

“  
Occorre ancora  
concentrare gli sforzi  
sull'uguaglianza  
”

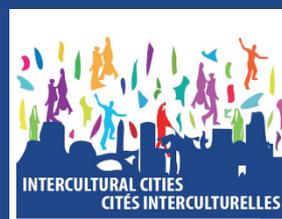
"I risultati del nostro studio  
mostrano che esiste una  
discriminazione sistemica"

Systemic  
Discrimination



## Individuazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale

Nota orientativa  
ottobre 2020



## Indice

Introduzione .....	1
Contesto .....	1
La discriminazione sistemica .....	1
Definire le strategie e le pratiche per combattere la discriminazione sistemica .....	2
Prima linea di intervento: prepararsi ad affrontare la discriminazione sistemica.....	2
Seconda linea di intervento: individuare la discriminazione sistemica .....	4
Terza linea di intervento: prevenire la discriminazione sistemica .....	6
Quarta linea di intervento: diffusione e condivisione delle buone pratiche .....	9

Immagini di copertina: Lilah Gafaar; Andrii Dodonov, Getty Images

Layout delle immagini: Damn Fine Media

# Introduzione

## Contesto

Il Programma Città interculturali ha lanciato questa iniziativa per consentire alle città e, più generalmente, agli organismi pubblici e privati di condividere le buone pratiche elaborate da varie città per contrastare la discriminazione sistemica e trarre utili spunti dagli esempi di soluzioni già adottate. La presente nota orientativa si prefigge lo scopo di aiutare i decisori politici nelle città a definire i principali indirizzi strategici e le grandi linee di intervento per affrontare il fenomeno della discriminazione sistemica.

Questa nota è corredata da uno studio sul

problema della discriminazione sistemica e da esempi di risposte efficaci, raccolte in un database di buone pratiche sperimentate da varie città, consultabile sul sito internet delle Città interculturali.



## La discriminazione sistemica

Si verifica una discriminazione sistemica quando le procedure, le abitudini e la cultura di una determinata organizzazione contribuiscono a generare situazioni e risultati disuguali per certi gruppi minoritari rispetto all'insieme della popolazione. La discriminazione sistemica può essere radicata nella gestione quotidiana delle amministrazioni comunali in quanto decisori politici, datori di lavoro o erogatori di servizi, e può ugualmente prodursi nel contesto di un processo decisionale automatizzato. Generalmente, non avviene in modo intenzionale o per un'azione deliberata. Diventa una realtà visibile unicamente quando si constatano le disuguaglianze di cui soffrono certi gruppi specifici, derivanti dall'elaborazione di politiche, dalla realizzazione di programmi e dall'erogazione di servizi, nonché dall'assegnazione di funzioni e incarichi all'interno di un'organizzazione. Pertanto, i risultati disuguali sono segno di discriminazione sistemica.

Tali risultati disuguali si manifestano nella situazione e nel vissuto di gruppi specifici, quali le donne, le minoranze etniche e visibili, le persone LGBTI, le persone con disabilità, i genitori soli, le persone che prestano cura e assistenza a un familiare, gli anziani, i giovani, le persone con credenze religiose particolari o che si trovano in una situazione socio-economica particolare.

Gli svantaggi radicati, intergenerazionali e insanabili subiti da tali gruppi sono frutto di una discriminazione sistemica. Possono estendersi a tutti i settori, dall'occupazione, all'accesso alle infrastrutture pubbliche, al reddito, passando per l'istruzione, la salute, l'alloggio, la cultura, i rapporti con la polizia, ecc.

La discriminazione sistemica mina i principi di uguaglianza, diversità e interazione che definiscono la città interculturale. L'uguaglianza esiste quando tutte le attività della città sono all'insegna dell'uguaglianza e

della non discriminazione. La diversità è garantita quando è riconosciuta dalla città come caratteristica intrinseca delle comunità umane e come fonte di resilienza, vitalità e innovazione. L'interazione funziona quando la città permette incontri quotidiani positivi e costruttivi attraverso questa diversità.

La discriminazione sistemica ostacola la ricerca dell'uguaglianza e della non discriminazione in

## Definire le strategie e le pratiche per combattere la discriminazione sistemica

Per affrontare efficacemente la discriminazione sistemica, l'azione della città deve essere articolata intorno alle quattro linee di

intervento seguenti:

**Preparazione:** azioni volte a creare le condizioni necessarie perché la città possa affrontare la discriminazione sistemica.

