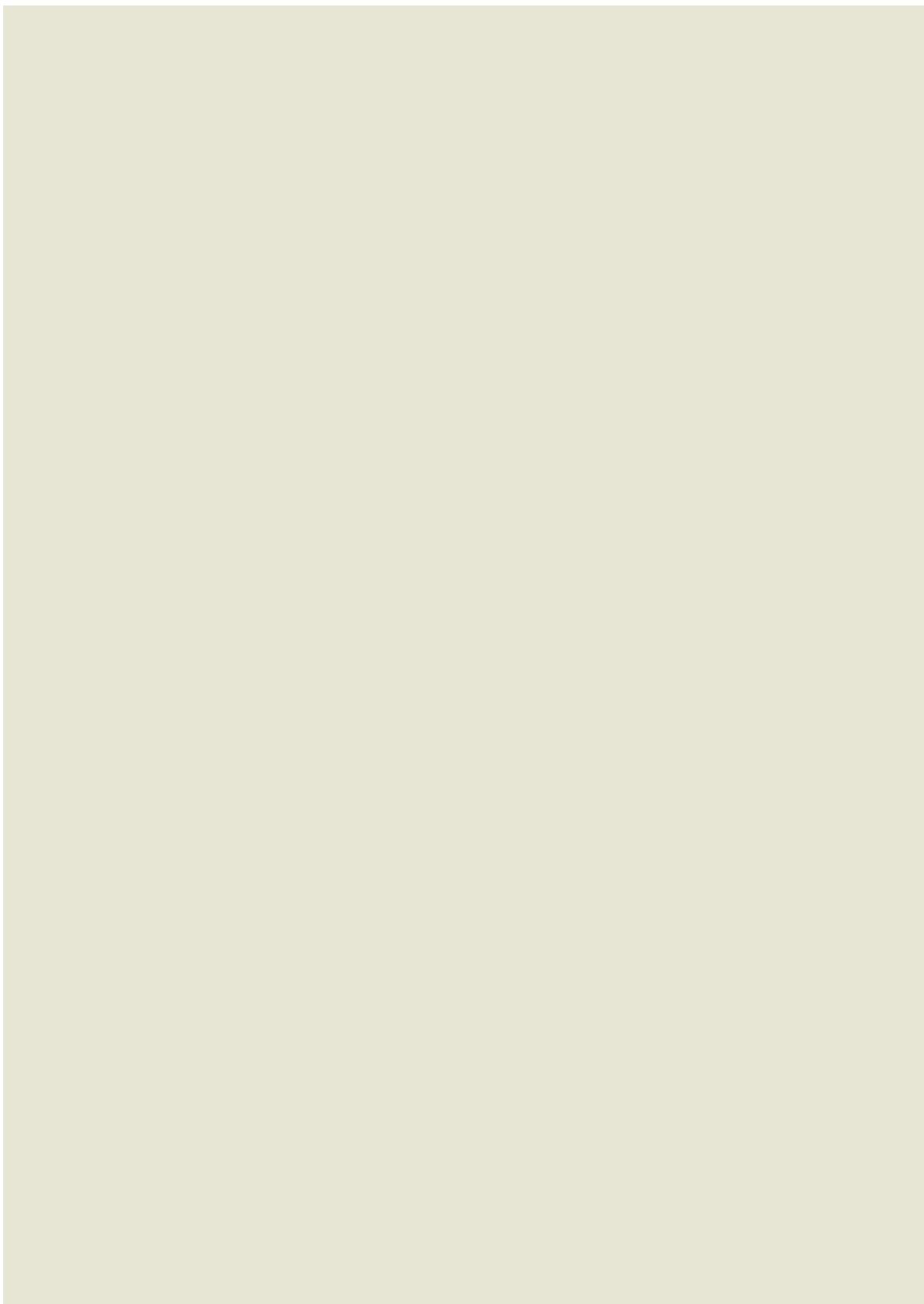
**Sez. I, 12 dicembre 2023, n. 49346
(udienza 21 settembre 2023)**

Corte di cassazione (sezione penale)

**Sez. V, 17 gennaio 2024, n. 2121
(udienza 17 novembre 2023)**

Corte di cassazione (sezione penale)

**Sez. Un., 17 aprile 2024, n. 16153
(udienza 18 gennaio 2024)**



PAGINA BIANCA



ALLEGATO STATISTICO ANNO 2023

A cura del Contact Center UNAR

SOMMARIO

LA RACCOLTA DATI	5
SEZIONE 1: LE DISCRIMINAZIONI RILEVATE DALL'UNAR. I CASI COMPLESSIVI	6
IL TREND DEGLI ULTIMI 5 ANNI	6
TAVOLA 1 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VALORI ASSOLUTI	6
TAVOLA 2 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VARIAZIONI ASSOLUTE E PERCENTUALI	6
FIGURA 1 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VALORI ASSOLUTI	7
FIGURA 2 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VALORI PERCENTUALI E MEDIA	7
I GROUND DI DISCRIMINAZIONE	8
TAVOLA 3 – CASI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	8
FIGURA 3 – CASI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI PERCENTUALI.....	8
TAVOLA 4 – CASI PERTINENTI PER GROUND E SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	9
TAVOLA 5 – CASI PERTINENTI PER GROUND, AMBITO E CONTESTO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	10
I CANALI DI SEGNALAZIONE	14
TAVOLA 6 – CASI PERTINENTI PER CANALE DI SEGNALAZIONE – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	14
FIGURA 4 – COMPOSIZIONE DEI CASI PERTINENTI PER CANALE DI SEGNALAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	14
SEZIONE 2: I CASI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO MEDIA E WEB	15
IL TREND DEI CASI RINTRACCIATI TRAMITE L'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO	15
FIGURA 5 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI	15
PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI CASI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO	15
TAVOLA 7 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	15
FIGURA 6 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	16
TAVOLA 8 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND E SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	17
FIGURA 7 – PRINCIPALI SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI.....	18

TAVOLA 9 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER AMBITO E CONTESTO – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	19
FIGURA 8 – PRINCIPALI AMBITI DI DISCRIMINAZIONE – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI.....	21
FIGURA 9 – PRINCIPALI CONTESTI DI DISCRIMINAZIONE – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI.....	22
TAVOLA 10 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND, AMBITO E CONTESTO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	23
TAVOLA 11 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	26
FIGURA 10 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI.....	26
FIGURA 11 – EPISODI DI DISCRIMINAZIONE AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER AREA GEOGRAFICA – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI.....	27
FIGURA 12 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER REGIONE – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI.....	28
FIGURA 13 – PRINCIPALI PROVINCE PER NUMERO DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI.....	29
TAVOLA 12 – DISTRIBUZIONE DEI CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO AVVENUTI IN UN LUOGO VIRTUALE – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	29
TAVOLA 13 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO AVVENUTI IN LUOGHI VIRTUALI PER TIPOLOGIA E GROUND – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	30
SEZIONE 3: I CASI SEGNALATI.....	31
IL TREND DELLE SEGNALAZIONI.....	31
TAVOLA 14 – SEGNALAZIONI PER PERTINENZA – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	31
FIGURA 14 – SEGNALAZIONI PER PERTINENZA – ANNI 2020-2023 – VALORI PERCENTUALI.....	31
TAVOLA 15 – SEGNALAZIONI LAVORATE PER OPERATORE – ANNI 2020-2023 – NUMERO.....	32
TAVOLA 16 – STATO DI LAVORAZIONE DELLE SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI.....	32
FIGURA 15 – TEMPI DI LAVORAZIONE DEI CASI SEGNALATI – ANNI 2020-2023 – NUMERO MEDIO DI GIORNATE INTERCORSE TRA LA DATA DI PRESA IN CARICO E DI CHIUSURA DEI CASI.....	32
PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI EPISODI SEGNALATI.....	33
TAVOLA 17 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI.....	33
FIGURA 16 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI.....	33

TAVOLA 18 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND E SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	34
FIGURA 17 – PRINCIPALI SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	35
TAVOLA 19 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO E CONTESTO – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	35
FIGURA 18 – PRINCIPALI AMBITI DI DISCRIMINAZIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	38
FIGURA 19 – PRINCIPALI CONTESTI DI DISCRIMINAZIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	38
TAVOLA 20 – CASI PERTINENTI SEGNALATI PER GROUND, AMBITO E CONTESTO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	39
TAVOLA 21 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	43
FIGURA 20 – CASI PERTINENTI PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	43
FIGURA 21 – CASI AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER AREA GEOGRAFICA – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	44
FIGURA 22 – CASI AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER REGIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI	45
FIGURA 23 – PRINCIPALI PROVINCE PER NUMERO DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI	46
I SEGNALANTI	47
TAVOLA 22 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER TIPOLOGIA DI SEGNALANTI – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	47
FIGURA 24 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER TIPOLOGIA DI SEGNALANTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	47
TAVOLA 23 – CASI PERTINENTI SEGNALATI PER TIPOLOGIA DI SEGNALANTE E GROUND – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	48
IL PROFILO DELLA VITTIMA	49
TAVOLA 24 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER GROUND – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	49
FIGURA 25 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER GROUND – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI	49
TAVOLA 25 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER SESSO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	50
TAVOLA 26 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER FASCE DI ETA’ – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	50

TAVOLA 27 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	50
FIGURA 26 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER PRINCIPALI PAESI DI NASCITA – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI	51

LA RACCOLTA DATI

I dati riportati nel rapporto sono estratti dalla banca dati Gestione Casi dell'UNAR e dalla nuova piattaforma in uso dal 1° giugno 2023 per la registrazione degli episodi provenienti dal monitoraggio media e web.

I casi fanno riferimento alle segnalazioni pervenute attraverso i canali diretti (numero verde 800 901010, e-mail, sito web unar.it) e ai casi rilevati tramite l'attività di monitoraggio effettuata sui canali stampa, le piattaforme social e, più in generale, sul web.

Gli episodi rilevati provengono quindi dall'attività di monitoraggio quotidiana effettuata dall'UNAR o da singoli individui che si sono dichiarati vittime di atti discriminatori, testimoni diretti o persone venute a conoscenza dei fatti attraverso altri soggetti o canali, cosiddetti segnalanti.

Le segnalazioni vengono prese in carico, inserite e periodicamente aggiornate nelle piattaforme di gestione casi dell'UNAR da cui sono state selezionate per 'data di creazione'.

Pertanto, alcune variazioni, rispetto alle informazioni riportate nel presente documento, potrebbero intervenire con riferimento ai casi che alla data di estrazione dei dati¹ risultano ancora in stato di 'lavorazione', ovvero per i quali è ancora in corso l'istruttoria da parte degli operatori, o relativamente a quelli che dovessero essere oggetto di 'riapertura'.

Il report è articolato in tre sezioni: la prima traccia il trend dei casi complessivi nell'ultimo quinquennio – segnalazioni e casi provenienti da monitoraggio. Ciò al fine di valutare l'andamento del Servizio di Contact Center e dall'attività di rilevazione svolta dall'UNAR, anche in funzione dei cambiamenti intervenuti nella sua architettura, divenuta nel tempo più articolata e complessa.

La seconda sezione offre un'analisi degli episodi intercettati attraverso la quotidiana attività di monitoraggio media e web condotta dall'UNAR. Sono quindi analizzati i casi individuati sulla stampa, sui social network e sui social media.

La terza parte restituisce un quadro delle segnalazioni provenienti da singoli individui. In tale prospettiva sono analizzate le principali caratteristiche degli episodi di discriminazione denunciati. Viene inoltre tracciato il profilo dei segnalanti che si rivolgono all'Ufficio e, in particolare, quello delle 'vittime'.

¹ 9 Aprile 2024

SEZIONE 1: LE DISCRIMINAZIONI RILEVATE DALL'UNAR. I CASI COMPLESSIVI

IL TREND DEGLI ULTIMI 5 ANNI

TAVOLA 1 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VALORI ASSOLUTI

PERTINENZA	2019	2020	2021	2022	2023
Pertinenti	1.477	913	1.460	2.840	1.978
Non di pertinenza	75	89	355	282	432
Totale	1.552	1.002	1.815	3.122	2.410

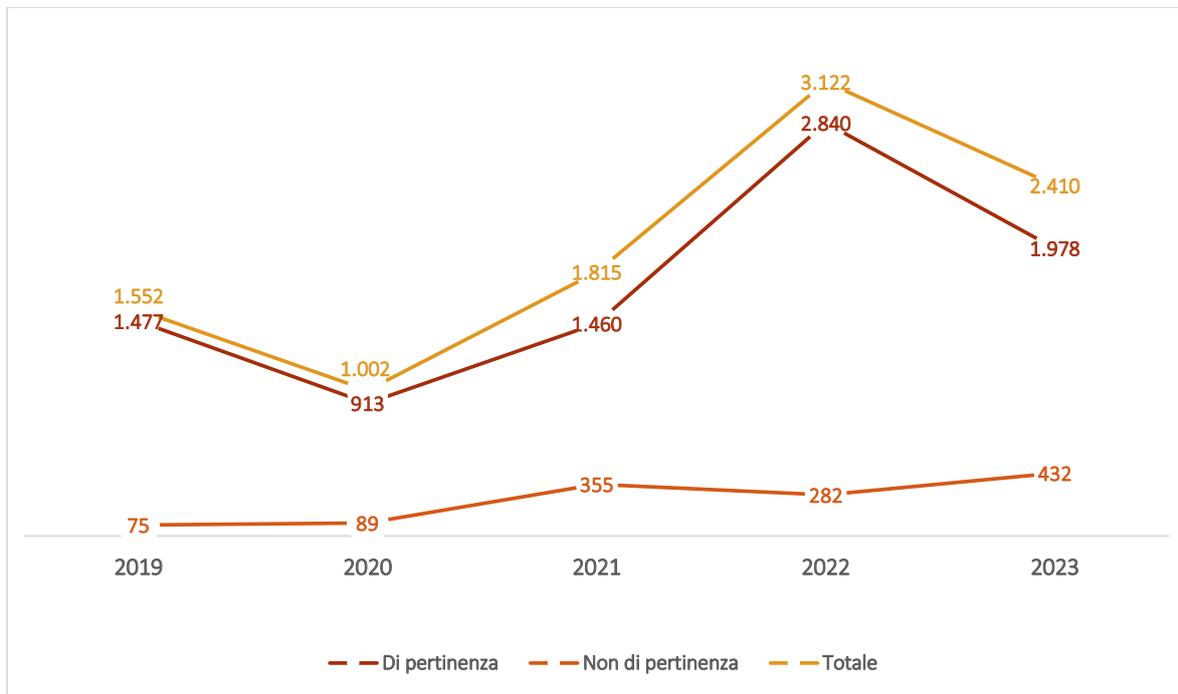
FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 2 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VARIAZIONI ASSOLUTE E PERCENTUALI

	VARIAZIONI ASSOLUTE			
	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022
Pertinenti	-564	547	1.380	-862
Non di pertinenza	14	266	-73	150
Totale	-550	813	1.307	-712
	VARIAZIONI PERCENTUALI			
	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022
Pertinenti	-38%	60%	95%	-30%
Non di pertinenza	19%	299%	-21%	53%
Totale	-35%	81%	72%	-23%

