

IL RUOLO DELLE CITTÀ NELLE POLITICHE DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI:

DALLE ESPERIENZE LOCALI ALLA PARTECIPAZIONE A RETI E PARTENARIATI EUROPEI











Questo documento riporta i contenuti del convegno "Diversamente uguali", svoltosi nel Comune di Bologna il 15 dicembre 2016 nell'ambito del progetto **AMITIE CODE**. Sono intervenuti i seguenti relatori:

- Susanna Zaccaria
 - Marina Pirazzi
- Viviana Bussadori
 - Carlo Berini
 - Lucia Fresa
 - Ingrid Nicoletti

SUSANNA ZACCARIA

Assessora alle Pari opportunità e differenze di genere del Comune di Bologna, Diritti LGBT, Contrasto alle discriminazioni, Lotta alla violenza e alla tratta sulle donne e sui minori, Diritti dei nuovi cittadini, Progetto Patto per la giustizia

Dal 2001 esercita la professione di avvocato.

E' titolare del proprio studio professionale con specializzazione nel diritto di famiglia.

È stata presidente della associazione Casa delle Donne per non subire violenza dal giugno 2015 al giugno 2016.

Collabora con associazioni del territorio che si occupano di contrasto alla violenza sulle donne e sui minori e alla condizione delle donne in generale.

"Il contrasto alle discriminazioni, all'interno ed all'esterno del Comune, come strumento di promozione dei diritti umani"

FONTI NORMATIVE PRINCIPALI SUL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

FOCUS:

Discriminazione e violenza verso le donne

- Convenzione europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali (1950) articolo 14
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (2000) articolo 21
- Costituzione della Repubblica italiana (1947) articolo 3

Le organizzazioni internazionali femminili richiesero e ottennero l'inserimento della frase "uguali diritti di uomini e donne" nella <u>Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948</u>, ma le loro aspirazioni egualitarie non furono riconosciute appieno e si resero necessarie nuove mobilitazione che portarono all'approvazione della <u>Convenzione per l'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne (1979)</u>.

L'1 agosto 2014 è entrata in vigore la Convenzione di Istanbul (2011), primo strumento internazionale giuridicamente vincolante per combattere concretamente la violenza nei confronti delle donne e che riconosce come questa violenza sia una manifestazione dei rapporti di forza e di potere storicamente diseguali tra uomini e donne.

Principali sviluppi europei e internazionali

CONSIGLIO D'EUROPA

Il Congresso delle Autorità Locali e Regionali (CCRE) ha emanato diverse risoluzioni sul tema dei diritti umani, sullo sviluppo di indicatori e sul ruolo delle autorità nella loro implementazione;

il primo Forum Internazionale è stato organizzato nel 2015.

UNIONE EUROPEA

Il Comitato delle Regioni ha adottato nel 2014 la "Carta per una governance multilivello in Europa".

Il nuovo programma "Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza", inserito all'interno della progettazione europea 2014-2020, promuove in particolare i diritti del bambino, il principio di non discriminazione e la parità di genere.

NAZIONI UNITE

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, obiettivi 10 e 11: lo **sviluppo urbano può essere sostenibile** solo se si attuano azioni di prevenzione e di contrasto a razzismo e discriminazioni.

LE LINEE PROGRAMMATICHE 2016-2021

Sul tema del **contrasto alle discriminazioni**, il ruolo delle città è fondamentale

Punto di partenza è stato il **piano di consolidamento e di sviluppo della rete**, definito nel 2015 in maniera partecipata con le associazioni e gli altri soggetti della rete che si sono mostrati interessati al percorso. Fondamentale è stata in questo processo la possibilità di allocare risorse e la collaborazione con l'Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione.

In questo mandato, per la prima volta, è stata creata una nuova delega dedicata ai diritti e di conseguenza è stata istituita un'unità intermedia di livello dirigenziale: **"Diritti e nuove cittadinanze".**

Si continua a promuovere e rafforzare **la rete metropolitana contro le discriminazioni,** con l'obiettivo di consolidare un sistema locale di monitoraggio, vigilanza e supporto alle vittime e ai testimoni di discriminazione.

Il Comune mantiene la funzione di **Nodo territoriale** antidiscriminazioni.

LE AZIONI ALL'INTERNO DELL'ENTE

- Nel 2017 il Comune sarà partner del progetto FAMI ReAct ER Rete Antidiscriminazione Territoriale Emilia-Romagna, con l'obiettivo di prevenire e rimuovere eventuali discriminazioni istituzionali nelle prassi o nelle procedure riguardanti l'accesso e la fruizione dei servizi erogati in materia di prestazioni sociali, diritto alla casa e pluralismo religioso nello spazio pubblico.
- Sul tema della formazione del personale, il Comune coordina il progetto europeo di educazione alla cittadinanza globale AMITIE CODE che prevede un **corso di alta formazione** realizzato dall'Università di Bologna e rivolto a 33 funzionari e operatori di Comune, AUSL, ASP e Regione sull'adozione di un **approccio basato sui diritti umani nell'erogazione dei servizi**.
- Dal dicembre 2015 è operativa la figura del **Consigliere di fiducia**. Quattro dipendenti del Comune di Bologna sono stati selezionati e formati per offrire a tutti i dipendenti e le dipendenti un servizio di ascolto su **discriminazioni**, **molestie**, **mobbing e stress in ambito lavorativo**. La figura è prevista dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017, nell'ambito del "Contrasto alle forme di discriminazione e di violenza morale o psichica".

LA PARTECIPAZIONE A RETI DI CITTÀ

Il percorso è rafforzato dal **confronto con altre città**, svolto attraverso le reti di città READY e <u>ECCAR</u>.

In ECCAR (Coalizione europea di città contro il razzismo e la xenofobia) il Comune di Bologna ricopre la carica di Presidente dal 2015 e nel 2016 ha organizzato con UNESCO il primo Comitato Direttivo Globale della Coalizione Internazionale di Città Contro il Razzismo.

Ciascuna Coalizione Regionale ha adottato un'agenda comune per prevenire e contrastare razzismo e discriminazioni, **attraverso l'adozione di piani d'azione in 10 punti**.





Le discriminazioni non vanno tenute nascoste, ma vanno fatte emergere affinchè non si creino sacche invisibili di esclusione e marginalità.

Gli ambiti di maggiore attenzione, sulla base delle ultime segnalazioni ricevute, sono quelli dell'occupazione (discriminazione sul luogo di lavoro e nell'accesso al lavoro), dei trasporti pubblici e della sanità.

Le discriminazioni rivolte alle persone sulla base della loro identità di genere o di orientamento sessuale limitano l'esercizio dei loro diritti e possono concretizzarsi, nelle condizioni peggiori, nella violenza verbale o fisica, nella negazione o limitazione dei beni di prima necessità, dell'accesso ai servizi essenziali, al lavoro, all'istruzione, all'alloggio, all'assistenza sanitaria.

E' necessaria un'attenzione specifica nei confronti delle categorie più vulnerabili quali Rom e Sinti, donne vittime di violenza, grave sfruttamento e tratta, beneficiari di protezione internazionale, sussidiaria ed umanitaria, minori stranieri non accompagnati e detenuti.