**Individuazione:** azioni volte a individuare e rendere visibile la discriminazione sistemica.

**Prevenzione:** azioni volte a elaborare soluzioni sistemiche per risolvere un problema sistemico.

**Condivisione delle buone pratiche:** azioni volte a permettere una risposta coerente alla discriminazione sistemica nella città, nel settore pubblico in senso lato e nel settore privato.

## Prima linea di intervento: Prepararsi ad affrontare la discriminazione sistemica

**Definire un quadro di riferimento per affrontare il problema**

Un quadro di riferimento dovrebbe essere definito per esprimere l'ambizione della città di combattere la discriminazione sistemica e di fissare degli indicatori per misurare i progressi

tutte le funzioni della città. Se non si intraprendono iniziative per fare progredire l'uguaglianza e la non discriminazione, non si possono concretizzare le potenzialità dei vantaggi rappresentati dalla diversità. Le divisioni provocate dalla disuguaglianza riducono quindi la qualità delle interazioni possibili tra i gruppi nella loro diversità.

Quattro principi fondamentali guidano queste linee di intervento:

- la predisposizione e l'attuazione delle iniziative sono basate sulle informazioni e le testimonianze dei gruppi esposti al rischio di discriminazione sistemica e delle organizzazioni che li rappresentano.
- i responsabili dell'elaborazione e dell'attuazione degli interventi conoscono e comprendono il problema in modo approfondito.
- gli interventi sono motivati da una forte determinazione di conseguire risultati più egualitari per i gruppi svantaggiati in materia di accesso alle risorse, riconoscimento della loro diversità, possibilità di influenzare il processo decisionale, nonché nelle relazioni interpersonali basate sul rispetto, l'attenzione e la solidarietà.
- gli impegni espressi, i rapporti, le raccomandazioni e le conclusioni in merito al problema della discriminazione sistemica sfociano su un'azione concreta della città.

compiuti. Dovrebbe inoltre definire il ruolo che la città si propone di svolgere in quanto forza motrice e fonte di ispirazione in questo campo e fissare i criteri che permettono di valutare l'efficacia dell'approccio adottato.

**Individuazione delle responsabilità**

Le responsabilità per la lotta contro la discriminazione sistemica dovrebbero essere chiaramente definite e assegnate all'interno della città, in modo da affermare chiaramente il suo impegno al riguardo e garantire che l'iniziativa sia considerata un'azione prioritaria. Tale identificazione delle responsabilità dovrebbe comportare:

- l'assegnazione di un ruolo politico a un membro del Consiglio comunale;
- la designazione di un/una responsabile dell'iniziativa tra i dirigenti comunali;
- la presa in considerazione della questione in tutte le riunioni dei dirigenti comunali.

#### Articolazione della struttura organizzativa per promuovere l'azione

La città potrebbe dotarsi di una struttura organizzativa incaricata di combattere la discriminazione sistemica e garantire che le azioni proseguano nel tempo. Tale infrastruttura potrebbe comportare i seguenti elementi:

- una politica di uguaglianza promossa dalla città, che riconosca l'esistenza di una discriminazione sistemica e si impegni a individuarla e prevenirla.
- un comitato trasversale esperto sulla questione, che svolga il ruolo di forza motrice per stimolare l'azione del comune al riguardo e sia incaricato di accertarsi che l'insieme del personale sia in grado di affrontare effettivamente i problemi di discriminazione sistemica.
- un piano d'azione contro la discriminazione sistemica, che fissi degli obiettivi e proponga delle iniziative per fare in modo che la città sappia individuare e prevenire la discriminazione sistemica.
- una formazione e delle direttive sulla lotta contro la discriminazione sistemica, destinate al personale incaricato dell'elaborazione e della revisione di politiche, piani, programmi e procedure, e, più generalmente, una sensibilizzazione dell'insieme del personale su questo fenomeno.
- la raccolta e l'analisi di dati e informazioni sull'uguaglianza e la diversità, per

sviluppare un approccio basato su elementi concreti, finalizzato alla lotta contro la discriminazione sistemica.