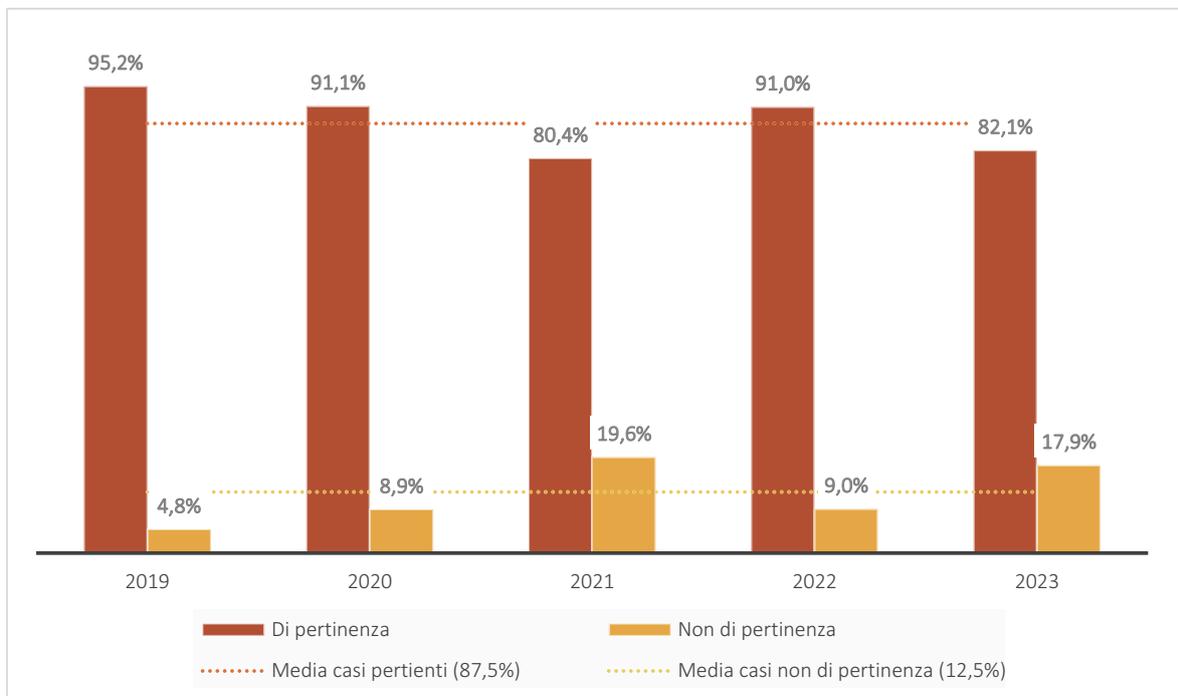
FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

FIGURA 1 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VALORI ASSOLUTI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR – KAPUSONS

FIGURA 2 – CASI PER PERTINENZA – ANNI 2019-2023 – VALORI PERCENTUALI E MEDIA



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

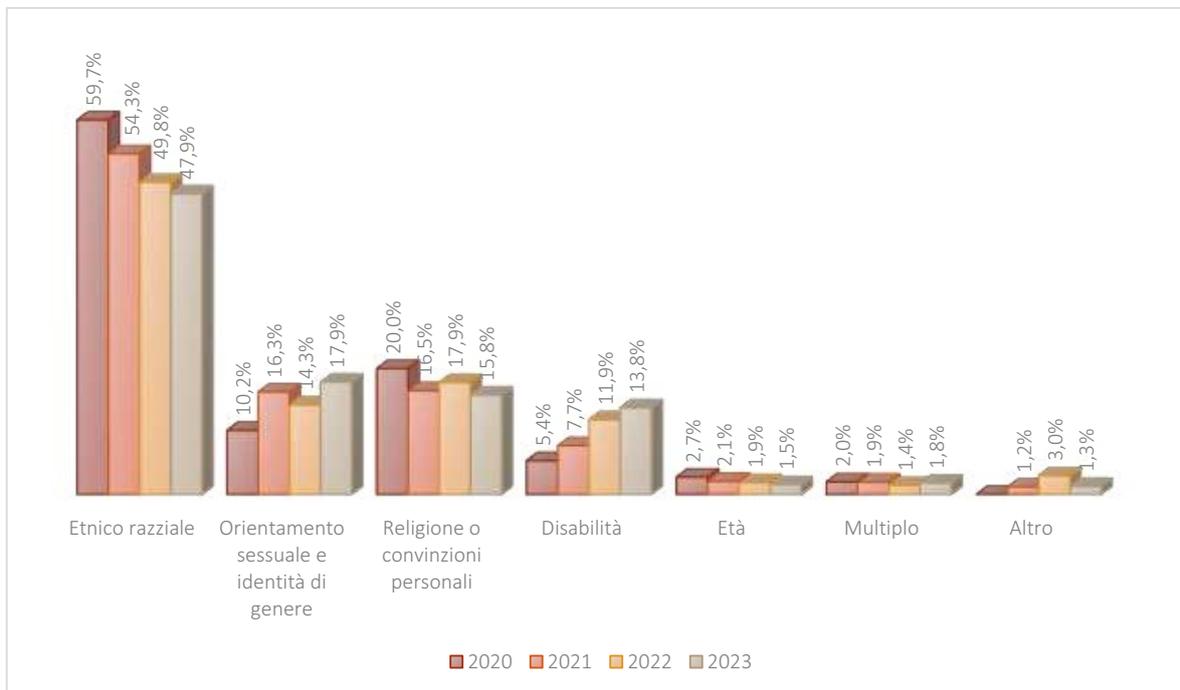
I GROUND DI DISCRIMINAZIONE

TAVOLA 3 – CASI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Etnico razziale	545	59,7%	793	54,3%	1.413	49,8%	948	47,9%
Orientamento sessuale e identità di genere	93	10,2%	238	16,3%	405	14,3%	354	17,9%
Religione o convinzioni personali	183	20,0%	241	16,5%	507	17,9%	313	15,8%
Disabilità	49	5,4%	113	7,7%	338	11,9%	273	13,8%
Età	25	2,7%	30	2,1%	53	1,9%	30	1,5%
Multiplo	18	2,0%	28	1,9%	40	1,4%	35	1,8%
Altro	-	-	17	1,2%	84	3,0%	25	1,3%
Totale	913	100,0%	1.460	100,0%	2.840	100,0%	1.978	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

FIGURA 3 – CASI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 4 – CASI PERTINENTI PER GROUND E SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023
– VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND/SOTTOGROUND	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Etnico razziale	545	59,7%	793	54,3%	1.413	49,8%	948	47,9%
Straniero	327	35,8%	503	34,5%	904	31,8%	514	26,0%
Colore della pelle	118	12,9%	151	10,3%	185	6,5%	257	13,0%
Rifugiato, richiedente protezione internazionale	48	5,3%	83	5,7%	189	6,7%	78	3,9%
Rom sinti e caminanti	48	5,3%	53	3,6%	111	3,9%	72	3,6%
Caratteristiche somatiche	4	0,4%	1	0,1%	23	0,8%	23	1,2%
Multiplo	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Altro	-	-	2	0,1%	-	-	4	0,2%
Orientamento sessuale e identità di genere	93	10,2%	238	16,3%	405	14,3%	354	17,9%
Gay	49	5,4%	141	9,7%	151	5,3%	194	9,8%
LGBTQ+	-	-	36	2,5%	156	5,5%	79	4,0%
Gender variant	14	1,5%	28	1,9%	66	2,3%	52	2,6%
Lesbica	30	3,3%	24	1,6%	32	1,1%	20	1,0%
Bisessuale	-	-	2	0,1%	-	-	1	0,1%
Altro	-	-	7	0,5%	-	-	8	0,4%
Religione o convinzioni personali	183	20,0%	241	16,5%	507	17,9%	313	15,8%
Antisemitismo	89	9,7%	170	11,6%	272	9,6%	183	9,3%
Convinzioni personali	8	0,9%	37	2,5%	154	5,4%	68	3,4%
Antislamismo	84	9,2%	28	1,9%	76	2,7%	54	2,7%
Altre religioni	-	-	2	0,1%	2	0,1%	7	0,4%
Cristianofobie	2	0,2%	3	0,2%	3	0,1%	1	0,1%
Altro	-	-	1	0,1%	-	-	-	-
Disabilità	49	5,4%	113	7,7%	338	11,9%	273	13,8%
Barriere architettoniche	12	1,3%	22	1,5%	141	5,0%	96	4,9%
Malattia organica	-	0,0%	4	0,3%	27	1,0%	40	2,0%
DSA e malattie rare	37	4,1%	43	2,9%	57	2,0%	30	1,5%
Disagio psicologico	-	-	1	0,1%	26	0,9%	18	0,9%
Disturbo psichiatrico	-	-	5	0,3%	10	0,4%	4	0,2%
Altro	-	-	38	2,6%	77	2,7%	85	4,3%
Età	25	2,7%	30	2,1%	53	1,9%	30	1,5%
Anziano	24	2,6%	28	1,9%	49	1,7%	25	1,3%
Giovane	1	0,1%	1	0,1%	4	0,1%	5	0,3%
Altro	-	-	1	0,1%	-	-	-	-
Multiplo	18	2,0%	28	1,9%	40	1,4%	35	1,8%
Altro	-	-	17	1,2%	84	3,0%	25	1,3%
Totale	913	100,0%	1.460	100,0%	2.840	100,0%	1.978	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 5 – CASI PERTINENTI PER GROUND, AMBITO E CONTESTO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Vita pubblica	415	43,8%	238	67,2%	254	81,2%	43	15,8%	3	10,0%	26	74,3%	8	32,0%	987	49,9%		
Spazi pubblici	319	33,6%	138	39,0%	86	27,5%	22	8,1%	1	3,3%	19	54,3%	6	24,0%	591	29,9%		
Aggressioni	54	5,7%	43	12,1%	11	3,5%	14	5,1%	2	6,7%	-	-	-	-	124	6,3%		
Politica	11	1,2%	30	8,5%	60	19,2%	1	0,4%	-	-	4	11,4%	1	4,0%	107	5,4%		
Scritte xenofobe	15	1,6%	-	-	84	26,8%	1	0,4%	-	-	3	8,6%	1	4,0%	104	5,3%		
Scritte omotransfobiche	-	-	24	6,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	1,2%		
Altro	16	1,7%	3	0,8%	13	4,2%	5	1,8%	-	-	-	-	-	-	37	1,9%		
Sport	112	11,8%	5	1,4%	15	4,8%	9	3,3%	-	-	-	-	4	16,0%	145	7,3%		
Pubblico	48	5,1%	1	0,3%	9	2,9%	1	0,4%	-	-	-	-	4	16,0%	63	3,2%		
Giocatore	39	4,1%	1	0,3%	1	0,3%	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	42	2,1%		
Stadio	7	0,7%	-	-	3	1,0%	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	12	0,6%		
Campo	8	0,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	0,4%		
Arbitro	4	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0,2%		
Scouting atleti	2	0,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Palestra	-	-	-	-	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	4	0,4%	3	0,8%	2	0,6%	4	1,5%	-	-	-	-	-	-	13	0,7%		
Erogazione servizi da enti pubblici	45	4,7%	8	2,3%	5	1,6%	63	23,1%	3	10,0%	-	-	-	-	124	6,3%		
Enti pubblici	23	2,4%	5	1,4%	4	1,3%	30	11,0%	1	3,3%	-	-	-	-	63	3,2%		
Enti locali	8	0,8%	1	0,3%	1	0,3%	17	6,2%	2	6,7%	-	-	-	-	29	1,5%		
Servizi socio-assistenziali	6	0,6%	-	-	-	-	13	4,8%	-	-	-	-	-	-	19	1,0%		
Servizi anagrafici	3	0,3%	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0,3%		
Aziende sanitarie locali	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	4	0,4%	-	-	-	-	3	1,1%	-	-	-	-	-	7	0,4%			

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Casa	78	8,2%	21	5,9%	1	0,3%	15	5,5%	-	-	1	2,9%	1	4,0%	117	5,9%		
Condomini e vicini	29	3,1%	11	3,1%	1	0,3%	9	3,3%	-	-	1	2,9%	-	-	51	2,6%		
Affitto	30	3,2%	3	0,8%	-	-	3	1,1%	-	-	-	-	1	4,0%	37	1,9%		
Agenzia immobiliare	4	0,4%	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0,3%		
Case popolari	5	0,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0,3%		
Altro	10	1,1%	5	1,4%	-	-	3	1,1%	-	-	-	-	-	18	0,9%			
Lavoro	44	4,6%	17	4,8%	2	0,6%	25	9,2%	21	70,0%	2	5,7%	6	24,0%	117	5,9%		
Accesso all'occupazione	7	0,7%	1	0,3%	1	0,3%	3	1,1%	16	53,3%	-	-	1	4,0%	29	1,5%		
Condizioni lavorative	10	1,1%	3	0,8%	1	0,3%	8	2,9%	2	6,7%	-	-	3	12,0%	27	1,4%		
Collegli	11	1,2%	7	2,0%	-	-	5	1,8%	-	-	1	2,9%	2	8,0%	26	1,3%		
Accesso occupazione	4	0,4%	2	0,6%	-	-	2	0,7%	1	3,3%	-	-	-	-	9	0,5%		
Condizioni di licenziamento	-	-	2	0,6%	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	3	0,2%		
Mobbing con aggravante	1	0,1%	-	-	-	-	1	0,4%	1	3,3%	-	-	-	-	3	0,2%		
Retribuzione	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%			
Altro	10	1,1%	2	0,6%	-	-	5	1,8%	1	3,3%	1	2,9%	-	-	19	1,0%		
Erogazione servizi da pubblici esercenti	65	6,9%	17	4,8%	9	2,9%	14	5,1%	3	10,0%	-	-	1	4,0%	109	5,5%		
Negozio	21	2,2%	5	1,4%	3	1,0%	3	1,1%	3	10,0%	-	-	-	-	35	1,8%		
Bar	15	1,6%	2	0,6%	1	0,3%	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	19	1,0%		
Ristorante	10	1,1%	6	1,7%	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	18	0,9%		
Discoteca	4	0,4%	2	0,6%	-	-	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	8	0,4%		
Discoteche	3	0,3%	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0,2%		
Altro	12	1,3%	1	0,3%	3	1,0%	8	2,9%	-	-	-	-	1	4,0%	25	1,3%		
Scuola e istruzione	28	3,0%	13	3,7%	12	3,8%	33	12,1%	-	-	2	5,7%	2	8,0%	90	4,6%		
Personale scolastico	15	1,6%	7	2,0%	3	1,0%	16	5,9%	-	-	-	-	1	4,0%	42	2,1%		

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Studenti	7	0,7%	3	0,8%	5	1,6%	10	3,7%	-	-	2	5,7%	-	-	27	1,4%		
Altro	6	0,6%	3	0,8%	4	1,3%	7	2,6%	-	-	-	-	1	4,0%	21	1,1%		
Trasporto pubblico	34	3,6%	10	2,8%	-	-	24	8,8%	-	-	1	2,9%	-	-	69	3,5%		
Altri utenti	19	2,0%	9	2,5%	-	-	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	30	1,5%		
Azienda di trasporto	2	0,2%	1	0,3%	-	-	14	5,1%	-	-	-	-	-	-	17	0,9%		
Personale di servizio	10	1,1%	-	-	-	-	6	2,2%	-	-	1	2,9%	-	-	17	0,9%		
Altro	3	0,3%	-	-	-	-	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	5	0,3%		
Erogazione servizi finanziari	62	6,5%	-	-	-	-	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	64	3,2%		
Polizze assicurative	1	0,1%	-	-	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Finanziamenti	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	60	6,3%	-	-	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	61	3,1%			
Tempo libero	11	1,2%	6	1,7%	6	1,9%	23	8,4%	-	-	-	-	1	4,0%	47	2,4%		
Spettacolo	-	-	6	1,7%	3	1,0%	11	4,0%	-	-	-	-	1	4,0%	21	1,1%		
Sport	3	0,3%	-	-	1	0,3%	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	5	0,3%		
Associazioni	-	-	-	-	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	8	0,8%	-	-	2	0,6%	10	3,7%	-	-	-	-	-	-	20	1,0%		
Salute	16	1,7%	7	2,0%	1	0,3%	11	4,0%	-	-	1	2,9%	-	-	36	1,8%		
Ospedale	5	0,5%	4	1,1%	-	-	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	11	0,6%		
ASL	4	0,4%	-	-	1	0,3%	5	1,8%	-	-	-	-	-	-	10	0,5%		
Specialisti	-	-	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Pronto soccorso	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	6	0,6%	1	0,3%	-	-	4	1,5%	-	-	1	2,9%	-	-	12	0,6%		
Forze dell'ordine	23	2,4%	3	0,8%	2	0,6%	5	1,8%	-	-	1	2,9%	-	-	34	1,7%		
Polizia di stato	11	1,2%	-	-	1	0,3%	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	14	0,7%		
Polizia municipale	5	0,5%	-	-	-	-	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	7	0,4%		
Carabinieri	2	0,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Altro	5	0,5%	3	0,8%	1	0,3%	1	0,4%	-	-	1	2,9%	-	-	11	0,6%		
Mass media	9	0,9%	6	1,7%	5	1,6%	4	1,5%	-	-	1	2,9%	1	4,0%	26	1,3%		
Trasporto privato	4	0,4%	-	-	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	5	0,3%		
Autobus	2	0,2%	-	-	-	-	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	3	0,2%		
Taxi	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	2	0,2%	3	0,8%	1	0,3%	1	0,4%	-	-	-	-	1	4,0%	8	0,4%		
Totale	948	100,0%	354	100,0%	313	100,0%	273	100,0%	30	100,0%	35	100,0%	25	100,0%	1.978	100,0%		