Un punto importante quando parliamo di discriminazione è il riferimento al linguaggio.
Orientare una riflessione sul linguaggio rispetto ad alcuni fenomeni (sessismo, razzismo, antiziganismo, omofobia e transfobia) apre ad una sfida culturale che riguarda molti ambiti delle politiche comunali, oltre naturalmente l'ambito dell'informazione e dei media.

MARINA PIRAZZI

Socia fondatrice e legale rappresentante di Extrafondente

Dopo la laurea in sociologia ha conseguito un Master's degree sull'insegnamento all'Università di Liverpool.

È stata consulente per diverse organizzazioni.

Ha trascorso tredici anni all'estero occupandosi di informazione, educazione e comunicazione in progetti sanitari.

È impegnata nel contrasto alle discriminazioni, soprattutto in campo etno-razziale, e nello sviluppo e promozione delle diversità.

Insegna in diversi contesti, sia sui temi legati alla discriminazione e alle pari opportunità, sia sulle metodologie di progettazione partecipata.

Ha coordinato numerosi progetti europei, in particolare sul ruolo della polizia nelle società multiculturali.

"Politiche e strategie antidiscriminatorie nelle città europee"

Cosa può fare l'amministrazione pubblica locale per mostrare impegno contro le discriminazioni, e per metterlo in pratica?

Andando sul sito del Municipio della città inglese di Leeds possiamo trovare

subito la categoria

Equality and diversity

in cui si legge:

"Vogliamo che Leeds sia una città di uguali opportunità, dove ciascuno abbia eque possibilità e dove le persone di qualunque background prendano parte attiva nella vita della comunità, creando una società che è varia, vibrante ed orgogliosa."



Da qualche tempo, lo stesso sito internet del Comune di Bologna ci fornisce un segnale ben preciso:



"Fare dichiarazioni può dimostrare la rilevanza di un impegno di cui si può chiedere conto"

Ogni Pubblica Amministrazione nel Regno Unito deve applicare

L'Equality Act

la legge derivata dalle varie modifiche apportate all'Equality Standard del 1995

Quality means equality



L' **Equality Standard** è stato sviluppato come strumento per mettere in grado gli enti locali (e le altre istituzioni) di realizzare il **mainstreaming** di genere, razza e disabilità nelle politiche e nelle pratiche locali.

Utilizzando cinque diversi livelli, gli enti locali introducono un approccio globale e sistematico nell'affrontare le disuguaglianze. Ci vogliono tempo, risorse e impegno, e gli enti procedono a ritmi diversi. Per questo motivo è importante che i progressi siano monitorati, e che siano registrati i risultati ottenuti all'interno di ciascun livello.

Una volta che il processo è completo (l'ente locale ha raggiunto il livello 5) l'Equality Standard fornisce un quadro permanente per la revisione di politiche e servizi e per agire direttamente contro quelle barriere che creano disuguaglianze.

Vediamo degli esempi

Hampshire County Council Single Equality Scheme (January 2009 – April 2012): "Breaking down barriers – improving choice for all"

"Uguaglianza, giustizia e equità sono il fondamento dei servizi pubblici.

Ci aspettiamo che le organizzazioni con cui collaboriamo, i fornitori, i sindacati e i gruppi della comunità condividano questi scopi." La Contea mette così a disposizione diversi strumenti che le varie istituzioni e organizzazioni del territorio possono usare: es. toolkit per le scuole, corsi di preparazione per lo staff sull'uguaglianza e la diversità.

I risultati ottenuti in questo settore sono inclusi nella valutazione della performance generale dell'Ente.



The public sector equality duty (PSED)

Chi è soggetto al PSED deve:

- Eliminare discriminazioni, molestie e vittimizzazioni
- Fare avanzare le uguali opportunità tra coloro che hanno caratteristiche protette e chi no
- Migliorare le relazioni tra le persone che condividono caratteristiche protette e chi no

Categorie interessate e loro compiti:

Politici Leadership e supporto Garantire le risorse Impegno con le comunità Garantire che ci sia controllo





Equality Framework for local government Self-assessment guidance 2012 edition obiettivi da raggiungere:

Developing isi è compresa l'importanza dell'uguaglianza

Achieving si stanno migliorando i risultati

Excellent qui si fa la differenza

Mappa delle reti

In Olanda esistono diversi gruppi e organizzazioni che si occupano della raccolta di segnalazioni o della ricerca attiva di casi di razzismo.

ADBs (Uffici locali contro le discriminazioni): 40 agenzie locali/regionali, tutte attive nel campo della rilevazione dei casi e nel supporto alle vittime. Questo è il primo contatto e la prima funzione garantita a livello locale.

RADAR, Ong basata a Rotterdam è una delle 40 agenzie locali associate all'ADB.

RADAR è stata pensata per lavorare come

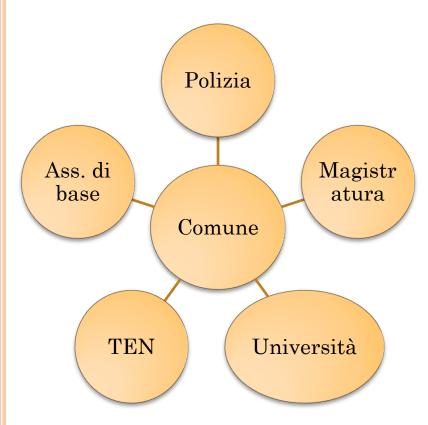
un'organizzazione di diverse agenzie che raccolgono informazioni da più parti, compresa la Polizia della Regione di Rijmond. Il tipo di segnalazioni che vengono raccolte è il più ampio possibile, dai graffiti alle discriminazioni sui mezzi di comunicazione di massa. Lo scopo di questo monitoraggio è innanzitutto quello di funzionare come un sistema di allarme precoce, in modo da evitare che piccoli incidenti possano ingigantirsi e diventare problemi insolubili. In secondo luogo esso forma la base per una valutazione periodica dell'impatto delle politiche nazionale e locali di lotta alla discriminazione. Alcune agenzie forniscono i dati così come raccolti secondo i propri sistemi di raccolta mentre altri, come la Polizia, usano lo stesso database di RADAR. Il database usato da RADAR è quello elaborato da LBR (Ufficio Nazionale contro il Razzismo) e LV (Federazione degli Uffici contro la discriminazione): esso è il sistema in uso nella maggior parte delle agenzie contro la discriminazione in Olanda.

RADAR in Rotterdam



Mappa delle reti

Multi-Agency Panel in Newcaste-upon-Tyne



Il Comune di Newcastle definisce caso di razzismo:

"ogni incidente che comporti l'accusa di motivazione razziale da parte di chiunque"

Possono far parte del *multi-agency panel* solo le **associazioni impegnate direttamente**, e veramente attive, nella riduzione della disuguaglianza. Su questa base sono escluse le associazioni dei cittadini di origine etnica minoritaria a meno di dimostrare, come deve fare qualunque altra organizzazione, di essere impegnate con un proprio sistema già strutturato e attivo di raccolta delle segnalazioni e assistenza alle vittime.