**Il Comune di Torino, in Italia**, ha approvato una risoluzione nella quale riconosce che "le conoscenze, le azioni e le buone prassi contro il razzismo sono un bene comune intangibile". Lo scopo iniziale della città è stato quello di elaborare un Patto di collaborazione, al fine di salvaguardare questo bene comune, gestirlo collettivamente e rigenerarlo.

Il Patto definirà le azioni prioritarie e gli investimenti necessari a tal fine. È stato lanciato un invito pubblico a presentare proposte per sostenere il processo di co-progettazione del Patto, che sarà firmato dagli enti desiderosi di collaborare alla sua realizzazione. Il Patto è un atto ufficiale del Comune, sancito da una delibera, e vincolerà le parti firmatarie.

A **Bradford, nel Regno Unito**, un membro dell'organo esecutivo è stato designato come responsabile dell'uguaglianza. La Direzione dell'amministrazione comunale, presieduta dal Direttore generale, riceve ogni trimestre i rapporti e le raccomandazioni del Gruppo interservizi del Comune sull'uguaglianza e i rapporti periodici da parte del personale.

**Città del Messico, in Messico**, si è dotata di una struttura interna per esprimere e sostenere il suo impegno a favore dell'uguaglianza e della non discriminazione.

La Costituzione di Città del Messico comprende una Dichiarazione dei diritti, contenente una serie di obblighi concreti in materia di lotta contro le disuguaglianze strutturali.

È stato istituito un Consiglio per la prevenzione e l'eliminazione della discriminazione, incaricato di fissare le linee guida per le politiche pubbliche di lotta contro la discriminazione, di elaborare politiche per la sua prevenzione ed eliminazione, di coordinare e monitorare l'azione degli organismi pubblici incaricati di combattere la discriminazione, di fornire consulenze sul diritto alla non discriminazione e di trattare le denunce di

discriminazione.

Il Programma della Città 2019-2020 per la prevenzione e l'eliminazione della discriminazione si articola intorno a tre linee d'azione strategiche: incorporare il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione nel quadro normativo e negli strumenti di governo della città, promuovere il diritto

all'uguaglianza e alla non discriminazione nelle azioni di comunicazione, istruzione e informazione della città e rafforzare una cultura della parità di trattamento, grazie a una sensibilizzazione sui meccanismi di ricorso, sul trattamento delle denunce e sulla prevenzione della discriminazione nel settore privato.



## Seconda linea di intervento: individuare la discriminazione sistemica

### Effettuare una diagnosi della discriminazione sistemica

- La diagnosi permetterebbe di fare il punto sulla situazione, le realtà, le esperienze e i bisogni specifici dei gruppi che subiscono disuguaglianze e di ottenere dati fattuali per contribuire a eliminare la discriminazione sistemica e a migliorare i risultati delle politiche, dei piani, dei programmi e delle pratiche della città nei confronti di tali gruppi.
- La diagnosi dovrebbe prevedere un'indagine o uno studio approfondito della popolazione e della sua diversità; la popolazione presa in esame potrebbe essere quella della città o di un quartiere, oppure l'insieme dei dipendenti del comune. I risultati, le conclusioni e le

raccomandazioni dovrebbero essere pubblicati.

### Dialogare sui problemi legati alla discriminazione sistemica

- Il dialogo con persone che hanno subito una discriminazione sistemica consentirebbe alla città di trarre utili insegnamenti dalle loro esperienze e di fornire risposte alle loro aspettative.
- Il dialogo presuppone l'ascolto delle persone esposte al rischio di discriminazione sistemica e delle organizzazioni che le rappresentano, l'analisi dell'effetto delle informazioni raccolte sulle politiche, i piani, i programmi e le pratiche e la presentazione di un resoconto delle constatazioni e conclusioni.

### Monitorare la discriminazione

- Il monitoraggio potrebbe consistere nell'esaminare la natura e la portata degli episodi di discriminazione nella città e nel garantire che le persone che ne sono vittime possano ottenere riparazione.
- Il monitoraggio dovrebbe inoltre prevedere l'accesso a servizi di consulenza e di supporto indipendenti per le persone che si dichiarano vittime di discriminazione, l'esame delle denunce presentate, l'analisi delle situazioni che danno luogo a denunce e le loro implicazioni, nonché la preparazione di rapporti sulla questione.



**Il Consiglio comunale di Barcellona, in Spagna,** pubblica un rapporto annuale sugli episodi di discriminazione segnalati nella città. Il rapporto è stilato dall'Osservatorio sulle discriminazioni di Barcellona.