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

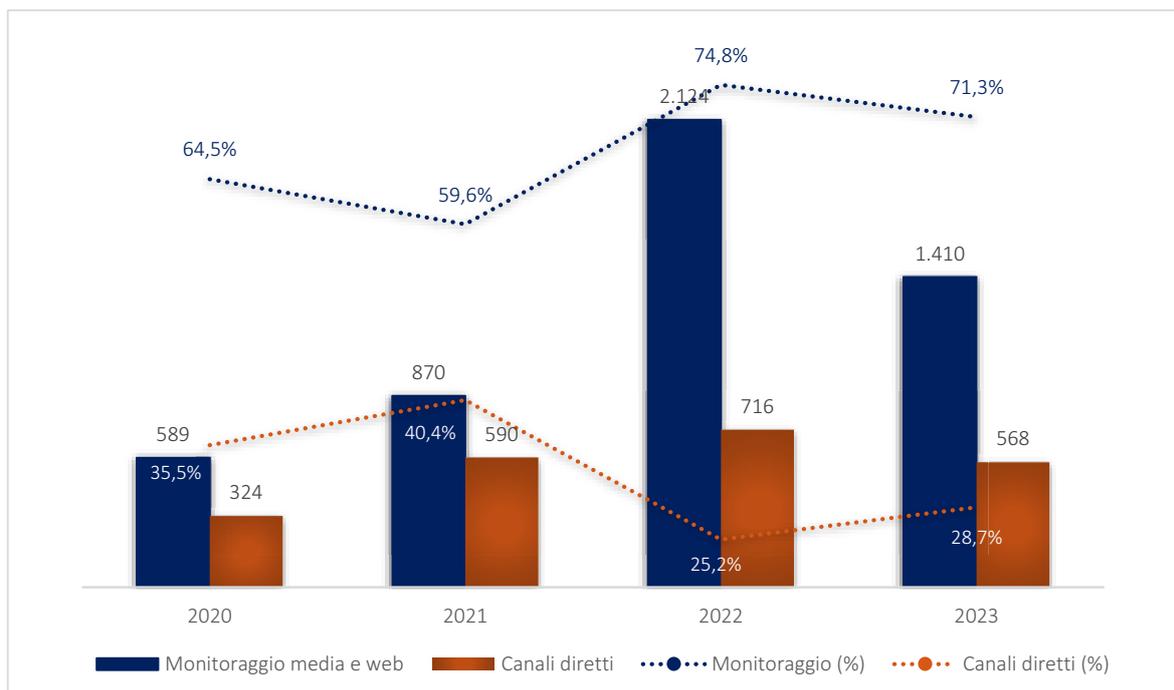
I CANALI DI SEGNALAZIONE

TAVOLA 6 – CASI PERTINENTI PER CANALE DI SEGNALAZIONE – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

CANALE DI SEGNALAZIONE	VA	%
Monitoraggio media e web	1.410	71,3%
Monitoraggio stampa	1.031	52,1%
Ricerca effettuata dall'esperto	379	19,2%
Canali diretti	568	28,7%
Sito web UNAR	281	14,2%
Numero verde	158	8,0%
Email	128	6,5%
Altro	1	0,1%
Totale	1.978	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR – KAPUSON

FIGURA 4 – COMPOSIZIONE DEI CASI PERTINENTI PER CANALE DI SEGNALAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI



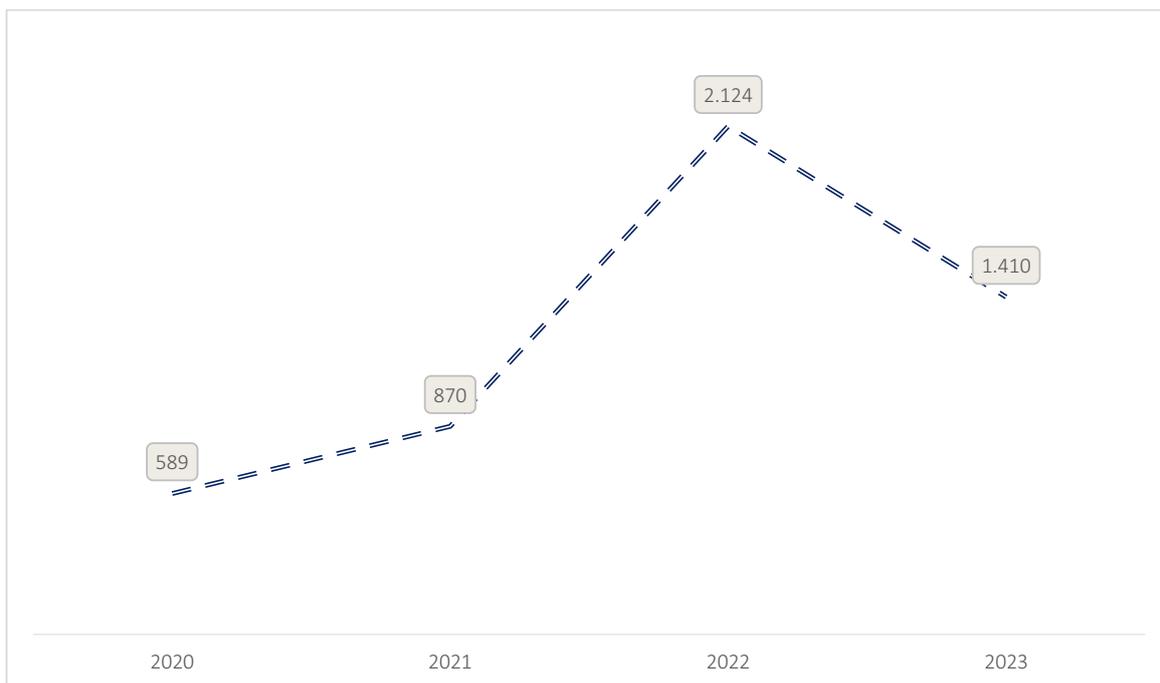
FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

*La voce Monitoraggio media e web comprende i casi rilevati attraverso la ricerca effettuata su stampa, canali web e social. I canali di segnalazione diretta includono le segnalazioni pervenute al Sito web dell'UNAR, per Email, al Numero verde o da altri canali.

SEZIONE 2: I CASI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO MEDIA E WEB

IL TREND DEI CASI RINTRACCIATI TRAMITE L'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

FIGURA 5 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI



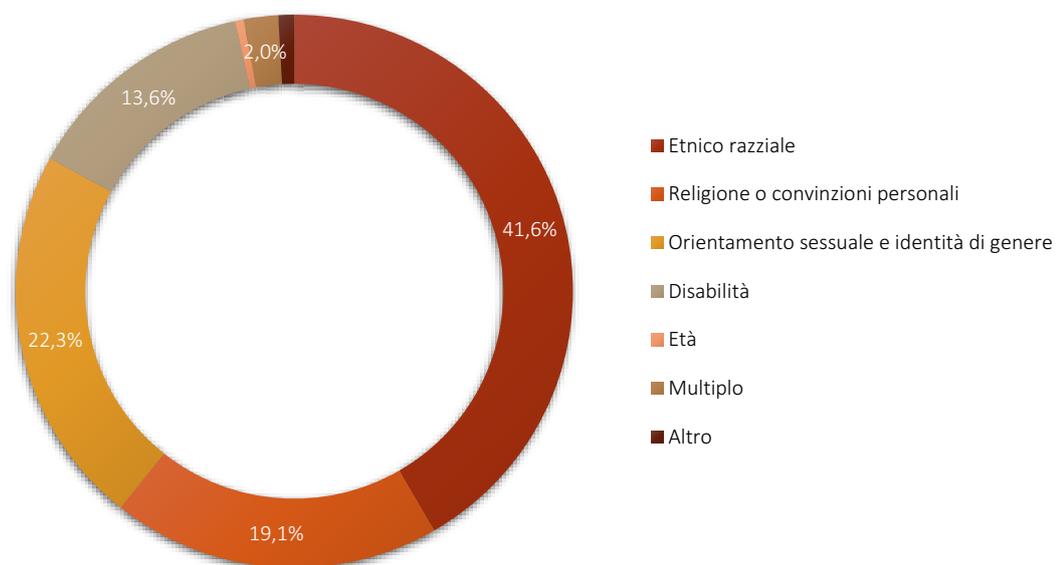
Fonte: CONTACT CENTER UNAR – KAPUSONS

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI CASI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO

TAVOLA 7 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	VA	VA	%	VA	%
Etnico razziale	307	52,1%	361	41,5%	905	42,6%	587	41,6%
Orientamento sessuale e identità di genere	72	12,2%	200	23,0%	366	17,2%	314	22,3%
Religione o convinzioni personali	164	27,8%	210	24,1%	480	22,6%	269	19,1%
Disabilità	31	5,3%	74	8,5%	273	12,9%	192	13,6%
Età	2	0,3%	3	0,3%	24	1,1%	7	0,5%
Multiplo	13	2,2%	15	1,7%	30	1,4%	28	2,0%
Altro	-	-	7	0,8%	46	2,2%	13	0,9%
Totale	589	100,0%	870	100,0%	2.124	100,0%	1.410	100,0%

Fonte: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

FIGURA 6 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE
– ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI

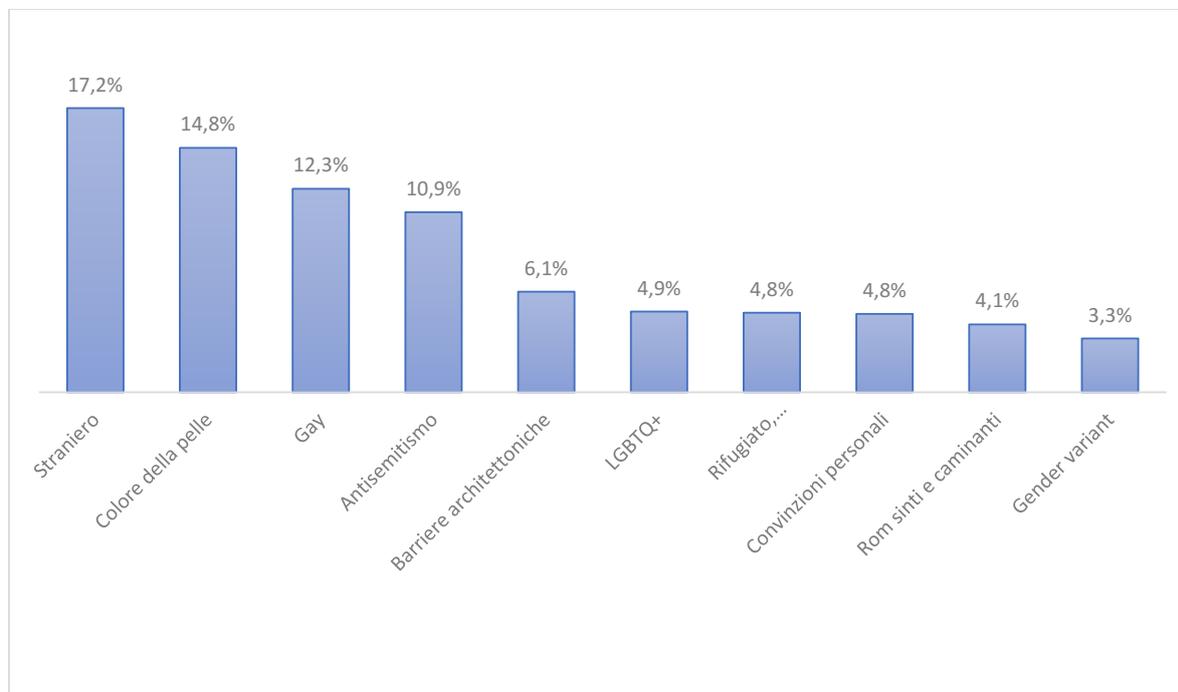
FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 8 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND E SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND/SOTTOGROUND	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Etnico razziale	307	52,1%	361	41,5%	905	42,6%	587	41,6%
Straniero	157	26,7%	145	16,7%	475	22,4%	243	17,2%
Colore della pelle	89	15,1%	114	13,1%	156	7,3%	209	14,8%
Rifugiato, richiedente protezione internazionale	31	5,3%	74	8,5%	181	8,5%	68	4,8%
Rom sinti e caminanti	29	4,9%	27	3,1%	86	4,0%	58	4,1%
Caratteristiche somatiche	1	0,2%	-	-	6	0,3%	5	0,4%
Multiplo	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Altro	-	-	1	0,1%	-	-	4	0,3%
Orientamento sessuale e identità di genere	72	12,2%	200	23,0%	366	17,2%	314	22,3%
Gay	35	5,9%	121	13,9%	132	6,2%	174	12,3%
LGBTQ+	-	-	31	3,6%	153	7,2%	69	4,9%
Gender variant	9	1,5%	21	2,4%	53	2,5%	46	3,3%
Lesbica	28	4,8%	22	2,5%	28	1,3%	16	1,1%
Bisessuale	-	-	1	0,1%	-	-	1	0,1%
Altro	-	-	4	0,5%	-	-	8	0,6%
Religione o convinzioni personali	164	27,8%	210	24,1%	480	22,6%	269	19,1%
Antisemitismo	85	14,4%	158	18,2%	267	12,6%	154	10,9%
Convinzioni personali	5	0,8%	30	3,4%	147	6,9%	67	4,8%
Antislamismo	73	12,4%	19	2,2%	63	3,0%	43	3,0%
Altre religioni	-	-	-	-	1	0,0%	5	0,4%
Cristianofobie	1	0,2%	2	0,2%	2	0,1%	-	-
Altro	-	-	1	0,1%	-	-	-	-
Disabilità	31	5,3%	74	8,5%	273	12,9%	192	13,6%
Barriere architettoniche	8	1,4%	16	1,8%	130	6,1%	86	6,1%
Malattia organica	-	-	3	0,3%	17	0,8%	23	1,6%
DSA e malattie rare	23	3,9%	18	2,1%	42	2,0%	17	1,2%
Disagio psicologico	-	-	1	0,1%	19	0,9%	15	1,1%
Disturbo psichiatrico	-	-	4	0,5%	7	0,3%	1	0,1%
Altro	-	-	32	3,7%	58	2,7%	50	3,5%
Età	2	0,3%	3	0,3%	24	1,1%	7	0,5%
Anziano	1	0,2%	2	0,2%	23	1,1%	6	0,4%
Giovane	1	0,2%	-	-	1	0,0%	1	0,1%
Altro	-	-	1	0,1%	-	-	-	-
Multiplo	13	2,2%	15	1,7%	30	1,4%	28	2,0%
Altro	-	-	7	0,8%	46	2,2%	13	0,9%
Totale	589	100,0%	870	100,0%	2.124	100,0%	1.410	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

FIGURA 7 – PRINCIPALI SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 9 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER AMBITO E CONTESTO – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