Le associazioni che fanno parte del *multi-agency panel* non si limitano a segnalare al coordinamento i casi di razzismo, secondo una scheda di rilevamento comune. Esse, oltre ad avere un proprio sistema di rilevamento e registrazione dei casi indipendente da e precedente il progetto e il *multi-agency panel*, si dedicano all'assistenza delle vittime e all'azione di prevenzione.

Anche in queste particolarmente favorevoli condizioni, la messa a punto del sistema (definizione delle schede per la raccolta dei dati, definizione del flusso di informazioni, formazione del personale) ha richiesto sette mesi di intenso lavoro.

Il tempo è maturo per il pieno coinvolgimento delle polizie italiane nella lotta contro le discriminazioni.

GLI STRUMENTI NON MANCANO.



VIVIANA BUSSADORI

Servizio Politiche per l'Accoglienza e Centro Regionale contro le discriminazioni, Regione Emilia-Romagna

Ha coordinato il Centro Regionale contro le discriminazioni dalla sua nascita nel 2008.

Laureata al DAMS, ha lavorato per 17 anni nel campo della disabilità in associazioni come il Centro documentazione handicap.

Funzionaria della Regione Emilia-Romagna dal 2000.

Responsabile delle attività antidiscriminazione, lotta alla tratta, esclusione sociale e povertà, rom e sinti.

"Il Centro regionale contro le discriminazioni"

Nato nel 2007 dal testo unico sull'immigrazione,

si è concentrato su due filoni principali:

- Prevenzione delle discriminazioni
- •Rimozione delle discriminazioni



Alcuni dati 2008-2016

- 154 punti antidiscriminazione in regione
- 270 iniziative territoriali per la settimana contro il razzismo
- 13 pubblicazioni
- 2 spot video
- 10 cicli formativi di 36 ore
- 3 video per la formazione a distanza
- 621 segnalazioni raccolte:
 - il 42% riguarda casi di discriminazioni istituzionali
 - il 76% ha base etnico-razziale



Distribuzione dei punti della rete

	Nodi di raccordo	Antenne con funzioni di sportello	Antenne informative	Totale per territorio
Rimini	1	9	7	17
Ravenna	1	7	14	22
Forlì-Cesena	4	5	2	11
Ferrara	3	0	9	12
Bologna	1	8	31	40
Modena	1	2	1	4
Reggio Emilia	1	4	9	14
Parma	1	12	17	30
Piacenza	1	3	0	4
Totale	14	50	95	154



Tipologia dei punti della rete

Tipologie enti titolari	Nodi di raccordo	Antenne con funzioni di sportello	Antenne informative	Totale
Enti pubblici	12	28	45	85
Sindacati	0	7	11	18
Terzo settore	2	14	34	50
Altro*	0	1	0	1
Totale	14	50	95	154



Tipologia dei punti della rete locale di Bologna

Tipologie enti titolari	Nodi di raccordo	Antenne con funzioni di sportello	Antenne informative	Totale
Enti pubblici	1	2	17	20
Sindacati		1	3	4
Terzo settore		5	11	16
Altro		0		0
Totale	1	8	31	40



LEGGI E ATTI DI RIFERIMENTO

D.lgs 286/1998 "T.U. immigrazione" comma 12 art. 44

L.R. 5/2004 "Misure contro la discriminazione" art. 9

L.R. 24/2009 "Parità di accesso ai servizi" art. 48

D.G.R. 182/2014 "Nuove linee guida e adesione alla rete Ready"

L.R. 6/2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" art. 41



Art. 48 - Parità di accesso ai servizi

- 1. La Regione Emilia-Romagna, in coerenza con l'art. 3 della Costituzione_ e con l'articolo 6 del Trattato sull'Unione europea (...) riconosce a tutti i cittadini di Stati appartenenti alla Unione europea il diritto di accedere alla fruizione dei servizi pubblici e privati in condizioni di parità di trattamento e senza discriminazione, diretta o indiretta, di razza, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. L'accesso ai servizi avviene a parità di condizioni rispetto ai cittadini italiani (...).
- 2. La Regione assume le nozioni di discriminazione diretta ed indiretta previste dalle direttive del Consiglio dell'Unione europea 2000/43/CE (...), 2000/78/CE (...) e Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, (...).
- 3. I diritti generati dalla legislazione regionale nell'accesso ai servizi, alle azioni e agli interventi, si applicano alle singole persone, alle famiglie e alle forme di convivenza di cui all 'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1989, n. 223 (...).
- 4. La Regione si impegna, di concerto con gli Enti locali e con il coinvolgimento delle parti sociali e dei soggetti del terzo settore, a promuovere azioni positive per il superamento di eventuali condizioni di svantaggio derivanti da pratiche discriminatorie.



LA DGR 182/2014

- → Art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea fattori di discriminazione:
 - ·sesso,
 - ·razza e origine etnica,
 - ·religione e convinzioni personali,
 - ·handicap,
 - •età,
 - •tendenze sessuali

L.R. 6/2014, ART. 41

Il Centro regionale contro le discriminazioni (...) costituisce un **punto** qualificante **della rete regionale contro le discriminazioni** di genere che, in modo integrato con i soggetti attivi sulle politiche di genere, concorre alla prevenzione, rimozione e monitoraggio delle discriminazioni come definite dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.



Funzioni del Centro Regionale

- PREVENZIONE E SENSIBILIZZAZIONE (es. campagne informative/sensibilizzazione, incontri nelle scuole, seminari, iniziative pubbliche etc.) + PROMOZIONE (di progetti ed azioni positive)
- 2. RIMOZIONE delle condizioni di discriminazione (assistenza, orientamento legale, lettere di pressione, conciliazione)
- 3. MONITORAGGIO E VERIFICA del fenomeno



NTRO LE DISCRIMINAZIONI FUNZIONI DEL CENTRO REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI:

1 – PREVENZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

• Pubblicazione dei "Quaderni contro le discriminazioni"







- •Materiale di introduzione al corso di formazione
- Discriminazione sul lavoro
- •Iscrizione anagrafica e diritto di residenza
- Discriminazione sul lavoro (aggiornamento)
- •La discriminazione sulla base della disabilità
- •La discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale e l'identità di genere
- •La discriminazione verso rom e sinti
- •Rom e sinti. Manuale per operatori di polizia locale
- •La mediazione sociale dei conflitti tra comunità di sinti e rom e comunità maggioritaria





• Pubblicazione di studi e ricerche:



- Discriminazione dell'accesso alla Casa
- 2. La disciplina giuridica dell'Unione europea il tema di discriminazione e la Convenzione Europea dei diritti dell'Uomo



Materiale divulgativo

Piccola guida contro le discriminazioni





• Campagna regionale contro le discriminazioni attraverso

video e spot radio:

- spot <u>"primavera senza razzismo"</u>
- spot <u>"vengo anch'io"</u>
- spot <u>"cos'è la discriminazione"</u>
- Campagna regionale su diritti e cittadinanza:
 - 18 Jus Soli
- La Costituzione commentata