Gli autori delle segnalazioni di presunti episodi di discriminazione sono suddivisi nel rapporto secondo il sesso, l'età, lo status giuridico, i tipi di enti o di servizi denunciati per discriminazione, la ripartizione geografica per quartiere, il contesto, pubblico o privato, in cui si sono verificati gli episodi segnalati, i motivi di discriminazione rilevati, i diritti che non sarebbero stati rispettati, il tipo di discriminazione e il seguito dato alle denunce.

La pubblicazione di questo rapporto sulla situazione della discriminazione ha l'effetto di rendere visibile il problema e di impedire che certi comportamenti o atteggiamenti finiscano per essere considerati come normali. Fornisce i dati necessari perché sia rivolta l'attenzione adeguata a questo problema al momento dell'elaborazione delle politiche. Consente di instaurare la fiducia tra le organizzazioni della società civile e il Consiglio comunale e apre uno spazio di discussione per l'elaborazione di una strategia comune di lotta contro la discriminazione.

La **Città di Ginevra, in Svizzera,** collabora con il

Centro "*Écoute contre le Racisme (C-ECR)*" e lo finanzia. Il Centro è indipendente dalla città e offre tutta una serie di servizi gratuiti e confidenziali alle persone vittime di discriminazione e di razzismo, tra cui in particolare servizi di ascolto, di consulenza, di supporto psico-sociale, di mediazione e di assistenza legale.

Il C-ECR fornisce alla città dati statistici anonimi sul problema del razzismo e della discriminazione. Con l'accordo delle persone interessate, può contattare il Municipio, tramite il Capo del Progetto Diversità, per cercare soluzioni ai problemi di discriminazione che potrebbero verificarsi nel funzionamento dell'amministrazione comunale. La città, tramite il Capo del Progetto Diversità, può indirizzare le persone vittime di discriminazione verso i servizi del C-ECR.

A **Montréal, in Canada,** l'Ufficio di consultazione pubblica (OCPM) ha organizzato una consultazione sul razzismo e la discriminazione sistemica nella città e ha redatto un rapporto sui risultati della consultazione, che è durata due anni e ha riunito oltre 7.000 contributi, forniti personalmente oppure online. Lo scopo di questa iniziativa era di fare il bilancio della situazione attuale, esaminare le soluzioni proposte e ampliare la prospettiva per guidare le decisioni pubbliche.

Il rapporto è stato ufficialmente consegnato alla città. Il sindaco ha riconosciuto pubblicamente l'esistenza del problema del razzismo e della discriminazione sistemica. Le conclusioni della Commissione hanno rilevato che gli sforzi si erano essenzialmente concentrati sull'integrazione degli immigrati, a scapito della lotta contro il razzismo e la discriminazione. Le politiche e le pratiche della città e il ruolo che ha potuto svolgere nel generare e perpetuare le disuguaglianze non erano mai stati esaminati in precedenza. Nelle sue raccomandazioni, la Commissione ha sottolineato la necessità di riconoscere l'esistenza del problema, di misurarne la

portata, di definire degli obiettivi miranti alla realizzazione di azioni concrete e di rendere conto dei risultati di tali interventi.

Il Cantone di **Neuchâtel, in Svizzera**, ha avviato un'iniziativa volta a monitorare la diversità nell'amministrazione centrale del Cantone, in collaborazione con l'Università di Neuchâtel.

Il primo modulo, come proposto, intende fare il punto sulla situazione attuale della diversità tra i funzionari pubblici. Comprenderà questionari per sapere se le persone intervistate hanno subito discriminazioni sul lavoro o al di fuori del lavoro e per quali motivi.

Una breve sintesi sosterrà l'eventuale sviluppo dei sistemi di monitoraggio della diversità all'interno della pubblica amministrazione.

Il secondo modulo di monitoraggio proposto consisterà nel raccogliere dati relativi alla diversità nel corso di una procedura di reclutamento. Si baserà sui risultati del primo modulo e sarà attuato a titolo sperimentale per alcuni mesi. Una breve sintesi individuerà i cambiamenti che potrebbero essere necessari.