AMBITO/CONTESTO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Vita pubblica	441	74,9%	590	67,8%	1.481	69,7%	857	60,8%
Spazi pubblici	255	43,3%	249	28,6%	798	37,6%	502	35,6%
Aggressioni	50	8,5%	106	12,2%	168	7,9%	116	8,2%
Politica	61	10,4%	112	12,9%	282	13,3%	105	7,4%
Scritte xenofobe	61	10,4%	96	11,0%	192	9,0%	91	6,5%
Scritte omotransfobiche	14	2,4%	20	2,3%	15	0,7%	22	1,6%
Altro	-	-	7	0,8%	26	1,2%	21	1,5%
Sport	26	4,4%	79	9,1%	204	9,6%	138	9,8%
Pubblico	-	-	24	2,8%	95	4,5%	62	4,4%
Giocatore	-	-	17	2,0%	46	2,2%	40	2,8%
Stadio	-	-	8	0,9%	9	0,4%	12	0,9%
Campo	-	-	8	0,9%	9	0,4%	7	0,5%
Arbitro	-	-	1	0,1%	5	0,2%	4	0,3%
Scouting atleti	-	-	-	-	-	-	1	0,1%
Social network	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Spogliatoio	-	-	-	-	2	0,1%	-	-
Palestra	-	-	1	0,1%	-	-	-	-
Competizioni	-	-	1	0,1%	6	0,3%	-	-
Mass media	-	-	-	-	3	0,1%	-	-
Altro	26	4,4%	19	2,2%	28	1,3%	12	0,9%
Erogazione servizi da enti pubblici	32	5,4%	48	5,5%	93	4,4%	75	5,3%
Enti pubblici	-	-	15	1,7%	46	2,2%	42	3,0%
Enti locali	-	-	4	0,5%	17	0,8%	21	1,5%
Servizi socio-assistenziali	14	2,4%	8	0,9%	7	0,3%	10	0,7%
Servizi anagrafici	2	0,3%	-	-	6	0,3%	1	0,1%
Organi di rilievo costituzionale	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Aziende pub. di servizi alla persona	-	-	-	-	2	0,1%	-	-
Aziende sanitarie locali	-	-	1	0,1%	1	0,0%	-	-
Gestori di pubblici servizi	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Aziende ospedaliere, policlinici e istituti di ricovero e cura	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Istituti di istruzione statale	-	-	-	-	2	0,1%	-	-
Altro	16	2,7%	20	2,3%	9	0,4%	1	0,1%
Erogazione servizi da pubblici esercenti	18	3,1%	17	2,0%	25	1,2%	59	4,2%
Ristorante	4	0,7%	4	0,5%	4	0,2%	14	1,0%
Bar	3	0,5%	5	0,6%	6	0,3%	12	0,9%
Negozi	-	-	4	0,5%	2	0,1%	8	0,6%
Discoteca	-	-	-	-	-	-	8	0,6%
Discoteche	2	0,3%	-	-	2	0,1%	2	0,1%
Altro	9	1,5%	4	0,5%	11	0,5%	15	1,1%
Trasporto pubblico	10	1,7%	13	1,5%	42	2,0%	58	4,1%
Altri utenti	3	0,5%	5	0,6%	3	0,1%	27	1,9%
Azienda di trasporto	2	0,3%	1	0,1%	20	0,9%	14	1,0%

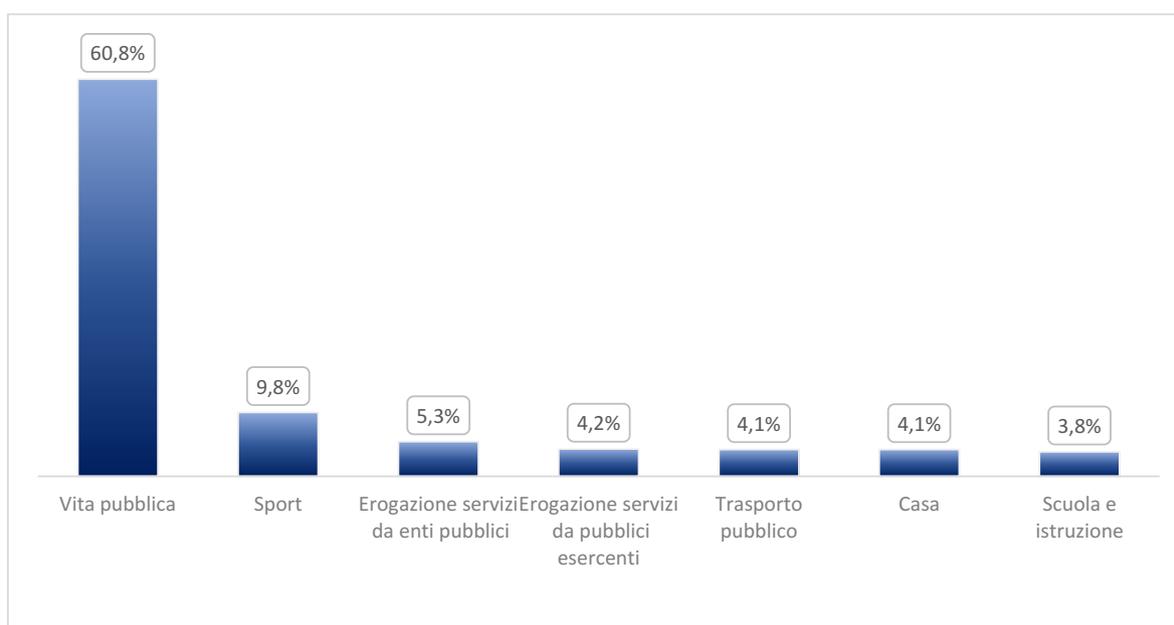
AMBITO/CONTESTO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Personale di servizio	3	0,5%	3	0,3%	12	0,6%	13	0,9%
Altro	2	0,3%	4	0,5%	7	0,3%	4	0,3%
Casa	20	3,4%	25	2,9%	57	2,7%	58	4,1%
Condomini e vicini	5	0,8%	7	0,8%	9	0,4%	24	1,7%
Affitto	6	1,0%	7	0,8%	28	1,3%	19	1,3%
Agenzia immobiliare	2	0,3%	-	-	-	-	4	0,3%
Case popolari	3	0,5%	4	0,5%	3	0,1%	3	0,2%
Altro	4	0,7%	7	0,8%	17	0,8%	8	0,6%
Scuola e istruzione	20	3,4%	36	4,1%	62	2,9%	53	3,8%
Studenti	1	0,2%	11	1,3%	17	0,8%	22	1,6%
Personale scolastico	6	1,0%	11	1,3%	22	1,0%	17	1,2%
Genitori	1	0,2%	-	-	1	0,0%	-	-
Altro	12	2,0%	14	1,6%	22	1,0%	14	1,0%
Tempo libero	2	0,3%	12	1,4%	44	2,1%	35	2,5%
Spettacolo	2	0,3%	5	0,6%	19	0,9%	18	1,3%
Sport	-	-	-	-	-	-	3	0,2%
Associazioni	-	-	1	0,1%	-	-	-	-
Altro	-	-	6	0,7%	25	1,2%	14	1,0%
Lavoro	10	1,7%	24	2,8%	45	2,1%	32	2,3%
Accesso occupazione	-	-	-	-	-	-	9	0,6%
Colleghi	-	-	5	0,6%	2	0,1%	8	0,6%
Condizioni lavorative	-	-	2	0,2%	5	0,2%	4	0,3%
Accesso all'occupazione	6	1,0%	6	0,7%	29	1,4%	3	0,2%
Condizioni di licenziamento	-	-	3	0,3%	4	0,2%	2	0,1%
Permessi, aspettative e congedi	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Mobbing con aggravante	-	-	2	0,2%	1	0,0%	-	-
Altro	4	0,7%	6	0,7%	3	0,1%	6	0,4%
Salute	9	1,5%	16	1,8%	22	1,0%	15	1,1%
Ospedale	1	0,2%	4	0,5%	7	0,3%	6	0,4%
ASL	5	0,8%	4	0,5%	6	0,3%	4	0,3%
Specialisti	-	-	1	0,1%	5	0,2%	2	0,1%
Pronto soccorso	-	-	2	0,2%	1	0,0%	-	-
Altro	3	0,5%	5	0,6%	3	0,1%	3	0,2%
Forze dell'ordine	1	0,2%	6	0,7%	14	0,7%	14	1,0%
Polizia di stato	1	0,2%	1	0,1%	9	0,4%	4	0,3%
Polizia municipale	-	-	2	0,2%	1	0,0%	4	0,3%
Carabinieri	-	-	2	0,2%	-	-	1	0,1%
Altro	-	-	1	0,1%	4	0,2%	5	0,4%
Mass media	-	-	-	-	20	0,9%	11	0,8%
Erogazione servizi finanziari	-	-	1	0,1%	5	0,2%	2	0,1%
Altro	-	-	1	0,1%	5	0,2%	2	0,1%
Trasporto privato	-	-	2	0,2%	7	0,3%	-	-
Aereo	-	-	1	0,1%	3	0,1%	-	-
Taxi	-	-	1	0,1%	2	0,1%	-	-
Altro	-	-	-	-	2	0,1%	-	-

AMBITO/CONTESTO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Informazioni	-	-	-	-	1	0,0%	-	-
Altro	-	-	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%
Totale	589	100,0%	870	100,0%	2.124	100,0%	1.410	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

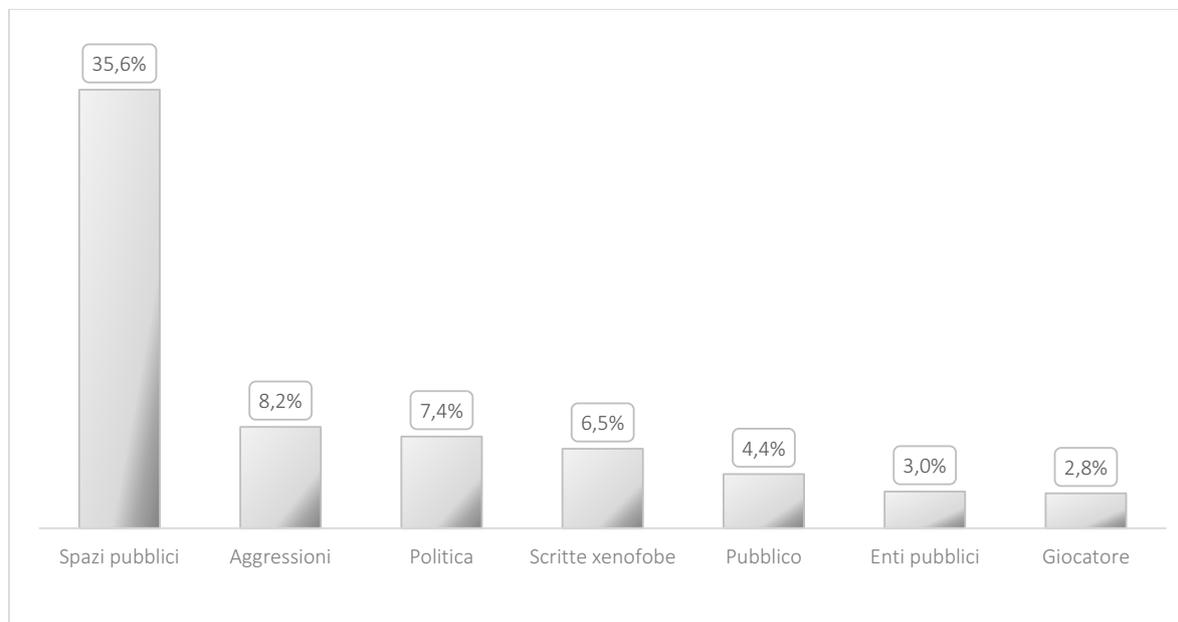
*La voce Sport (contesto Altro) comprende i casi che nel periodo precedente alla messa in produzione della nuova Piattaforma informatica – in uso dalla seconda metà di luglio 2022 – erano rilevati nell’ambito Tempo Libero.

FIGURA 8 – PRINCIPALI AMBITI DI DISCRIMINAZIONE – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

FIGURA 9 – PRINCIPALI CONTESTI DI DISCRIMINAZIONE – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR – KAPUSONS

TAVOLA 10 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER GROUND, AMBITO E CONTESTO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Vita pubblica	350	59,6%	218	69,4%	221	82,2%	35	18,2%	2	28,6%	25	89,3%	6	46,2%	857	60,8%		
Spazi pubblici	271	46,2%	123	39,2%	67	24,9%	19	9,9%	-	-	18	64,3%	4	30,8%	502	35,6%		
Aggressioni	50	8,5%	40	12,7%	11	4,1%	13	6,8%	2	28,6%	-	-	-	-	116	8,2%		
Politica	11	1,9%	30	9,6%	59	21,9%	-	-	-	-	4	14,3%	1	7,7%	105	7,4%		
Scritte xenofobe	12	2,0%	-	-	75	27,9%	-	-	-	-	3	10,7%	1	7,7%	91	6,5%		
Scritte omotransfobiche	-	-	22	7,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	1,6%		
Altro	6	1,0%	3	1,0%	9	3,3%	3	1,6%	-	-	-	-	-	-	21	1,5%		
Sport	106	18,1%	5	1,6%	15	5,6%	8	4,2%	-	-	-	-	4	30,8%	138	9,8%		
Pubblico	47	8,0%	1	0,3%	9	3,3%	1	0,5%	-	-	-	-	4	30,8%	62	4,4%		
Giocatore	37	6,3%	1	0,3%	1	0,4%	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	40	2,8%		
Stadio	7	1,2%	-	-	3	1,1%	2	1,0%	-	-	-	-	-	-	12	0,9%		
Campo	7	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	0,5%		
Arbitro	4	0,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0,3%		
Scouting atleti	1	0,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	3	0,5%	3	1,0%	2	0,7%	4	2,1%	-	-	-	-	-	-	12	0,9%		
Erogazione servizi da enti pubblici	10	1,7%	7	2,2%	5	1,9%	52	27,1%	1	14,3%	-	-	-	-	75	5,3%		
Enti pubblici	4	0,7%	5	1,6%	4	1,5%	28	14,6%	1	14,3%	-	-	-	-	42	3,0%		
Enti locali	4	0,7%	1	0,3%	1	0,4%	15	7,8%	-	-	-	-	-	-	21	1,5%		
Servizi socio-assistenziali	2	0,3%	-	-	-	-	8	4,2%	-	-	-	-	-	-	10	0,7%		
Servizi anagrafici	-	-	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	-	-	-	-	-	-	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		

AMBITO/CONTESTO	GROUND															
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Erogazione servizi da pubblici esercenti	23	3,9%	16	5,1%	8	3,0%	12	6,3%	-	-	-	-	-	-	59	4,2%
Ristorante	6	1,0%	6	1,9%	2	0,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1,0%
Bar	8	1,4%	2	0,6%	1	0,4%	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	12	0,9%
Negozi	-	-	4	1,3%	3	1,1%	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	8	0,6%
Discoteca	4	0,7%	2	0,6%	-	-	2	1,0%	-	-	-	-	-	-	8	0,6%
Discoteche	1	0,2%	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%
Altro	4	0,7%	1	0,3%	2	0,7%	8	4,2%	-	-	-	-	-	-	15	1,1%
Trasporto pubblico	28	4,8%	9	2,9%	-	-	21	10,9%	-	-	-	-	-	-	58	4,1%
Altri utenti	17	2,9%	8	2,5%	-	-	2	1,0%	-	-	-	-	-	-	27	1,9%
Azienda di trasporto	1	0,2%	1	0,3%	-	-	12	6,3%	-	-	-	-	-	-	14	1,0%
Personale di servizio	7	1,2%	-	-	-	-	6	3,1%	-	-	-	-	-	-	13	0,9%
Altro	3	0,5%	-	-	-	-	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	4	0,3%
Casa	30	5,1%	17	5,4%	1	0,4%	9	4,7%	-	-	-	-	1	7,7%	58	4,1%
Condomini e vicini	11	1,9%	7	2,2%	1	0,4%	5	2,6%	-	-	-	-	-	-	24	1,7%
Affitto	12	2,0%	3	1,0%	-	-	3	1,6%	-	-	-	-	1	7,7%	19	1,3%
Agenzia immobiliare	2	0,3%	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0,3%
Case popolari	3	0,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0,2%
Altro	2	0,3%	5	1,6%	-	-	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	8	0,6%
Scuola e istruzione	8	1,4%	11	3,5%	9	3,3%	23	12,0%	-	-	2	7,1%	-	-	53	3,8%
Studenti	5	0,9%	3	1,0%	3	1,1%	9	4,7%	-	-	2	7,1%	-	-	22	1,6%
Personale scolastico	1	0,2%	5	1,6%	2	0,7%	9	4,7%	-	-	-	-	-	-	17	1,2%
Altro	2	0,3%	3	1,0%	4	1,5%	5	2,6%	-	-	-	-	-	-	14	1,0%
Tempo libero	4	0,7%	6	1,9%	6	2,2%	19	9,9%	-	-	-	-	-	-	35	2,5%
Spettacolo	-	-	6	1,9%	3	1,1%	9	4,7%	-	-	-	-	-	-	18	1,3%
Sport	1	0,2%	-	-	1	0,4%	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	3	0,2%