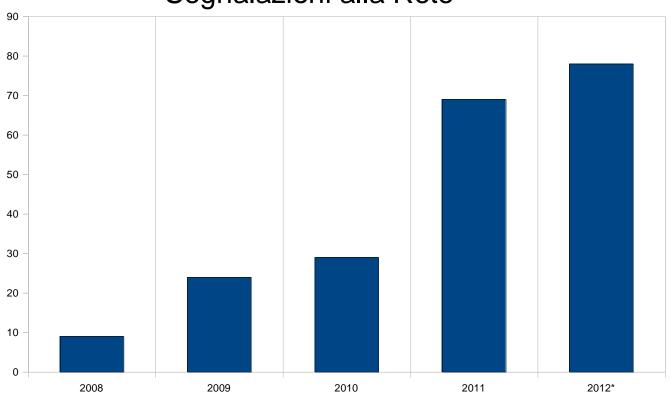






3 - MONITORAGGIO

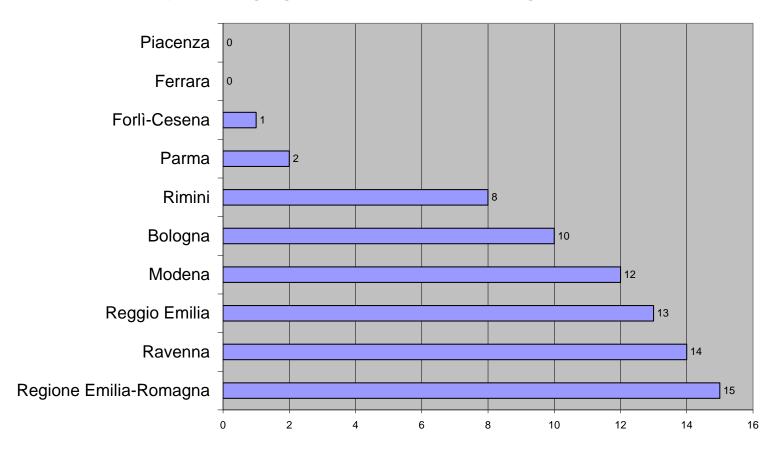




http://sociale.regione.emilia-romagna.it/contro-le-discriminazioni/dati



Ripartizione geografica per territorio che ha seguito il caso



http://sociale.regione.emilia-romagna.it/contro-le-discriminazioni/dati



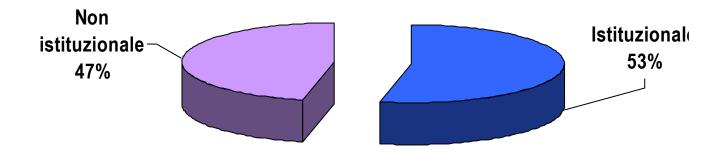
Fattori e modalita' della discriminazione

Discriminazione etnico/razziale diretta: **73,3**%

Discriminazione etnico/razziale indiretta: 8%

Discriminazione etnico/razziale diretta con molestie: **6,7**%

Altre discriminazioni (disabilità, orientamento sessuale, genere): 12,0%



http://sociale.regione.emilia-romagna.it/contro-le-discriminazioni/dati



Discriminazioni istituzionali

• Enti locali: **55**%

• Forze dell'ordine: **15**%

• Istituzioni scolastiche: **12,5**%

• ASL e Aziende Ospedaliere: **7,5**%

• Trasporto pubblico: **7,5**%

• Azienda pubblica: **1%**

Discriminazioni non istituzionali

• Cittadini/e: **22,9**%

• Datore di lavoro: **17,1**%

• Proprietari di casa: **14,3**%

• Colleghi: **8,6**%

• Aziende private: **5,7**%

• Vicini di casa: **5,7**%

• Esercizi pubblici: **5,7**%

• Mass media: **5,7**%

• Agenzie interinali: **2,9**%

• Attivisti politici: 2,9%

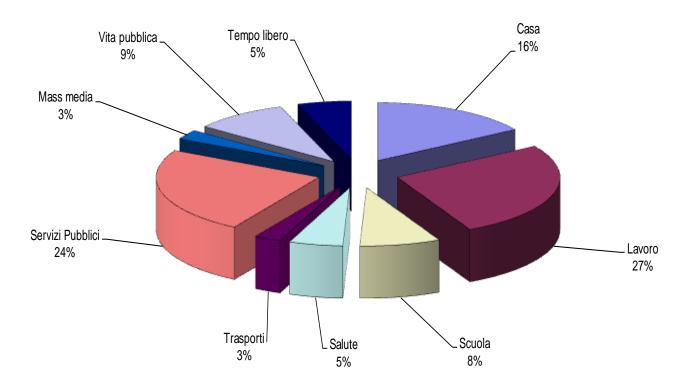
• Contesto sportivo: 2,9%

• Compagni scuola: **2,9**%



Ambiti di discriminazione

1.1. - 31.12.2012



Fondo asilo, migrazione e integrazione (FAMI) 2014-2020

PROGETTO ReAcT-ER Prog-165

Rete Antidiscriminazione Territoriale Emilia-Romagna

ReAcT - ER

Rete Antidiscriminazione Territoriale Emilia-Romagna:

Beneficiario	Regione Emilia-Romagna					
Titolo del progetto	ReAcT - ER Rete Antidiscriminazione Territoriale Emilia-Romagna					
Obiettivo specifico e nazionale	Obiettivo Specifico: 2.Integrazione / Migrazione legale – Obiettivo Nazionale: 3. Capacity building - lett.l) Contrasto alle discriminazioni					
Costo del progetto	€ 227.090,00 Contributo comunitario: 50% Contributo Nazionale: 50%					
Durata	20/10/2016 - 31/03/2018					
Partner	Università di Modena e Reggio-Emilia-Dipartimento di Giurisprudenza, Comune di Reggio nell'Emilia, Comune di Modena, Comune di Bologna, Comune di Ferrara, Comune di Ravenna, ASP del distretto Cesena Valle Savio					

Obiettivo generale

Prevenire e rimuovere eventuali discriminazioni istituzionali escludenti i cittadini di Paesi Terzi dal godimento dei loro diritti e dal pieno accesso a beni e servizi in condizioni di parità attraverso la formazione e qualificazione degli operatori/trici dei punti territoriali contro le discriminazioni nonché una attività informativa rivolta sia al personale della Pubblica Amministrazione che ai soggetti delle reti locali con particolare attenzione all'associazionismo migrante.

Obiettivo Specifico 1

rafforzare le competenze dei Nodi per **prevenire/individuare/rimuovere** eventuali forme di discriminazione istituzionale connesse all'accesso e alla fruizione dei pubblici servizi erogati dai Comuni nei seguenti ambiti: **prestazioni sociali, alloggio pubblico, libertà di pratica religiosa** in contesto pluralistico.

Obiettivo Specifico 2

individuare eventuali meccanismi o prassi discriminatori presenti nelle procedure, negli atti e nei regolamenti di istruttoria e/o erogazione di beni e servizi, **definizione di strumenti di individuazione e per la rimozione** anche attraverso la raccolta, analisi e valorizzazione di buone pratiche a livello nazionale.