## Terza linea di intervento: prevenire la discriminazione sistemica

Passare in rassegna i sistemi organizzativi

I sistemi organizzativi esistenti a livello comunale nel settore della pianificazione, l'elaborazione delle politiche, la predisposizione dei programmi, l'occupazione o l'erogazione dei servizi dovrebbero essere riesaminati sotto il profilo della discriminazione sistemica, per valutare se generano risultati palesemente disuguali per determinati gruppi.

Questo riesame dovrebbe comprendere le fasi seguenti:

- uno studio documentato dei sistemi passati in rassegna;
- la raccolta e l'analisi dei dati e delle informazioni pertinenti provenienti dai sistemi di dati interni, dai membri del personale e dai gruppi esposti al rischio di discriminazione sistemica;
- la stesura di rapporti per presentare i risultati riscontrati e formulare delle raccomandazioni.

Attuare sistemi egualitari nell'amministrazione comunale

Sono definiti sistemi egualitari i processi organizzativi che garantiscono che un'organizzazione promuova e realizzi l'uguaglianza nel suo funzionamento e tramite

le sue azioni. Tali processi sono i seguenti:

### 1. Studi di impatto sull'uguaglianza

Degli studi di impatto sull'uguaglianza potrebbero essere realizzati nell'ambito dei processi di elaborazione e di analisi di piani, politiche, programmi e procedure del comune, per accertarsi che la loro capacità di produrre risultati positivi per i gruppi esposti al rischio di disuguaglianza sia valutata nella fase finale del progetto. Un'analoga valutazione di impatto algoritmico potrebbe essere applicata ai sistemi decisionali automatizzati.

Questa valutazione comprende la raccolta di dati e di informazioni sulla popolazione bersaglio e la sua diversità, la valutazione dell'impatto probabile di piani, politiche, programmi o procedure nella fase finale del progetto sui gruppi esposti al rischio di discriminazione sistemica e la convalida di tali conclusioni insieme alle organizzazioni rappresentative di tali gruppi.

### 2. Elaborazione di piani per l'uguaglianza

Dei piani per l'uguaglianza potrebbero essere elaborati per ovviare agli svantaggi dovuti alla discriminazione sistemica per i gruppi che rischiano di subirla e che fanno parte del personale dell'amministrazione comunale o

dell'insieme della popolazione.

L'elaborazione di piani per l'uguaglianza presuppone che sia stata effettuata una diagnosi della situazione, del vissuto e dei bisogni specifici dei gruppi esposti al rischio di discriminazione sistemica, che siano stati programmati interventi positivi e cambiamenti dei sistemi interni e che siano stati fissati degli indicatori.

### *3. Istituzione di sistemi organizzativi basati sui valori*

Dovrebbero essere istituiti dei sistemi organizzativi basati sui valori per fare in modo che possa svilupparsi e radicarsi una cultura organizzativa mirante a promuovere l'uguaglianza, la diversità e la non discriminazione.

A tal fine, occorre che la città decida di adottare una dichiarazione in cui siano chiaramente enunciati i valori in cui crede e che la stimolano ad adoperarsi a favore dell'uguaglianza, della diversità e della non discriminazione, che definisca inoltre le conseguenze pratiche di tali valori sulle sue priorità e sulle sue pratiche e predisponga i sistemi organizzativi necessari per motivare il personale e i dirigenti intorno a tali valori.

### *Sviluppare sistemi organizzativi partecipativi*

Potrebbero essere istituiti dei sistemi che favoriscano il coinvolgimento nei lavori dell'amministrazione comunale, affinché i punti di vista dei gruppi esposti al rischio di discriminazione sistemica e delle organizzazioni che li rappresentano possano contribuire all'elaborazione delle politiche, dei piani, dei programmi e delle procedure della città.

Tale partecipazione richiede un processo di consultazione dei gruppi esposti alla discriminazione sistemica, la creazione di piattaforme di dialogo, in cui tali gruppi possano esprimersi collettivamente e di dispositivi adeguati che mettano in grado tali

piattaforme di collaborare direttamente con l'amministrazione comunale nell'elaborazione o la revisione di politiche, procedure, piani o programmi della città.

Il Consiglio comunale del distretto di Camden (Londra), nel Regno Unito, ha constatato molto rapidamente le ripercussioni sproporzionate dell'impatto dell'epidemia da Covid-19 e della sua gestione sulle comunità nere, asiatiche e altre minoranze etniche<sup>1</sup>. Ha rilevato la complessità dei determinanti sociali, economici, culturali e ambientali che favoriscono tali disuguaglianze in materia di salute.