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Altro	3	0,5%	-	-	2	0,7%	9	4,7%	-	-	-	-	-	-	14	1,0%		
Lavoro	13	2,2%	11	3,5%	-	-	3	1,6%	4	57,1%	-	-	1	7,7%	32	2,3%		
Accesso occupazione	4	0,7%	2	0,6%	-	-	2	1,0%	1	14,3%	-	-	-	-	9	0,6%		
Colleghi	3	0,5%	4	1,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7,7%	8	0,6%		
Condizioni lavorative	2	0,3%	1	0,3%	-	-	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	4	0,3%		
Accesso all'occupazione	-	-	1	0,3%	-	-	-	-	2	28,6%	-	-	-	-	3	0,2%		
Condizioni di licenziamento	-	-	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Altro	4	0,7%	1	0,3%	-	-	-	-	1	14,3%	-	-	-	-	6	0,4%		
Salute	3	0,5%	5	1,6%	-	-	7	3,6%	-	-	-	-	-	-	15	1,1%		
Ospedale	1	0,2%	3	1,0%	-	-	2	1,0%	-	-	-	-	-	-	6	0,4%		
ASL	1	0,2%	-	-	-	-	3	1,6%	-	-	-	-	-	-	4	0,3%		
Specialisti	-	-	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Altro	1	0,2%	-	-	-	-	2	1,0%	-	-	-	-	-	-	3	0,2%		
Forze dell'ordine	8	1,4%	2	0,6%	-	-	3	1,6%	-	-	1	3,6%	-	-	14	1,0%		
Polizia di stato	3	0,5%	-	-	-	-	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	4	0,3%		
Polizia municipale	3	0,5%	-	-	-	-	1	0,5%	-	-	-	-	-	-	4	0,3%		
Carabinieri	1	0,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,1%		
Altro	1	0,2%	2	0,6%	-	-	1	0,5%	-	-	1	3,6%	-	-	5	0,4%		
Mass media	2	0,3%	5	1,6%	3	1,1%	-	-	-	-	-	-	1	7,7%	11	0,8%		
Erogazione servizi finanziari	2	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Altro	2	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1%		
Altro	-	-	2	0,6%	1	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0,2%		
Totale	587	100,0%	314	100,0%	269	100,0%	192	100,0%	7	100,0%	28	100,0%	13	100,0%	1.410	100,0%		

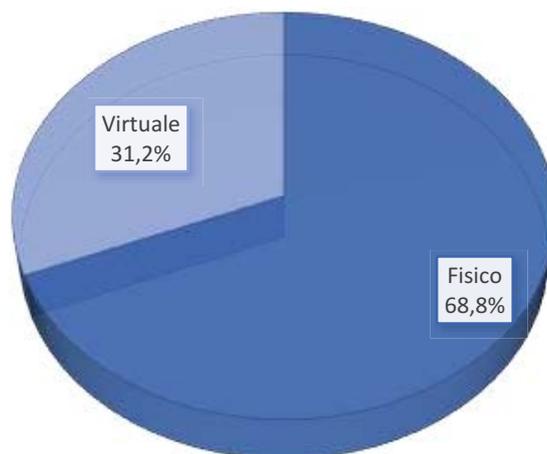
Fonte: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 11 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

LUOGO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Fisico	355	60,3%	658	75,6%	1.406	66,2%	970	68,8%
Virtuale	234	39,7%	212	24,4%	718	33,8%	440	31,2%
Totale	589	100,0%	870	100,0%	2.124	100,0%	1.410	100,0%

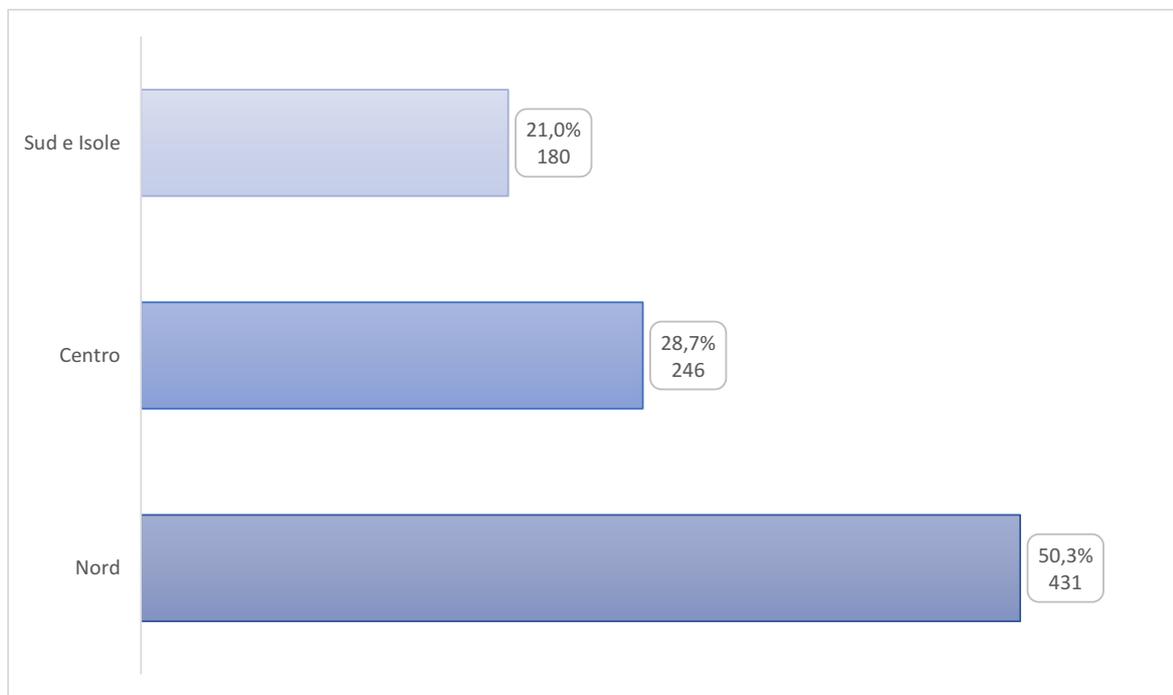
FONTE: CONTACT CENTER UNAR – KAPUSONS

FIGURA 10 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

FIGURA 11 – EPISODI DI DISCRIMINAZIONE AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER AREA GEOGRAFICA – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR – KAPUSONS

*Esclusi 113 casi senza l'indicazione della regione

FIGURA 12 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER REGIONE – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

*Esclusi 113 casi senza l'indicazione della regione

FIGURA 13 – PRINCIPALI PROVINCE PER NUMERO DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 12 – DISTRIBUZIONE DEI CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO AVVENUTI IN UN LUOGO VIRTUALE – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

TIPOLOGIA DI LUOGO VIRTUALE	VA	%
Twitter	246	55,9%
Facebook	146	33,2%
Internet	24	5,5%
Tiktok	6	1,4%
Instagram	6	1,4%
Televisione	5	1,1%
Giornali online	2	0,5%
Radio	2	0,5%
Stampa cartacea	1	0,2%
Web Radio	1	0,2%
Altro	1	0,2%
Totale	440	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

TAVOLA 13 – CASI PERTINENTI PROVENIENTI DA MONITORAGGIO AVVENUTI IN LUOGHI VIRTUALI PER TIPOLOGIA E GROUND – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

TIPOLOGIA DI LUOGO VIRTUALE	GROUND													
	ETNICO- RAZZIALE		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		DISABILITÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Twitter	164	62,8%	51	48,1%	9	22,0%	3	33,3%	15	83,3%	4	80,0%	246	55,9%
Facebook	83	31,8%	44	41,5%	17	41,5%	1	11,1%	1	5,6%	-	-	146	33,2%
Internet	6	2,3%	6	5,7%	9	22,0%	2	22,2%	1	5,6%	-	-	24	5,5%
Tiktok	3	1,1%	-	-	-	-	3	33,3%	-	-	-	-	6	1,4%
Instagram	4	1,5%	1	0,9%	1	2,4%	-	-	-	-	-	-	6	1,4%
Televisione	-	-	2	1,9%	2	4,9%	-	-	1	5,6%	-	-	5	1,1%
Giornali online	1	0,4%	-	-	1	2,4%	-	-	-	-	-	-	2	0,5%
Radio	-	-	1	0,9%	-	-	-	-	-	-	1	20,0%	2	0,5%
Stampa cartacea	-	-	1	0,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Web Radio	-	-	-	-	1	2,4%	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Altro	-	-	-	-	1	2,4%	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Totale	261	100,0%	106	100,0%	41	100,0%	9	100,0%	18	100,0%	5	100,0%	440	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR - KAPUSONS

SEZIONE 3: I CASI SEGNALATI

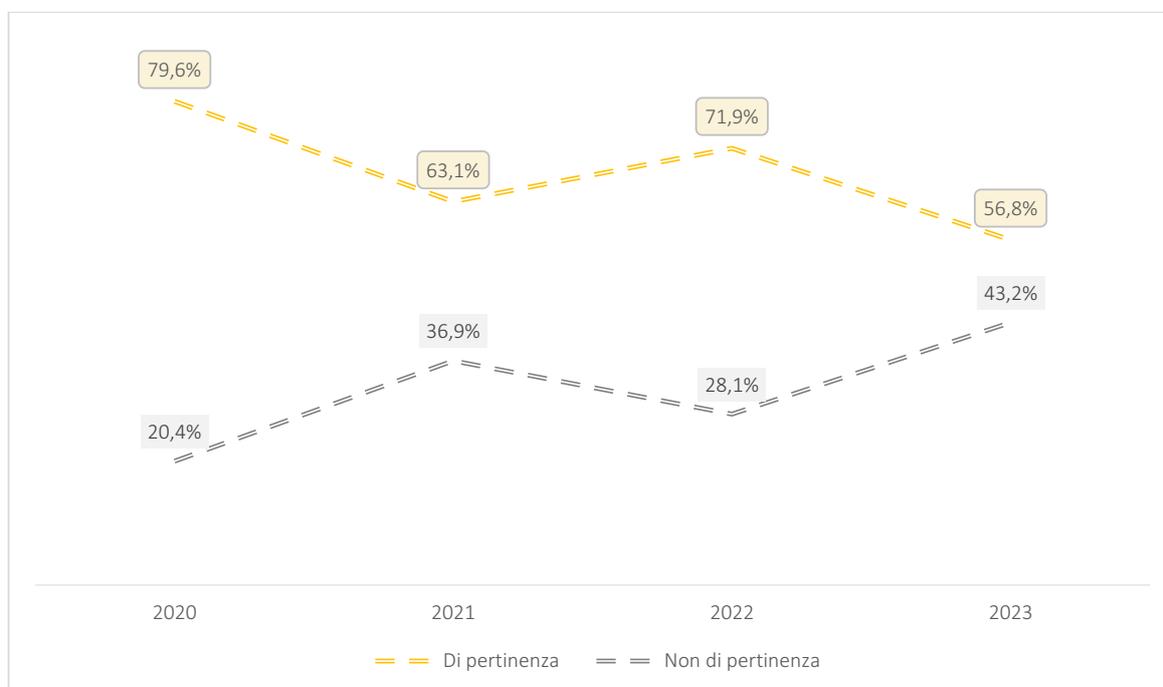
IL TREND DELLE SEGNALAZIONI

TAVOLA 14 – SEGNALAZIONI PER PERTINENZA – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

PERTINENZA	2020	2021	2022	2023
Di pertinenza	324	590	716	568
Non di pertinenza	83	345	280	432
Totale	407	935	996	1.000

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

FIGURA 14 – SEGNALAZIONI PER PERTINENZA – ANNI 2020-2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 15 – SEGNALAZIONI LAVORATE PER OPERATORE – ANNI 2020-2023 – NUMERO

NUMERO DI OPERATORI	2020	2021	2022	2023
Contact Center ¹	7	10	10	9
Front Office	3	6	6	4
Media dei casi lavorati per operatore Front Office²	136	156	166	250

Fonte: CONTACT CENTER UNAR

¹ 2020 (2 esperti giuridici middle, 2 esperti middle Front Office e segnalazioni, 1 esperto junior Front Office e segnalazioni, 1 esperto in elaborazione dati e reportistica, 1 coordinatore)

2021 e 2022 (2 esperti giuridici middle, 2 esperti middle Front Office e segnalazioni, 2 esperti junior Front Office e segnalazioni, 1 esperto junior in comunicazione e management dello sport, 1 esperto middle in comunicazione e informazione, 1 esperto in elaborazione dati e reportistica, 1 coordinatore)

2023 (2 esperti giuridici middle, 1 esperto middle Front Office e segnalazioni, 3 esperti junior Front Office e segnalazioni, 1 esperto in elaborazione dati e reportistica, 1 esperto middle in decodifica dati e analisi sociologica, 1 coordinatore)

² Valori arrotondati. Il dato è calcolato sul totale delle segnalazioni (pertinenti e non) per operatore Front Office

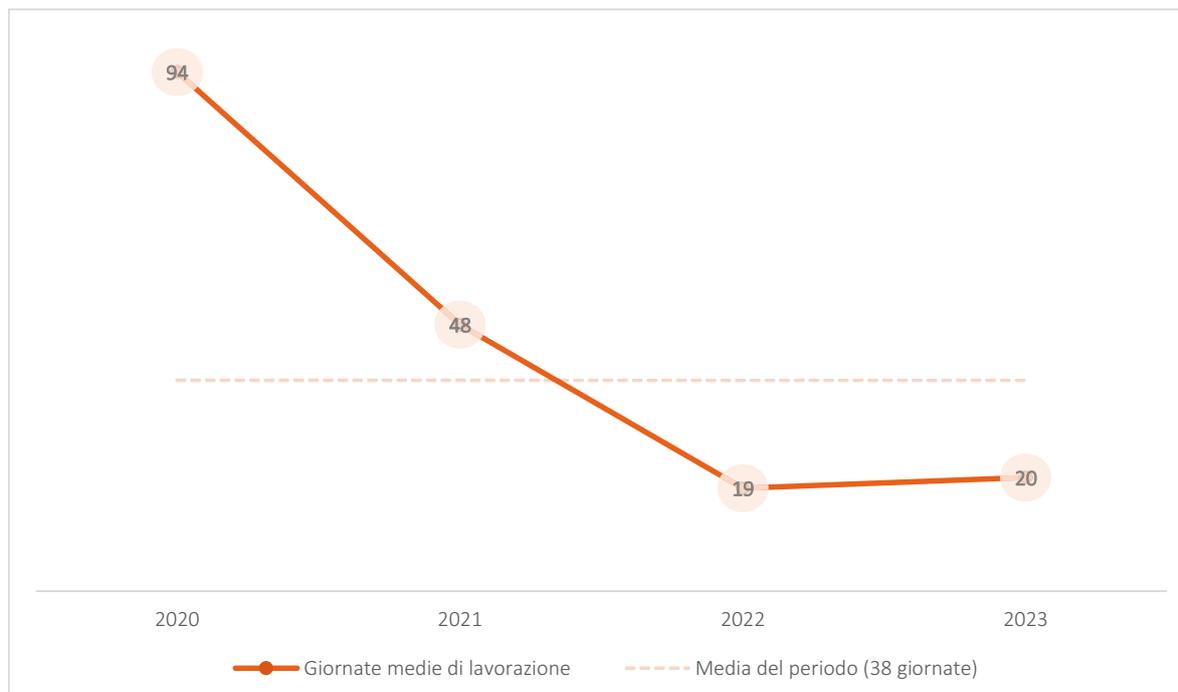
TAVOLA 16 – STATO DI LAVORAZIONE DELLE SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI

STATO DI LAVORAZIONE	2020	2021	2022	2023
Chiuso	320	590	714	567
In lavorazione	4	-	-	1
Assegnato	-	-	2	-
Totale	324	590	716	568

Fonte: CONTACT CENTER UNAR

*al 9 aprile 2024

FIGURA 15 – TEMPI DI LAVORAZIONE DEI CASI SEGNALATI – ANNI 2020-2023 – NUMERO MEDIO DI GIORNATE INTERCORSE TRA LA DATA DI PRESA IN CARICO E DI CHIUSURA DEI CASI