Obiettivo Specifico 3

sensibilizzare e qualificare le competenze a livello locale attraverso azioni informative per il personale delle PA e dei servizi pubblici, delle reti locali e dei cittadini di paesi terzi, anche al fine di far emergere casi di discriminazione e raccoglierne le segnalazioni.

Obiettivo Specifico 4

avviare un percorso di **consolidamento e ridefinizione del modello** e delle funzionalità del Centro regionale e della rete territoriale.



Attività e output

FASE A.1 Formazione su discriminazioni istituzionali:

3 moduli sui 3 ambiti di accesso ai servizi, linee guida su strumenti di individuazione ed analisi dei profili potenzialmente discriminatori nelle procedure, atti e regolamenti comunali; materiale documentale (norme, giurisprudenza, buone prassi, ecc.); 1 pacchetto formativo disponibile sulla piattaforma on line SELF. → **GENNAIO-FEBBRAIO 2017**

FASE A.2 Monitoraggio delle procedure di istruttoria e/o erogazione di beni e servizi:

almeno 90 schede di monitoraggio (min. 15 per PP) compilate comprensive degli allegati (atti, regolamenti e procedure) → MARZO-GIUGNO 2017; 1 report finale di analisi, corredato da almeno 3 pareri di natura giuridica sui profili discriminatori eventualmente riscontrati e/o su indicazioni di buone prassi → LUGLIO-SETTEMBRE 2017

FASE A.3 Informazione e sensibilizzazione sui territori:

comunicazioni mirate ai Comuni con procedure, atti, regolamenti caratterizzati da profili discriminatori; 6 incontri territoriali di informazione/formazione a dipendenti pubblici; materiale informativo/promozionale; 6 iniziative di sensibilizzazione con report finale; →**OTTOBRE-DICEMBRE 2017**; 1 seminario regionale di restituzione dei risultati →**GENNAIO** 2018

FASE A.4 Rafforzamento della rete regionale antidiscriminazione:

nuove linee guida del Centro e della rete regionale; proposta di accordo operativo con UNAR

REACT	2016			2017									2018					
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI						- 20												
atti regionali						- 2		9-									52	
selezione revisore + esperto legale																		
procedure partner								9	W 1	9 1		8		8	8	1		
FASE 1. FORMAZIONE SU DISCRIMINAZIONI IST.								- SS	8	5								
3 moduli da 8 ore								3									- 52	
piattaforma SELF																		
FASE 2. MONITORAGGIO					- 44	- 22		95	,	7 1						100		
rilevazione a cura dei nodi su procedure, atti e			×	6 4								8 0				- 6	700	
regolamenti																	- 50	
stesura report e pareri giuridici																		
FASE 3. INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE						- 15				2							250	
comunicazioni RER (anche preventive)						2		70		,								
incontri territoriali con dip. PA																	\Box	
produzione materiali				1		- 6		95	100	9 1					8	1	*	
iniziative di sensibilizzazione						- %		00 02		9 3							2	
seminario regionale																		
FASE 4. NUOVE LINEE GUIDA						- % - 51		32		1								

Destinatari

Da art. 6 avviso: cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale.

Da progetto: 200 cittadini di Paesi terzi coinvolti direttamente nelle attività di sensibilizzazione e informazione sul territorio.

Da art. 6 avviso: dipendenti e funzionari pubblici a vario titolo coinvolti nella programmazione, gestione ed erogazione di servizi rivolti all'utenza straniera.

Da progetto:

- •100 dipendenti/funzionari pubblici di cui: n. 20 operatori dei Nodi territoriali destinatari diretti delle attività formative e parte attiva assieme all'Università nella costruzione degli strumenti di rilevazione degli eventuali profili discriminatori; n. 65 dipendenti che a vario titolo sono coinvolti nella programmazione, gestione ed erogazione di servizi rivolti all'utenza straniera che parteciperanno alle attività di informazione/formazione territoriale, 20 operatori funzionari pubblici coinvolti nel seminario finale di restituzione dei risultati di progetto;
- •300 unità di personale delle pubbliche amministrazioni e dei servizi pubblici saranno destinatari delle linee guida.

Risultati

RISULTATO 1 Aumento delle competenze del personale dei Nodi territoriali contro le discriminazioni e in generale dei 154 punti di accesso alla rete circa l'individuazione e rimozione delle discriminazioni istituzionali nei 3 ambiti individuati; incremento delle informazioni per i dipendenti pubblici al fine della prevenzione delle possibili discriminazioni istituzionali.

RISULTATO 2 Aumento della conoscenza in merito al grado di parità nell'accesso e/o fruizione di beni e servizi di competenza comunale da parte dei cittadini di Paesi terzi con riguardo ai 3 temi individuati.

RISULTATO 3 Riduzione delle disparità di trattamento nell'accesso e/o fruizione di beni e servizi di competenza comunale da parte dei cittadini di Paesi terzi con riguardo ai 3 temi individuati. Tale risultato è conseguito attraverso la rimozione di eventuali profili discriminatori emergenti dal monitoraggio, mediante la diffusione di buone prassi e grazie all'aumento di conoscenza dei diritti.

RISULTATO 4 Consolidamento del Centro regionale attraverso il rafforzamento delle reti locali, aggiornamento del modello e di una nuova definizione dei ruoli e delle funzioni.

Indicatori di realizzazione

Indicatori di Realizzazione	Unità di Misura	Data	Valore Atteso
di cui denunce effettuate a fronte di discriminazioni indirette fondate sulla razza o sull'origine etnica nei confronti dei cittadini di Paesi terzi	%	31/03/2018	N/A
procedure di istruttoria e/o erogazione di beni e servizi esaminate	n.	31/03/2018	90
denunce effettuate a fronte di segnalazioni di fenomeni discriminatori esaminati	n.	31/03/2018	N/A
Segnalazioni di fenomeni discriminatori esaminate	n.	31/03/2018	9
persone che hanno subito fenomeni di discriminazione intercettate	n.	31/03/2018	30
di cui denunce effettuate a fronte di discriminazioni dirette nei confronti dei cittadini di Paesi terzi	n.	31/03/2018	N/A
di cui discriminazioni dirette nei confronti dei cittadini di Paesi terzi	n.	31/03/2018	N/A
di cui discriminazioni indirette fondate sulla razza o sull'origine etnica nei confronti dei cittadini di Paesi terzi	n.	31/03/2018	9

Indicatori di risultato

Indicatori di Realizzazione	Unità di Misura	Data	Valore Atteso
Enti territoriali che hanno aderito alla rete UNAR	n.	31/03/2018	3
comunicazioni inviate ai Comuni destinatari delle linee guida	n.	31/03/2018	300
iniziative di informazione e sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni attivate	n.	31/03/2018	6
di cui Associazioni di migranti aderenti	n.	31/03/2018	30
Operatori pubblici che hanno beneficiato di servizi di formazione nel settore del contrasto alle discriminazioni	n.	31/03/2018	100
reti territoriali di intervento attivate per il contrasto alla discriminazione	n.	03/03/2018	6

CARLO BERINI

Articolo 3 - Osservatorio sulle discriminazioni di Mantova

Mediatore culturale, formatore, ricercatore.