È stato istituito un Gruppo di lavoro di alto livello per esaminare le disuguaglianze subite dalle comunità nere, asiatiche e altre minoranze etniche di fronte al COVID 19 (*Black, Asian and Other Ethnic Inequalities and COVID-19 Working Group*). Le attività del Gruppo di lavoro hanno evidenziato cinque settori in cui sono aumentate le disuguaglianze: salute, persone a rischio, bambini e giovani, assegnazione degli alloggi sociali e loro sovraffollamento, occupazione e mercato del lavoro. Il Gruppo ha pertanto elaborato un piano d'azione che, pur essendo stato innescato dalla pandemia, si propone di andare ben oltre le problematiche legate al COVID 19.

Il piano d'azione prevede interventi in sei settori, al fine di permettere alle persone appartenenti alle comunità nere, asiatiche e ad altre minoranze etniche di: vivere in buona salute, vivere felici e indipendenti, avere la possibilità di iniziare la vita nel modo migliore e sviluppare tutto il loro potenziale, avere accesso al lavoro maggiormente adeguato alle loro aspettative, garantire il finanziamento e lo sviluppo delle loro associazioni di volontariato e vivere in alloggi in cui si sentano al sicuro. La presa in considerazione dell'insieme di questi aspetti deve contribuire a permettere alla popolazione attiva di Camden di sentirsi in

---

<sup>1</sup> Black, Asian and Minority Ethnic, termini utilizzati nel contesto del Regno Unito

sicurezza e sostenuta nel suo lavoro.

**Il Consiglio comunale di Dublino, in Irlanda,** ha effettuato un'analisi per valutare l'uguaglianza dei suoi sistemi di assegnazione dei sussidi per gli alloggi sociali e dei servizi ai senzatetto, in funzione dell'origine razziale o etnica.

Questa analisi sull'uguaglianza era basata su uno studio documentato della legislazione e delle politiche nazionali, nonché dei piani d'azione, delle politiche, delle procedure, degli impegni sulla qualità dei servizi, delle informazioni e delle fonti di dati del Consiglio comunale. Sono state realizzate delle interviste presso il personale del comune e di organismi incaricati dell'erogazione dei servizi. Sono state inoltre organizzate discussioni con gruppi di utenti appartenenti alle minoranze etniche.

È in preparazione un Piano d'azione per l'uguaglianza, finalizzato ad attuare le raccomandazioni formulate nel corso di tali attività. Si prevede di ripetere l'analisi sull'uguaglianza in funzione di altri criteri.

**Il Consiglio distrettuale di Kirklees, nel Regno Unito,** realizza valutazioni integrate di impatto al momento della progettazione di nuovi servizi, politiche o strategie, della modifica di quelli già esistenti o delle revisioni e del processo diagnostico.

Tali studi comportano una valutazione dell'impatto probabile sulle persone e sul contesto preso in considerazione, il che consente di individuare precocemente ogni discriminazione sistemica nei servizi, nelle politiche e nelle strategie.

Il Consiglio distrettuale ha elaborato una guida e un toolkit per facilitare tale valutazione. Il toolkit fornisce l'accesso a tutta una serie di fonti di dati pertinenti. Il personale incaricato di condurre gli studi di impatto deve avere completato una formazione prima di procedere alla valutazione. Una versione provvisoria dello studio è messa a disposizione del pubblico per eventuali osservazioni.

Il Consiglio comunale di **Botkyrka, in Svezia,** ha elaborato dei sistemi di pianificazione dell'uguaglianza per promuovere l'obiettivo

dell'uguaglianza nella città, in modo da consentire all'amministrazione comunale di combattere la discriminazione sistemica portando avanti processi e attività miranti al raggiungimento di obiettivi precisi e basati su dati fattuali. Si tratta di un approccio globale riguardante il luogo di lavoro e l'erogazione dei servizi e prende in considerazione diversi gruppi vittime di disuguaglianza.

Le misure previste mirano in particolare a ottenere che il personale comunale rappresenti e rispecchi la composizione della popolazione, a formulare chiaramente gli obiettivi da conseguire, in modo da garantire che i bisogni e le situazioni dei diversi gruppi siano presi in considerazione e contribuiscano a migliorare l'uguaglianza e a rafforzare le competenze del personale, affinché la città sia più egualitaria.