Fonte: CONTACT CENTER UNAR

**chiusi al 9 aprile 2024. Valori arrotondati.

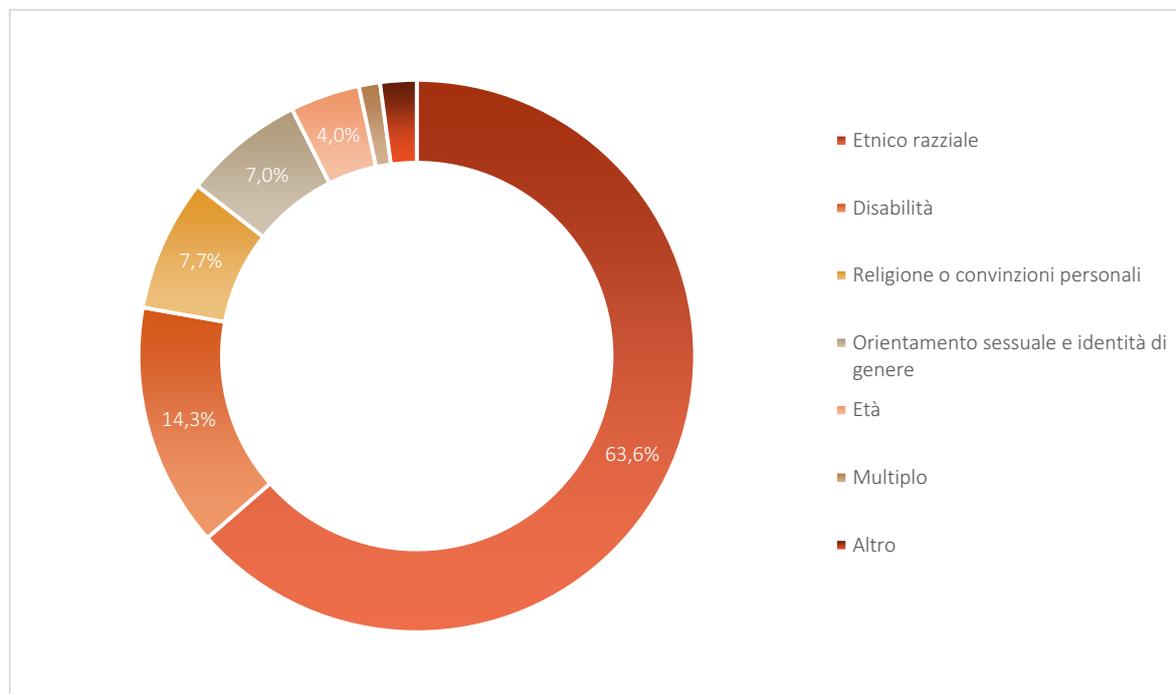
PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI EPISODI SEGNALATI

TAVOLA 17 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	VA	VA	%	VA	%
Etnico razziale	238	73,5%	432	73,2%	508	70,9%	361	63,6%
Disabilità	18	5,6%	39	6,6%	65	9,1%	81	14,3%
Religione o convinzioni personali	19	5,9%	31	5,3%	27	3,8%	44	7,7%
Orientamento sessuale e identità di genere	21	6,5%	38	6,4%	39	5,4%	40	7,0%
Età	23	7,1%	27	4,6%	29	4,1%	23	4,0%
Multiplo	5	1,5%	13	2,2%	10	1,4%	7	1,2%
Altro	-	-	10	1,7%	38	5,3%	12	2,1%
Totale	324	100,0%	590	100,0%	716	100,0%	568	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

FIGURA 16 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



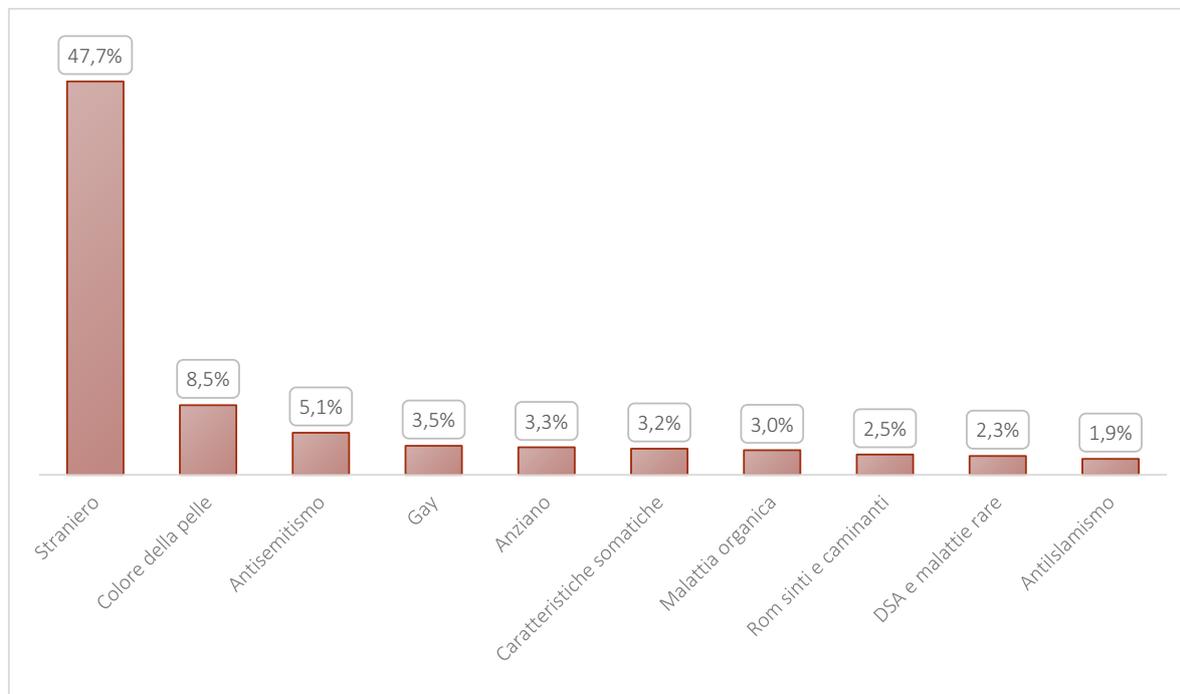
FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 18 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND E SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND/SOTTOGROUND	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Etnico razziale	238	73,5%	432	73,2%	508	70,9%	361	63,6%
Straniero	170	52,5%	358	60,7%	429	59,9%	271	47,7%
Colore della pelle	29	9,0%	37	6,3%	29	4,1%	48	8,5%
Caratteristiche somatiche	3	0,9%	1	0,2%	17	2,4%	18	3,2%
Rom sinti e caminanti	19	5,9%	26	4,4%	25	3,5%	14	2,5%
Rifugiato, richiedente protezione internazionale	17	5,2%	9	1,5%	8	1,1%	10	1,8%
Altro	-	-	1	0,2%	-	-	-	-
Disabilità	18	5,6%	39	6,6%	65	9,1%	81	14,3%
Malattia organica	-	-	1	0,2%	10	1,4%	17	3,0%
DSA e malattie rare	14	4,3%	25	4,2%	15	2,1%	13	2,3%
Barriere architettoniche	4	1,2%	6	1,0%	11	1,5%	10	1,8%
Disagio psicologico	-	-	-	-	7	1,0%	3	0,5%
Disturbo psichiatrico	-	-	1	0,2%	3	0,4%	3	0,5%
Altro	-	-	6	1,0%	19	2,7%	35	6,2%
Religione o convinzioni personali	19	5,9%	31	5,3%	27	3,8%	44	7,7%
Antisemitismo	4	1,2%	12	2,0%	5	0,7%	29	5,1%
Antislamismo	11	3,4%	9	1,5%	13	1,8%	11	1,9%
Convinzioni personali	3	0,9%	7	1,2%	7	1,0%	1	0,2%
Cristianofobie	1	0,3%	1	0,2%	1	0,1%	1	0,2%
Altre religioni	-	-	2	0,3%	1	0,1%	2	0,4%
Orientamento sessuale e identità di genere	21	6,5%	38	6,4%	39	5,4%	40	7,0%
Gay	14	4,3%	20	3,4%	19	2,7%	20	3,5%
LGBTQ+	-	-	5	0,8%	3	0,4%	10	1,8%
Gender variant	5	1,5%	7	1,2%	13	1,8%	6	1,1%
Lesbica	2	0,6%	2	0,3%	4	0,6%	4	0,7%
Bisessuale	-	-	1	0,2%	-	-	-	-
Altro	-	-	3	0,5%	-	-	-	-
Età	23	7,1%	27	4,6%	29	4,1%	23	4,0%
Anziano	23	7,1%	26	4,4%	26	3,6%	19	3,3%
Giovane	-	-	1	0,2%	3	0,4%	4	0,7%
Altro	-	-	10	1,7%	38	5,3%	12	2,1%
Multiplo	5	1,5%	13	2,2%	10	1,4%	7	1,2%
Totale	324	100,0%	590	100,0%	716	100,0%	568	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

FIGURA 17 – PRINCIPALI SOTTOGROUND DI DISCRIMINAZIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 19 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO E CONTESTO – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

AMBITO/CONTESTO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Vita pubblica	84	25,9%	134	22,7%	89	12,4%	130	22,9%
Spazi pubblici	45	13,9%	83	14,1%	52	7,3%	89	15,7%
Scritte xenofobe	2	0,6%	6	1,0%	4	0,6%	13	2,3%
Aggressioni	2	0,6%	7	1,2%	6	0,8%	8	1,4%
Scritte omotransfobiche	-	-	-	-	-	-	2	0,4%
Politica	35	10,8%	31	5,3%	17	2,4%	2	0,4%
Altro	-	-	7	1,2%	10	1,4%	16	2,8%
Lavoro	57	17,6%	81	13,7%	87	12,2%	85	15,0%
Accesso all'occupazione	31	9,6%	41	6,9%	35	4,9%	26	4,6%
Condizioni lavorative	4	1,2%	12	2,0%	23	3,2%	23	4,0%
Colleghi	6	1,9%	7	1,2%	6	0,8%	18	3,2%
Mobbing con aggravante	4	1,2%	2	0,3%	1	0,1%	3	0,5%
Retribuzione	2	0,6%	1	0,2%	3	0,4%	1	0,2%
Condizioni di licenziamento	4	1,2%	6	1,0%	4	0,6%	1	0,2%
Accesso alla formazione	-	-	-	-	2	0,3%	-	-
Altro	6	1,9%	12	2,0%	13	1,8%	13	2,3%
Erogazione servizi finanziari	4	1,2%	18	3,1%	35	4,9%	62	10,9%
Polizze assicurative	-	-	1	0,2%	3	0,4%	2	0,4%
Finanziamenti	-	-	-	-	-	-	1	0,2%

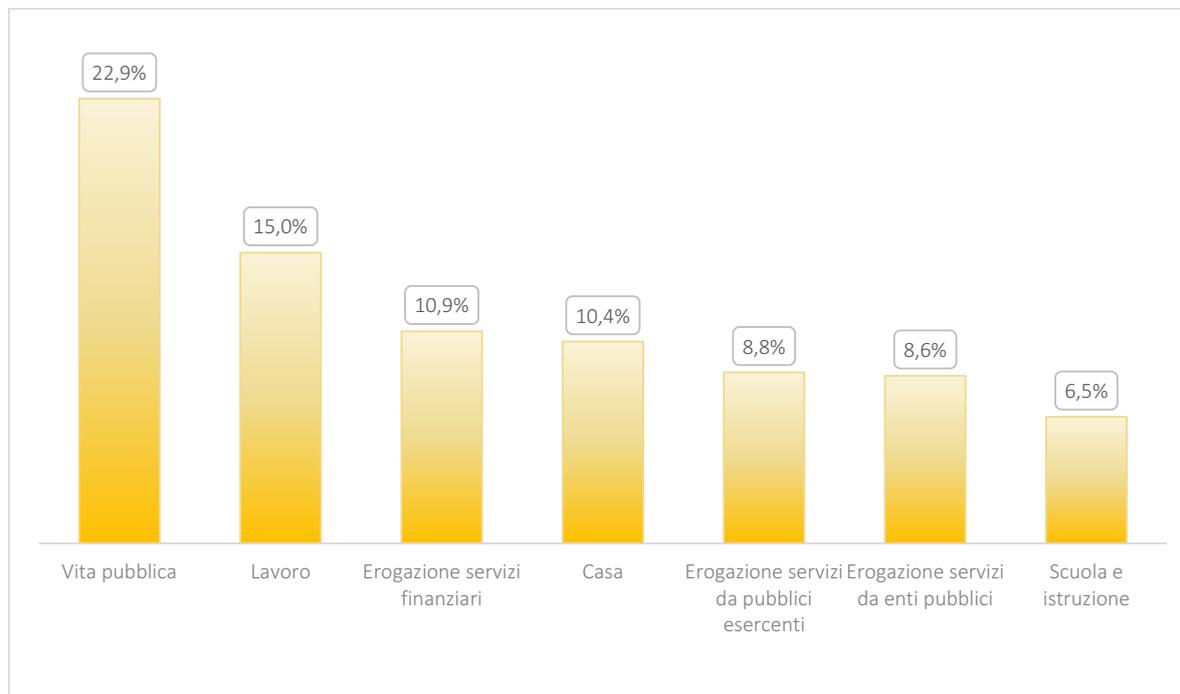
AMBITO/CONTESTO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Mutui	-	-	-	-	2	0,3%	-	-
Altro	4	1,2%	17	2,9%	30	4,2%	59	10,4%
Casa	36	11,1%	61	10,3%	62	8,7%	59	10,4%
Condomini e vicini	15	4,6%	21	3,6%	17	2,4%	27	4,8%
Affitto	10	3,1%	15	2,5%	25	3,5%	18	3,2%
Case popolari	-	-	8	1,4%	1	0,1%	2	0,4%
Agenzia immobiliare	4	1,2%	5	0,8%	2	0,3%	2	0,4%
Acquisto	-	-	1	0,2%	2	0,3%	-	-
Altro	7	2,2%	11	1,9%	15	2,1%	10	1,8%
Erogazione servizi da pubblici esercenti	19	5,9%	16	2,7%	24	3,4%	50	8,8%
Negozi	-	-	3	0,5%	6	0,8%	27	4,8%
Bar	3	0,9%	2	0,3%	3	0,4%	7	1,2%
Ristorante	4	1,2%	-	-	6	0,8%	4	0,7%
Discoteche	-	-	-	-	-	-	2	0,4%
Altro	12	3,7%	11	1,9%	9	1,3%	10	1,8%
Erogazione servizi da enti pubblici	73	22,5%	46	7,8%	78	10,9%	49	8,6%
Enti pubblici	-	-	6	1,0%	27	3,8%	21	3,7%
Servizi socio-assistenziali	22	6,8%	13	2,2%	18	2,5%	9	1,6%
Enti locali	-	-	1	0,2%	11	1,5%	8	1,4%
Servizi anagrafici	29	9,0%	8	1,4%	6	0,8%	4	0,7%
Aziende sanitarie locali	-	-	-	-	2	0,3%	1	0,2%
Aziende ospedaliere, policlinici e istituti di ricovero e cura	-	-	-	-	1	0,1%	-	-
Gestori di pubblici servizi	-	-	-	-	2	0,3%	-	-
Organi costituzionali e di rilievo costituzionale	-	-	1	0,2%	1	0,1%	-	-
Altro	22	6,8%	17	2,9%	10	1,4%	6	1,1%
Scuola e istruzione	14	4,3%	28	4,7%	43	6,0%	37	6,5%
Personale scolastico	11	3,4%	14	2,4%	22	3,1%	25	4,4%
Studenti	-	-	4	0,7%	7	1,0%	5	0,9%
Genitori	1	0,3%	-	-	-	-	-	-
Altro	2	0,6%	10	1,7%	14	2,0%	7	1,2%
Salute	14	4,3%	159	26,9%	195	27,2%	21	3,7%
ASL	4	1,2%	131	22,2%	169	23,6%	6	1,1%
Ospedale	5	1,5%	5	0,8%	2	0,3%	5	0,9%
Pronto soccorso	-	-	3	0,5%	1	0,1%	1	0,2%
Specialisti	-	-	2	0,3%	-	-	-	-
Altro	5	1,5%	18	3,1%	23	3,2%	9	1,6%
Forze dell'ordine	10	3,1%	14	2,4%	15	2,1%	20	3,5%
Polizia di stato	5	1,5%	9	1,5%	7	1,0%	10	1,8%
Polizia municipale	4	1,2%	1	0,2%	1	0,1%	3	0,5%
Carabinieri	1	0,3%	4	0,7%	1	0,1%	1	0,2%
Altro	-	-	-	-	6	0,8%	6	1,1%
Mass media	-	-	1	0,2%	46	6,4%	15	2,6%
Mass media	-	-	-	-	40	5,6%	15	2,6%