Ha iniziato il suo impegno con la Comunità sinta mantovana nel 1987.

Ha promosso la formazione dell'associazione Sucar Drom, della Federazione Rom e Sinti Insieme e dell'Istituto di Cultura Sinta.

Lavora all'associazione Sucar Drom dal 2000 come responsabile dei progetti di mediazione culturale, formazione e tutela dei diritti.

Coordina le attività e i gruppi di ricerca dell'Istituto di cultura Sinta.

"Il contributo delle reti di associazioni nel contrasto alle discriminazioni"



Articolo 3 Osservatorio sulle discriminazioni

nasce nel 2008, promosso dalle associazioni locali che rappresentano le minoranze colpite dalla persecuzione fascista e nazista.

ARTICOLO 3 DELLA COSTITUZIONE ITALIANA

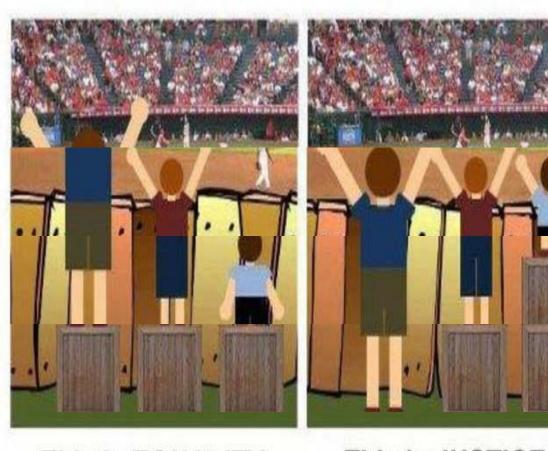
Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

UGUAGLIANZA FORMALE / ANTIDISCRIMINAZIONE

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana.

UGUAGLIANZA SOSTANZIALE / PARI OPPORTUNITA'

Equality is not always Justice



This is EQUALITY

This is JUSTICE

Osservatorio sulle discriminazioni SPORTELLO INFORMAZIONE **ANTIDISCRIMINAZIONI E FORMAZIONE** MONITORAGGIO STAMPA CONTRASTO

ARTICOLO 3

SEGNALAZIONE E GESTIONE CASI DI DISCRIMINAZIONE ELABORAZIONE REPORT



Decreto Legislativo 25 luglio 1998 n. 286 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"

Art. 44 (Azione civile contro la discriminazione)

12. Le regioni, in collaborazione con le province e con i comuni, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale, ai fini dell'applicazione delle norme del presente articolo e dello studio del fenomeno, predispongono centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.



La Direttiva 43/2000/CE ha imposto a tutti i Paesi dell'Unione Europea la costituzione di organismi indipendenti per la promozione della parità di trattamento.

In Italia il decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 215 ha istituito un **organismo autonomo e imparziale**, l'UNAR, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità sotto la Presidenza del Consiglio dei Ministri Nove Regione italiane hanno una rete antidiscriminazione sul fattore di rischio etnico / razziale. Alcune Regioni hanno incluso nella loro azione anche altri fattori di rischio.

L'Unione Europea riconosce **17 fattori di rischio** nell'articolo 21 della Carta diritti UE (Carta di Nizza).

"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali."

POSITIVITÀ RETI ANTIDISCRIMINAZIONE

La diffusione sul territorio offre:

- Chiamata in causa delle Regioni, Province e Comuni
- Coinvolgimento e sensibilizzazione della Società civile sulla prevenzione e sulla diffusione delle conoscenza
- Vicinanza fisica alle possibili vittime e testimoni
- Capacità di lettura del contesto locale dove è avvenuta una presunta discriminazione
- * Tempestività e efficacia nell'affrontare una segnalazione
- Possibilità di andare in giudizio per conto terzi (art. 5 Dlgs 215/2003)

CRITICITÀ RETI ANTIDISCRIMINAZIONE

- * Mancanza di indipendenza delle PA coinvolte
- Mancanza di risorse economiche continuative
- Discontinuità delle politiche nazionali e locali
- * Mancanza di un coordinamento con Consigliera di Parità, Province (antidiscriminazione e pari opportunità sul lavoro), Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD), Polizia Locale, Consigli territoriali immigrazione (Prefettura)
- Scarsa capacità di andare in giudizio
- Mancata osservazione (monitoraggio)

PROPOSTE

- Tutti gli organismi per la promozione di parità (UNAR, Nodi regionali e provinciali) dipendano dalle Assemblee politiche elettive
- Possibilità per gli organismi per la promozione di parità di andare in giudizio per conto terzi
- Ripristino interventi di sostegno alle reti da parte dell'UNAR (personale, fondi, formazione)
- Interventi di sostegno regionali, provinciali e comunali alle associazioni presenti nelle reti (personale, fondi, formazione)
- Attivare sui territori attività di monitoraggio
- Incontri di coordinamento territoriali con tutti i soggetti coinvolti nel contrasto alle discriminazioni

LUCIA FRESA

Responsabile ufficio Cooperazione e diritti umani, Area Affari istituzionali, quartieri e nuove cittadinanze - U.I. Diritti e nuove cittadinanze

Formazione in Diritti Umani e Diritto Internazionale.

È stata cooperante internazionale per l'ONU in Kosovo, Montenegro e Bosnia-Erzegovina.

Il suo specifico campo d'azione è diventato quello delle migrazioni e dello sviluppo.

E' dipendente del Comune di Bologna dal 2009.

"La Coalizione europea di città contro il razzismo (ECCAR): i 10 punti del piano d'azione"

ECCAR

10 DICEMBRE 2004, NORIMBERGA

Sessione plenaria della IV conferenza europea delle città per i diritti umani.

Dichiarazione della coalizione europea delle città contro il razzismo che adotta un **piano d'azione in 10 punti**, al fine di concretizzare l'impegno contro il razzismo e la discriminazione.

ECCAR



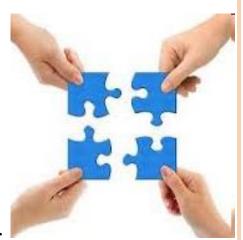
Parole chiave della Dichiarazione costitutiva...:

- preoccupazione per la crescita del razzismo in tutte le sue declinazioni, per la xenofobia, per le discriminazioni e per la violenza generata da questi fenomeni nelle città
- rischio per la coesione sociale nella città
- responsabilità delle amministrazioni locali nel fornire prosperità, senza distinzioni di razza, colore, discendenza, identità etnica, nazionale o religiosa
- partecipazione attiva di tutti i cittadini residenti
- diversità etnica è fonte di prosperità economica e dinamicità culturale

ECCAR

...ma anche:

- adozione di un piano d'azione al fine di concretizzare l'impegno contro razzismo e discriminazione
- strumento per stabilire le priorità delle città nella lotta a razzismo, xenofobia e discriminazione; e per ottimizzare le proprie azioni
- strumento per rafforzare la cooperazione tra città in questo campo
- 10 propositi che riguardano diverse aree di competenza delle municipalità
- esempi di azioni concrete per adempiere a ciascun proposito
- coinvolgimento società civile e bersagli di discriminazione
- programma minimo, con possibilità di revisione
- per aderire, indicare quali sono i primi propositi che le città tradurranno in azioni concrete



Punto n.1: Maggiore vigilanza contro il razzismo



Creare una rete di solidarietà, vigilanza e controllo per combattere il razzismo a livello cittadino

- Stabilire un meccanismo di consultazione con i vari attori sociali (giovani, ONG, leader di comunità, polizia, autorità giudiziaria ecc.), col fine di tenere aggiornato il quadro della situazione riguardo al razzismo e alla discriminazione
- Istituire, in collaborazione con le organizzazioni della società civile, un sistema di monitoraggio e di risposta rapida per identificare atti razzisti e discorsi/crimini mossi dall'odio, portandoli a conoscenza delle autorità competenti
- Inserire razzismo e discriminazione nell'agenda delle sedi di consultazione esistenti in città (es. assemblee giovanili, comitati di anziani)



Punto n.2: Valutare il razzismo e la discriminazione e controllare le politiche municipali

Sviluppare la raccolta di dati su razzismo e discriminazione, definire obiettivi e stabilire indicatori comuni per valutare l'impatto delle politiche comunali

- Allestire mezzi convenzionali di raccolta dati e informazioni sul razzismo e la discriminazione negli ambiti di competenza municipale, mediante l'introduzione di variabili pertinenti (es. rapporti di educatori/educatrici, dei mediatori/mediatrici o di assistenti sociali)
- Istituire collaborazioni con istituti di ricerca, allo scopo di condurre studi a livello locale, analizzare regolarmente i dati e le informazioni raccolti, e sviluppare raccomandazioni concrete per le autorità cittadine.
- Definire obiettivi ed utilizzare indicatori comuni al fine di valutare le tendenze in materia, nonché l'impatto delle politiche municipali.
- Istituire una sede di dialogo continuo tra ricercatori e amministratori.

Punto n.3: Migliore sostegno alle vittime di razzismo e discriminazione

Sostenere le vittime e contribuire a rafforzare la loro capacità di difendersi dal razzismo e dalla discriminazione

- Aiutare le vittime ad organizzarsi per la ricerca di soluzioni (es. counselling) e per attuare misure preventive volte a contrastare il razzismo e la discriminazione.
- Istituire una figura istituzionale, all'interno dell'autorità locale (difensore civico/ombudsman, ufficio anti-discriminazione, ecc.), con l'incarico di gestire segnalazioni di episodi di discriminazione fatte dai residenti.
- Dare sostegno alle organizzazioni locali che forniscono aiuto legale e psicologico alle vittime di razzismo e discriminazione.
- Istituire misure disciplinari, nell'ambito delle funzioni ordinarie delle autorità cittadine, rispetto ad atti o comportamenti razzisti da parte di funzionari comunali.

Punto n.4: Maggiore partecipazione e cittadini più informati

Assicurare ai cittadini un'adeguata informazione sui loro diritti e doveri, e sulle procedure legali o informali disponibili per tutelarsi da comportamenti razzisti, con un approccio partecipativo

- Pubblicare e diffondere informazioni rilevanti sui diritti dei residenti, i doveri di una società multiculturale, i propositi municipali anti-razzismo, le pene per atti e comportamenti razzisti, e sui contatti da utilizzare in tali casi.
- Organizzare regolarmente dei forum municipali contro il razzismo
- Il 21 marzo, celebrare la "Giornata internazionale per l'eliminazione delle discriminazioni razziali", per promuovere la presa di coscienza e la mobilitazione dei cittadini.
- Conferire alle ONG locali i necessari poteri per implementare l'opera di informazione e di sviluppo di azioni contro il razzismo e la discriminazione.



Punto n.5: La città come sostenitore attivo dell'esercizio delle pari opportunità

Facilitare pari opportunità sul lavoro e sostenere la diversità nel mercato del lavoro, attraverso l'esercizio di poteri discrezionali

- Incorporare clausole non discriminatorie nei contratti pubblici.
- Istituire una procedura di certificazione per le imprese e gli esercizi commerciali che si impegnino a contrastare il razzismo
- Istituire, in collaborazione con le imprese, programmi a sostegno dell'avviamento al lavoro di persone che appartengono a gruppi discriminati
- Intraprendere una collaborazione con gli esercizi commerciali interessati a promuovere la diversità come strategia economica e commerciale
- Sostenere lo sviluppo di programmi di formazione pertinenti
- Subordinare la concessione di licenze all'esercizio di pratiche non discriminatorie sull' accesso ed effettuare test (cd. situation testing) per controllare se i luoghi d'intrattenimento garantiscono pari accesso.

Punto n.6: La città come datore di lavoro e fornitore di servizi rispettoso delle pari opportunità

La città si impegna a essere un datore di lavoro e fornitore di servizi equo e a occuparsi della formazione necessaria per raggiungere questo obiettivo

- Sviluppare prassi standard (es. checklist anti-discriminazione) all'avvio di ogni nuovo servizio/attività
- Identificare e rispondere ai bisogni formativi dei dipendenti mediante corsi di formazione di vario livello su diversity management; dialogo interculturale; competenze in materia di anti-discriminazione.
- Mettere in pratica azioni positive per migliorare la rappresentanza di gruppi discriminati tra il personale dell'autorità locale, in particolare all'interno degli organi di direzione
- Istituire un programma speciale di borse di studio e formazione per giovani appartenenti ai gruppi discriminati allo scopo di prepararli per il pubblico impiego.

Punto n.7: Equo accesso agli alloggi

Intraprendere azioni concrete per rafforzare le politiche cittadine contro la discriminazione sul tema della casa

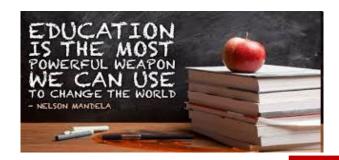
- Elaborare una Carta etica e un Codice di comportamento per gli enti pubblici e privati coinvolti nella locazione e nella compravendita di immobili per contrastare la discriminazione nell'accesso agli alloggi.
- Concedere facilitazioni e incentivi ai proprietari e agli agenti immobiliari che sottoscrivano il Codice di comportamento municipale contro la discriminazione.
- Istituire o supportare servizi di consulenza volti ad assistere e sostenere quei residenti che sono vittime di discriminazione nella ricerca di alloggio sia nel settore pubblico sia in quello privato.