AMBITO/CONTESTO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Sport	-	-	-	-	1	0,1%	-	-
Informazioni	-	-	-	-	1	0,1%	-	-
Altro	-	-	1	0,2%	4	0,6%	-	-
Tempo libero	1	0,3%	6	1,0%	5	0,7%	12	2,1%
Spettacolo	1	0,3%	2	0,3%	1	0,1%	3	0,5%
Sport	-	-	-	-	-	-	2	0,4%
Associazioni	-	-	2	0,3%	1	0,1%	1	0,2%
Altro	-	-	2	0,3%	3	0,4%	6	1,1%
Trasporto pubblico	9	2,8%	10	1,7%	8	1,1%	11	1,9%
Personale di servizio	6	1,9%	7	1,2%	6	0,8%	4	0,7%
Azienda di trasporto	1	0,3%	-	-	2	0,3%	3	0,5%
Altri utenti	-	-	2	0,3%	-	-	3	0,5%
Altro	2	0,6%	1	0,2%	-	-	1	0,2%
Sport	3	0,9%	6	1,0%	9	1,3%	7	1,2%
Giocatore	-	-	-	-	1	0,1%	2	0,4%
Pubblico	-	-	2	0,3%	-	-	1	0,2%
Scouting atleti	-	-	-	-	2	0,3%	1	0,2%
Campo	-	-	-	-	1	0,1%	1	0,2%
Palestra	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Stadio	-	-	-	-	1	0,1%	-	-
Arbitro	-	-	-	-	1	0,1%	-	-
Altro	3	0,9%	4	0,7%	3	0,4%	1	0,2%
Trasporto privato	-	-	1	0,2%	2	0,3%	5	0,9%
Autobus	-	-	1	0,2%	-	-	3	0,5%
Taxi	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Aereo	-	-	-	-	2	0,3%	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Informazioni	-	-	4	0,7%	1	0,1%	-	-
Altro	-	-	5	0,8%	17	2,4%	5	0,9%
Totale	324	100,0%	590	100,0%	716	100,0%	568	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

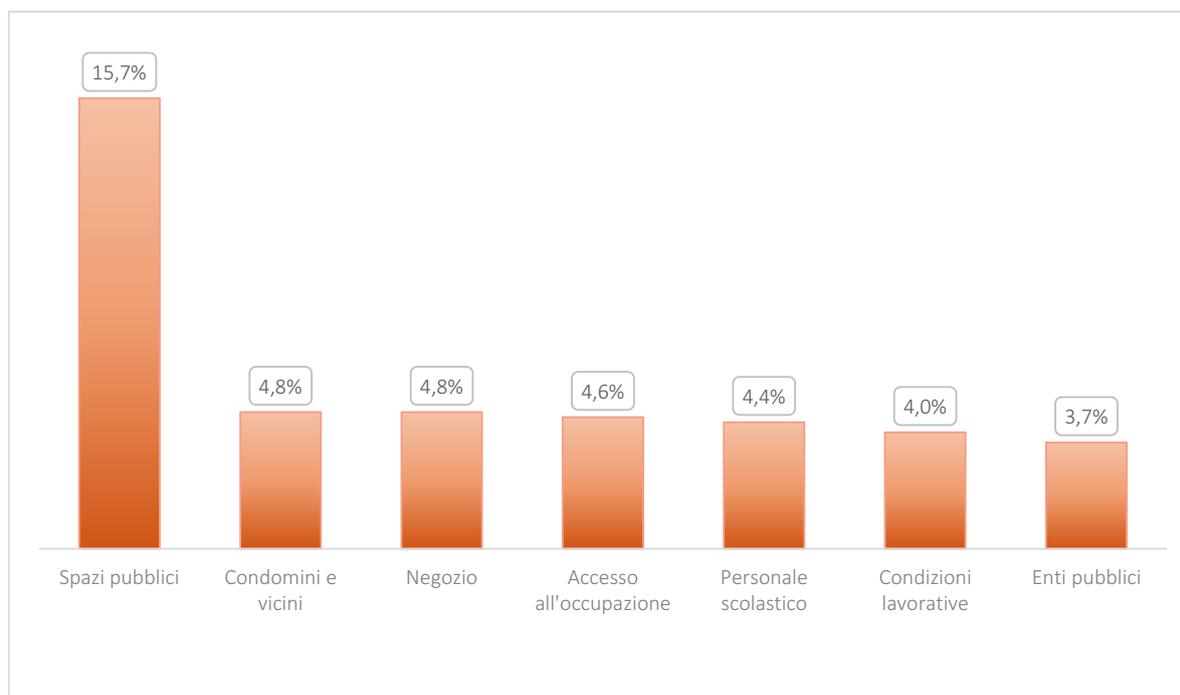
*La voce Sport (contesto Altro) comprende i casi che nel periodo precedente alla messa in produzione della nuova Piattaforma informatica – in uso dalla seconda metà di luglio 2022 – erano rilevati nell’ambito Tempo Libero.

FIGURA 18 – PRINCIPALI AMBITI DI DISCRIMINAZIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

FIGURA 19 – PRINCIPALI CONTESTI DI DISCRIMINAZIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 20 – CASI PERTINENTI SEGNALATI PER GROUND, AMBITO E CONTESTO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

AMBITO/CONTESTO	GROUND															
	ETNICO-RAZZIALE		DISABILITA'		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Vita pubblica	65	18,0%	8	9,9%	33	75,0%	20	50,0%	1	4,3%	1	14,3%	2	16,7%	130	22,9%
Spazi pubblici	48	13,3%	3	3,7%	19	43,2%	15	37,5%	1	4,3%	1	14,3%	2	16,7%	89	15,7%
Scritte xenofobe	3	0,8%	1	1,2%	9	20,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	13	2,3%
Aggressioni	4	1,1%	1	1,2%	-	-	3	7,5%	-	-	-	-	-	-	8	1,4%
Scritte omotransfobiche	-	-	-	-	-	-	2	5,0%	-	-	-	-	-	-	2	0,4%
Politica	-	-	1	1,2%	1	2,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%
Altro	10	2,8%	2	2,5%	4	9,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	16	2,8%
Lavoro	31	8,6%	22	27,2%	2	4,5%	6	15,0%	17	73,9%	2	28,6%	5	41,7%	85	15,0%
Accesso all'occupazione	7	1,9%	3	3,7%	1	2,3%	-	-	14	60,9%	-	-	1	8,3%	26	4,6%
Condizioni lavorative	8	2,2%	7	8,6%	1	2,3%	2	5,0%	2	8,7%	-	-	3	25,0%	23	4,0%
Colleghi	8	2,2%	5	6,2%	-	-	3	7,5%	-	-	1	14,3%	1	8,3%	18	3,2%
Mobbing con aggravante	1	0,3%	1	1,2%	-	-	-	-	1	4,3%	-	-	-	-	3	0,5%
Retribuzione	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Condizioni di licenziamento	-	-	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Altro	6	1,7%	5	6,2%	-	-	1	2,5%	-	-	1	14,3%	-	-	13	2,3%
Erogazione servizi finanziari	60	16,6%	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62	10,9%
Polizze assicurative	1	0,3%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%
Finanziamenti	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Altro	58	16,1%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	59	10,4%
Casa	48	13,3%	6	7,4%	-	-	4	10,0%	-	-	1	14,3%	-	-	59	10,4%
Condomini e vicini	18	5,0%	4	4,9%	-	-	4	10,0%	-	-	1	14,3%	-	-	27	4,8%
Affitto	18	5,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	3,2%
Agenzia immobiliare	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		DISABILITA'		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Case popolari	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%		
Altro	8	2,2%	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	1,8%			
Erogazione servizi da pubblici esercenti	42	11,6%	2	2,5%	1	2,3%	1	2,5%	3	13,0%	-	-	1	8,3%	50	8,8%		
Negozio	21	5,8%	2	2,5%	-	-	1	2,5%	3	13,0%	-	-	-	-	27	4,8%		
Bar	7	1,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1,2%			
Ristorante	4	1,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0,7%			
Discoteche	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%			
Altro	8	2,2%	-	-	1	2,3%	-	-	-	-	-	1	8,3%	10	1,8%			
Erogazione servizi da enti pubblici	35	9,7%	11	13,6%	-	-	1	2,5%	2	8,7%	-	-	-	49	8,6%			
Enti pubblici	19	5,3%	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	3,7%			
Servizi socio-assistenz.	4	1,1%	5	6,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1,6%			
Enti locali	4	1,1%	2	2,5%	-	-	-	-	2	8,7%	-	-	-	8	1,4%			
Servizi anagrafici	3	0,8%	-	-	-	-	1	2,5%	-	-	-	-	-	4	0,7%			
Aziende sanitarie locali	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%			
Altro	4	1,1%	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1,1%			
Scuola e istruzione	20	5,5%	10	12,3%	3	6,8%	2	5,0%	-	-	-	-	2	16,7%	37	6,5%		
Personale scolastico	14	3,9%	7	8,6%	1	2,3%	2	5,0%	-	-	-	-	1	8,3%	25	4,4%		
Studenti	2	0,6%	1	1,2%	2	4,5%	-	-	-	-	-	-	-	5	0,9%			
Altro	4	1,1%	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	1	8,3%	7	1,2%			
Salute	13	3,6%	4	4,9%	1	2,3%	2	5,0%	-	-	1	14,3%	-	21	3,7%			
ASL	3	0,8%	2	2,5%	1	2,3%	-	-	-	-	-	-	-	6	1,1%			
Ospedale	4	1,1%	-	-	-	-	1	2,5%	-	-	-	-	-	5	0,9%			
Pronto soccorso	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%			
Altro	5	1,4%	2	2,5%	-	-	1	2,5%	-	-	1	14,3%	-	9	1,6%			

AMBITO/CONTESTO	GROUND																	
	ETNICO-RAZZIALE		DISABILITA'		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE			
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%		
Forze dell'ordine	15	4,2%	2	2,5%	2	4,5%	1	2,5%	-	-	-	-	-	-	20	3,5%		
Polizia di stato	8	2,2%	1	1,2%	1	2,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	10	1,8%		
Polizia municipale	2	0,6%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0,5%		
Carabinieri	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Altro	4	1,1%	-	-	1	2,3%	1	2,5%	-	-	-	-	-	-	6	1,1%		
Mass media	7	1,9%	4	4,9%	2	4,5%	1	2,5%	-	-	1	14,3%	-	-	15	2,6%		
Tempo libero	7	1,9%	4	4,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8,3%	12	2,1%		
Spettacolo	-	-	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8,3%	3	0,5%		
Sport	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%		
Associazioni	-	-	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Altro	5	1,4%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1,1%		
Trasporto pubblico	6	1,7%	3	3,7%	-	-	1	2,5%	-	-	1	14,3%	-	-	11	1,9%		
Personale di servizio	3	0,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	14,3%	-	-	4	0,7%		
Azienda di trasporto	1	0,3%	2	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0,5%		
Altri utenti	2	0,6%	-	-	-	-	1	2,5%	-	-	-	-	-	-	3	0,5%		
Altro	-	-	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Sport	6	1,7%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1,2%		
Giocatore	2	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,4%		
Pubblico	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Campo	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Scouting atleti	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Palestra	-	-	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Altro	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		
Trasporto privato	4	1,1%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0,9%		
Autobus	2	0,6%	1	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0,5%		
Taxi	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%		

AMBITO/CONTESTO	GROUND															
	ETNICO-RAZZIALE		DISABILITA'		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Altro	1	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
Altro	2	0,6%	1	1,2%	-	-	1	2,5%	-	-	-	-	1	8,3%	5	0,9%
Totale	361	100,0%	81	100,0%	44	100,0%	40	100,0%	23	100,0%	7	100,0%	12	100,0%	568	100,0%

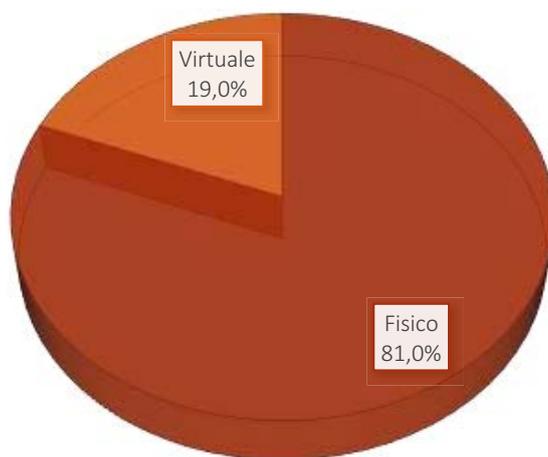
FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 21 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

LUOGO	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Fisico	240	74,1%	478	81,0%	592	82,7%	460	81,0%
Virtuale	84	25,9%	112	19,0%	124	17,3%	108	19,0%
Totale	324	100,0%	590	100,0%	716	100,0%	568	100,0%

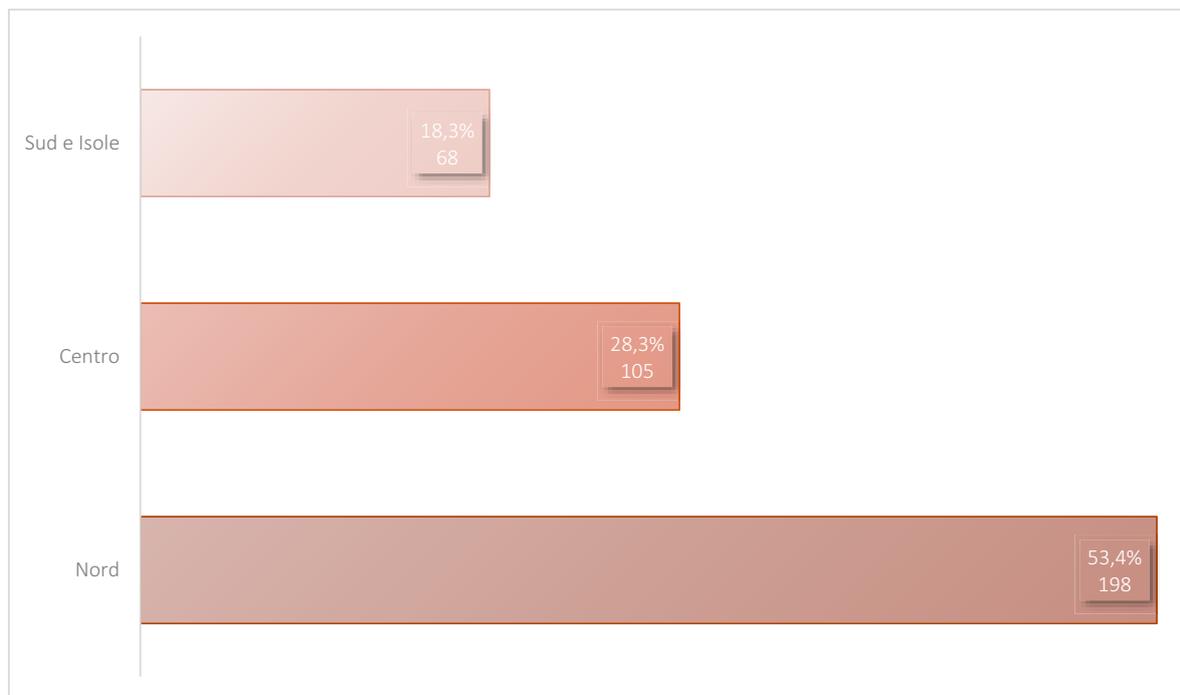
FONTE: CONTACT CENTER UNAR

FIGURA 20 – CASI PERTINENTI PER LUOGO DI DISCRIMINAZIONE – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

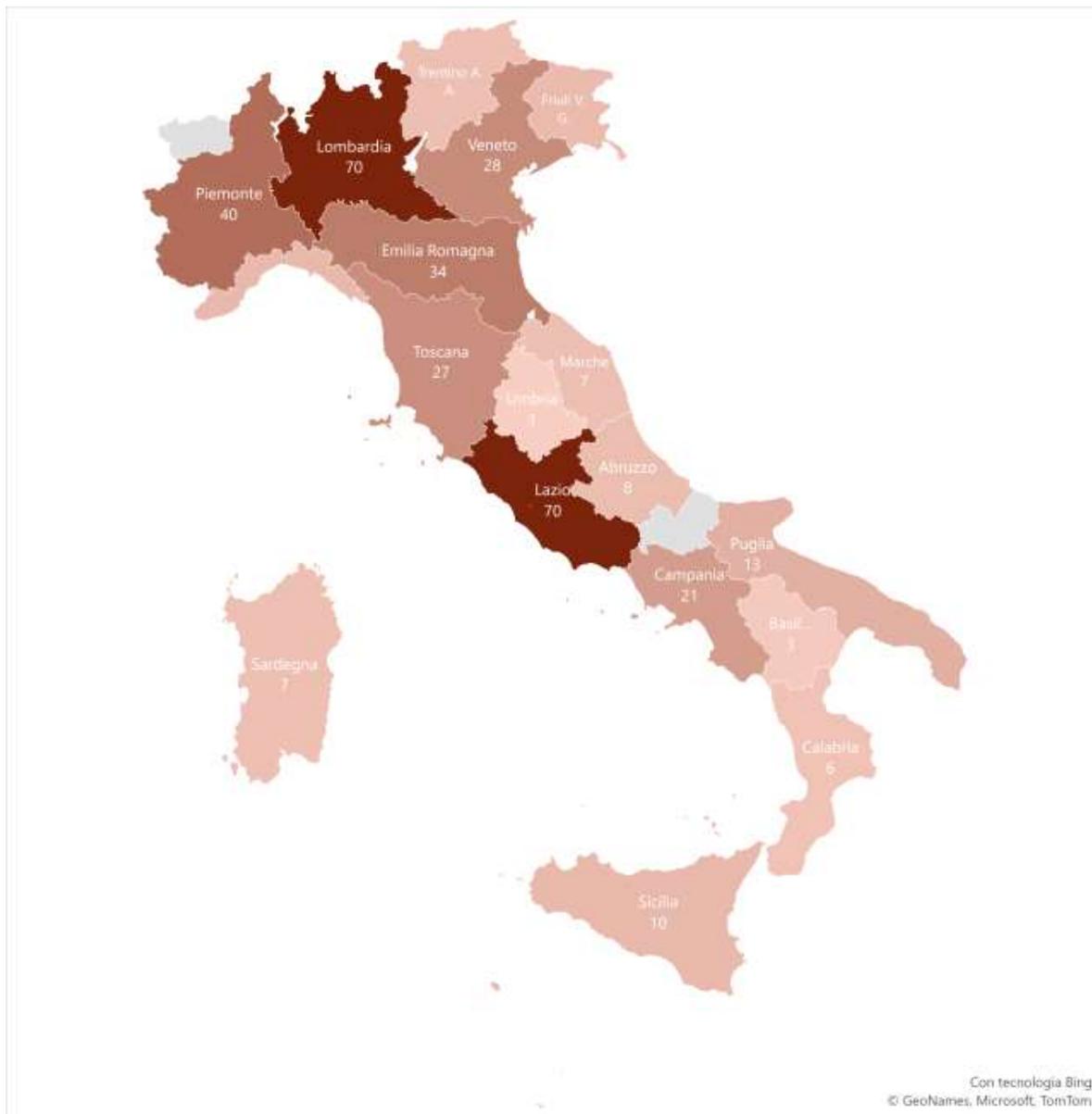
FIGURA 21 – CASI AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER AREA GEOGRAFICA – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

*Esclusi 89 casi senza l'indicazione della regione

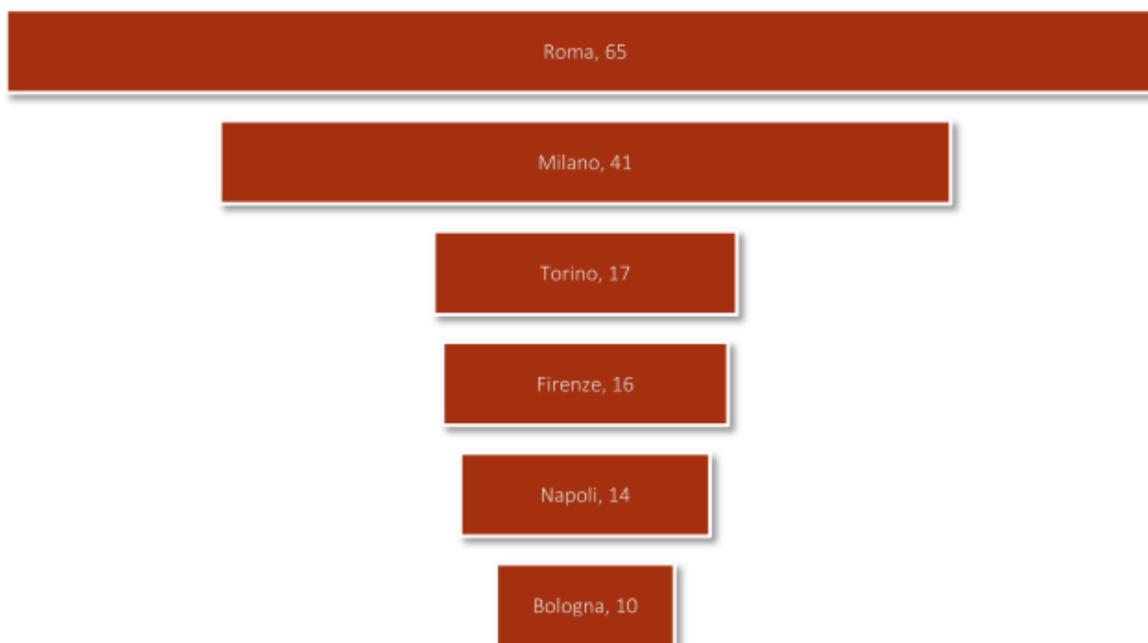
FIGURA 22 – CASI AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO PER REGIONE – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

*Esclusi 89 casi senza l'indicazione della regione

FIGURA 23 – PRINCIPALI PROVINCE PER NUMERO DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE AVVENUTI IN UN LUOGO FISICO – SEGNALAZIONI PERTINENTI – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

I SEGNALANTI

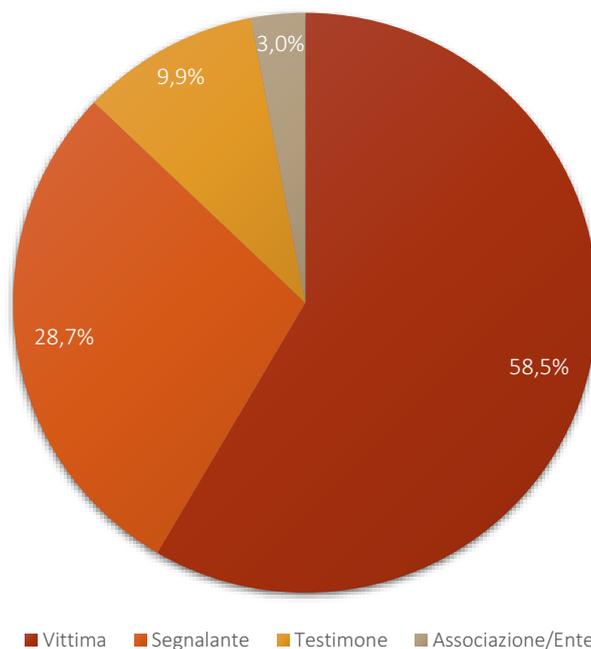
TAVOLA 22 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER TIPOLOGIA DI SEGNALANTI – ANNI 2020-2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

TIPOLOGIA DI SEGNALANTE	2020		2021		2022		2023	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Vittima	116	35,8%	282	47,8%	315	44,0%	332	58,5%
Segnalante	-	-	98	16,6%	286	39,9%	163	28,7%
Testimone	160	49,4%	141	23,9%	64	8,9%	56	9,9%
Associazione/Ente	48	14,8%	69	11,7%	51	7,1%	17	3,0%
Totale	324	100,0%	590	100,0%	716	100,0%	568	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

*La voce "Associazione/Ente" raccoglie le segnalazioni provenienti da altre associazioni, enti che si sono rivolti all'Ufficio per denunciare episodi discriminatori

FIGURA 24 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER TIPOLOGIA DI SEGNALANTI – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 23 – CASI PERTINENTI SEGNALATI PER TIPOLOGIA DI SEGNALANTE E GROUND – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

TIPOLOGIA DI SEGNALANTE	GROUND															
	ETNICO-RAZZIALE		DISABILITA'		RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI		ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE		ETÀ		MULTIPLIO		ALTRO		TOTALE	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Vittima	234	64,8%	47	58,0%	8	18,2%	23	57,5%	7	30,4%	4	57,1%	9	75,0%	332	58,5%
Segnalante	83	23,0%	21	25,9%	27	61,4%	15	37,5%	11	47,8%	3	42,9%	3	25,0%	163	28,7%
Testimone	35	9,7%	8	9,9%	6	13,6%	2	5,0%	5	21,7%	-	-	-	-	56	9,9%
Associazione/Ente	9	2,5%	5	6,2%	3	6,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	17	3,0%
Totale	361	100,0%	81	100,0%	44	100,0%	40	100,0%	23	100,0%	7	100,0%	12	100,0%	568	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

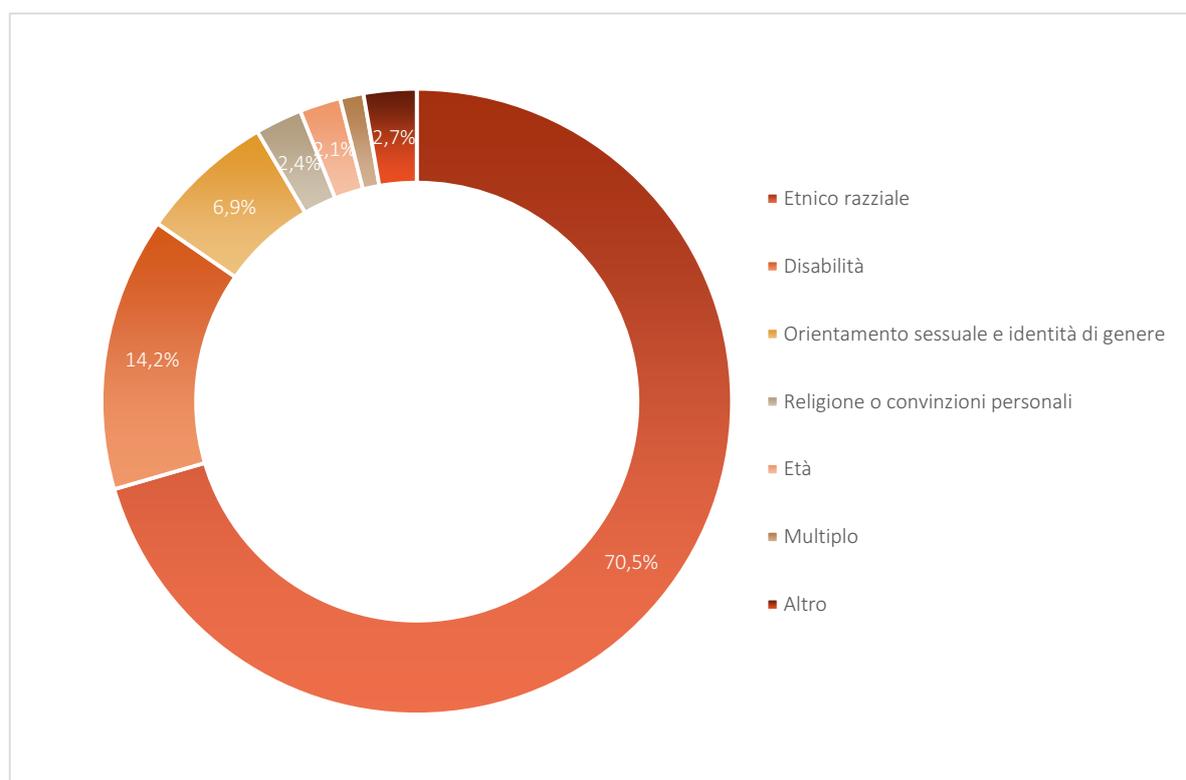
IL PROFILO DELLA VITTIMA

TAVOLA 24 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER GROUND – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

GROUND	VA	%
Etnico razziale	234	70,5%
Disabilità	47	14,2%
Orientamento sessuale e identità di genere	23	6,9%
Religione o convinzioni personali	8	2,4%
Età	7	2,1%
Multiplo	4	1,2%
Altro	9	2,7%
Totale	332	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

FIGURA 25 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER GROUND – ANNO 2023 – VALORI PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

TAVOLA 25 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER SESSO – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

SESSO	VA	%
Maschio	114	51,8%
Femmina	106	48,2%
Totale	220	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

Casi mancanti: 112

TAVOLA 26 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER FASCE DI ETA' – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

ETA'	VA	%
18-34 anni	70	47,6%
35-44 anni	33	22,4%
45-54 anni	31	21,1%
55-64 anni	10	6,8%
65 anni e oltre	3	2,0%
Totale	147	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

Casi mancanti: 185

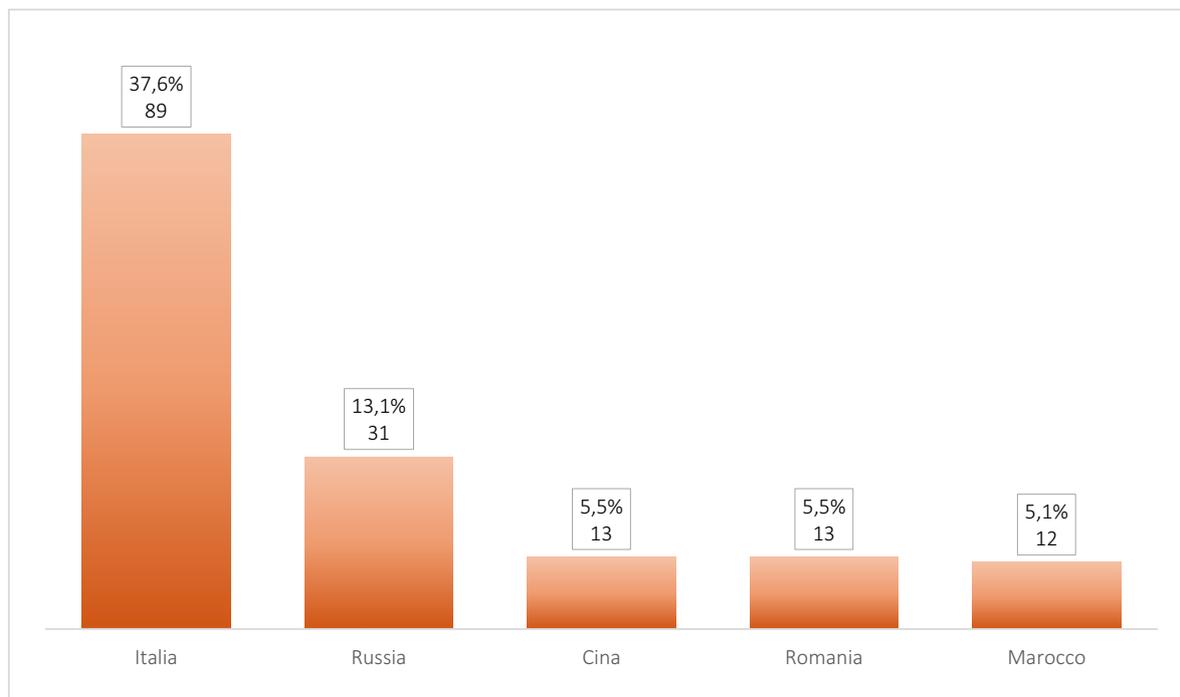
TAVOLA 27 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

AREA GEOGRAFICA	VA	%
Unione europea	113	47,7%
Italia	89	37,6%
Altri Paesi UE	24	10,1%
Extra UE	124	52,3%
Europa centro orientale	42	17,7%
Africa settentrionale	23	9,7%
Asia orientale	15	6,3%
America centro meridionale	15	6,3%
Asia occidentale	8	3,4%
Africa orientale	6	2,5%
Africa occidentale	6	2,5%
Asia centro meridionale	4	1,7%
Africa centro meridionale	3	1,3%
America settentrionale	2	0,8%
Totale	237	100,0%

FONTE: CONTACT CENTER UNAR

Casi mancanti: 95

FIGURA 26 – VITTIME DI DISCRIMINAZIONI PER PRINCIPALI PAESI DI NASCITA – ANNO 2023 – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI



FONTE: CONTACT CENTER UNAR

PAGINA BIANCA



191300123430