Punto n.8: Contrastare il razzismo e la discriminazione attraverso l'istruzione

Rafforzare le misure contro la discriminazione nell'accesso all'istruzione e promuovere l'educazione alla comprensione reciproca e al dialogo interculturale

- Intervenire per assicurare pari opportunità in termini di accesso all'istruzione
- Promulgare una carta contro la discriminazione nelle scuole e negli enti di formazione al fine di combattere il razzismo nell'accesso e all'interno di tali enti.
- Ideare un premio annuale per le scuole meritevoli
- Sviluppare materiale didattico sui diritti e le libertà fondamentali e sul dialogo interculturale al fine di migliorare la capacità di studenti, insegnanti e personale impiegato nelle scuole al lavoro in un ambiente multiculturale



Punto n.9: Promuovere la diversità culturale

Assicurare la rappresentanza e la promozione della varietà di espressioni e patrimoni culturali dei cittadini nei programmi culturali, nella memoria collettiva e nei luoghi pubblici e promuovere l'interculturalità nella vita della città

- Sostenere la produzione e diffusione di materiale audiovisivo in collaborazione con professionisti provenienti da gruppi discriminati affinché possano esprimere proprie esperienze e aspirazioni.
- Finanziare, su base regolare, progetti culturali e luoghi d'incontro/eventi/iniziative che rappresentino la diversità e inserirli nella programmazione culturale della città.
- Intitolare luoghi (strade, piazze, monumenti, quartieri) o commemorare eventi particolarmente significativi, per integrarli nella memoria e nell'identità collettiva della città.



Punto n.10: Delitti dell'odio e gestione dei conflitti

Sostenere o istituire meccanismi atti ad affrontare i delitti dell'odio e la gestione dei conflitti

- Formare un gruppo di esperti con competenze specifiche, anche appartenenti ai gruppi discriminati, per offrire consulenza alla comunità, con l'obiettivo di assicurare una corretta analisi prima di stabilire le modalità di risposta.
- Istituire un gruppo inter-istituzionale di impiegati formati sulla gestione dei conflitti (polizia, educatori, assistenti sociali, società civile...), con la responsabilità di coordinare azioni tempestive qualora si verifichino episodi di razzismo o emergano conflitti tra gruppi.
- Formare sui temi dei delitti legati all'odio razziale e sulla gestione dei conflitti alcuni dipendenti selezionati all'interno di determinate agenzie e istituzioni (scuole, programmi per i giovani, uffici sull'immigrazione, ecc.).



INGRID NICOLETTI

ETC Graz - European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy, affiliate Universitá di Graz

Ha studiato scienze sociali all'Università di Graz e Vienna, dove sta conseguendo una seconda laurea in giurisprudenza.

Lavora part time all'ETC, si occupa in particolare di diritti umani a livello locale, delle relazioni con il Consiglio dei diritti umani della città di Graz e con ECCAR.

"Toolkit for Equality: uno strumento per il contrasto alle discriminazioni"

Ingrid Nicoletti

ETC GRAZ OF THIMAN Rights and Defices

TOOLKIT FOR EQUALITY

Joint effort with the European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR)

78 interviews in

24 cities in

11 European countries





How to successfully implement...



- 1. ECCAR 10 Point Plan of Action
- 2. Monitoring
- 3. Migrant Council, Migrant Citizenship Forum
- 4. Diversity in City Administration
- 5. Antidiscrimination Office and Network
- 6. Door Policy Panel
- Welcome Services
- 8. Services for Marginalized Groups
- Non-discrimination in Housing
- 10. Combating Hate Speech
- 11. Election Campaign Monitoring
- Non-discrimination Clauses in Procurement



Ingrid Nicoletti

Why is it necessary?

Foundation

Putting into practice

Follow-up

Anti-Discrimination Offices and Network

Foundation

Putting into practice

Follow-u

WHY IS IT NECESSARY?

How does the city benefit?

- Discrimination and harassment in their various forms not only affect particular groups, but the
 society as a whole; if you think of discrimination occurring in regard to the variety of defined
 grounds, it is no longer a minority problem. An ADO that covers all grounds of discrimination
 (age, sex, ethnic origin, disability, sexual orientation, etc.) actually provides a service to the
 whole population.
- Discriminatory behaviour can trigger social conflicts. ADOs contribute to conflict resolution and prevention of escalation.
- · The city can become a more effective provider of equality in and through services
- Incidents of discrimination are harmful to the image of a City, not only in regard to its inhabitants but also if tourists or other visitors are affected. They also contribute to a lack of social cohesion and sustainability. A city can considerably improve its image if discrimination is not tolerated.
- NGOs, associations and/or equal treatment offices have a partner in ADOs: They can refer clients whom they cannot help within their capacities and competencies to the ADOs.
- ADOs can provide training and practical support to municipal service providers and they are also an important consultant for city staff in all issues related to non-discrimination and equality.

Why is it necessary?

Foundation

Planning and engaging stakeholders

Practise

Follow-uj

FOUNDATION

PLANNING AND ENGAGING STAKEHOLDERS

Step Identify political will and gain political support

Step Raise awareness that discrimination is a problem for the city

Step City council decision

Step Identify stakeholders

DEVELOPING THE CONTENT

Step Build on existing structures

Step Establish a founding committee

Step Agree upon the basic elements and procedure

CONCEPT

Step Calculate the budget

Ingrid Nicoletti



RISKS, CHALLENGES

MEASURES TO MITIGATE RISKS

There is no discrimination!

situation testing

Foundation

Putting into practice

→ Putting into practice

Follow-up

PUTTING INTO PRACTICE

Step Find suitable locations

Step Find an experienced head of office

Step Discuss and secure data protection

DAILY WORK

Step Make the Antidiscrimination Office known in your city

Step Make the benefits of the Antidiscrimination Office visible

SUSTAINABILITY

Foundation

Putting into practice

→ Putting into practice

Follow-up

RISKS, CHALLENGES

A risk of being overwhelmed by individual cases has been reported, which can lead to a prioritisation of dealing with individual cases while neglecting the other measures.

The city is the target of complaints and this annoys some politicians and civil servants.

MEASURES TO MITIGATE RISKS

Talk with the city concerning additional resources; propose projects to specifically deal with certain issues in the city, e.g. discrimination in access housing or obligatory trainings for city staff on non-discrimination. Recognize that giving priority to certain key cases and other structural issues (training and advocacy) will hopefully lead to broader behavioural change which helps to ensure that discrimination does not occur in the first place.

The ADO provides an inherent value to the city and this has to be seen. This value is strongly based on the ADO's independence and professionalism. It is up to the city to realise that this is a benefit even if there is some political backlash. Why is it necessary?

Foundation

Putting into practice

Follow-up



FOLLOW-UP

Step define the objectives of the follow-up

Step Define the methods to achieve the objectives

Step Dissemination of results

Step Create a regional hub for anti-discrimination work

KEY FACTORS OF SUCCESS

IMPACT AND OUTCOME

RESOURCES AND EXAMPLES

Ingrid Nicoletti

TOOLKIT FOR EQUALITY



Publication of Toolkit for Equality (2nd Edition) in English in Jan/Feb 2017

Translations in 8 languages (incl. Italian)

Publication at ECCAR website

http://www.eccar.info/

European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy (ETC) Graz
Elisabethstraße 50B
A-8042 Graz, Austria
www.etc-graz.at
Ingrid.nicoletti@uni-graz.at





Elaborazione: Valentina Vagge Consulenza: Marina Pirazzi

Organizzazione dell'evento: COSPE su incarico di AMITIE CODE – Comune di Bologna

ultima edizione: MARZO 2017