**Il Consiglio comunale di Galway, in Irlanda** ha pubblicato una Dichiarazione sui valori dell'uguaglianza e dei diritti umani, nella quale si impegna ad adottare un approccio fondato su tali valori nelle sue attività di programmazione e di elaborazione delle politiche interne.

Tale dichiarazione definisce i valori che motivano il Consiglio comunale in materia di uguaglianza e di diritti umani e stabilisce le conseguenze pratiche di ciascuno di tali valori per le priorità dell'amministrazione comunale e i suoi piani operativi. I valori proclamati nella dichiarazione sono la dignità, la responsabilità, l'inclusione, la partecipazione, la giustizia sociale e la giustizia ambientale. La dichiarazione sui valori dell'uguaglianza e dei diritti umani deve essere comunicata e applicata in modo che diventino parte integrante della cultura organizzativa dell'amministrazione comunale.

**Il Consiglio distrettuale di Kirklees, nel Regno Unito,** dispone di reti di funzionari referenti per le questioni legate all'uguaglianza, con il compito di fornire informazioni e chiarimenti nel corso del processo decisionale e di stimolare l'innovazione.

Per ridare vitalità a queste reti è stato deciso di designare dei responsabili, con un ruolo

ben definito, incaricati di sostenere ciascuna di tali reti, di ripristinare il bilancio annuale di funzionamento loro assegnato, di nominare una persona incaricata del coordinamento delle reti all'interno del dipartimento delle

risorse umane e di inviare messaggi chiari da parte della direzione, volti a modificare il modo in cui i direttori operativi percepiscono l'importanza di queste reti.

## Quarta linea di intervento: diffusione e condivisione delle buone pratiche

### Piattaforme locali per gli scambi

Tali piattaforme locali potrebbero assumere la forma di comitati, reti o alleanze e consentirebbero alle organizzazioni di incontrarsi in modo ufficiale, allo scopo di facilitare il reciproco apprendimento e gli sforzi comuni sulle questioni legate alla discriminazione sistemica.

### Mobilizzazione degli stakeholder

La mobilitazione dei portatori di interesse potrebbe assumere la forma di iniziative e attività congiunte o di un sostegno alle iniziative delle città per combattere la discriminazione sistemica. Potrebbero essere coinvolti vari tipi di organizzazioni attive su questo tema, spesso sulla base di iniziative pilotate dalle città.

### Visibilità pubblica delle azioni condotte

La visibilità potrebbe essere garantita da una comunicazione pubblica o da messaggi mirati rivolti a organizzazioni o settori chiave e consentirebbe alla città di mostrare il cammino e fornire un esempio nella lotta contro la discriminazione sistemica.

Un'infrastruttura locale di lotta contro la discriminazione potrebbe favorire l'adozione di un approccio coerente nei confronti della discriminazione sistemica, instaurando una norma di non discriminazione in tutte le organizzazioni. L'applicazione della legislazione nazionale, che prevede obblighi legali in materia di uguaglianza, può contribuire a definire un approccio coerente per la lotta contro la discriminazione sistemica,

instaurando un principio di uguaglianza nei sistemi attuati dalle varie organizzazioni, mentre la città fungerebbe da esempio e fornirebbe un sostegno ai colleghi di altre città per la loro attuazione.



Il Programma per l'integrazione "Bradford for Everyone" collabora con il Consiglio del distretto metropolitano della città di Bradford, nel Regno Unito, e con la Yorkshire Building Society per accrescere l'inclusione a livello dell'occupazione, applicando il

modello di "Maturità inclusiva" (*Inclusion Maturity Model*), elaborato dalla società Grant Thornton. Gli insegnamenti tratti da questa esperienza sono condivisi con le organizzazioni aderenti alla Rete locale dei datori di lavoro, che sta attualmente elaborando un Toolkit destinato ai datori di lavoro del distretto.

Il Patto di collaborazione elaborato dal Comune di **Torino, in Italia**, in cui si afferma che le conoscenze, le azioni e le buone pratiche antirazziste sono un "bene comune della città", è basato su un'attività di co-progettazione volta a mobilitare i soggetti di vari settori (si veda la sezione 4.4 dello studio). Tale processo sarà rafforzato dalla possibilità offerta a numerosi portatori di interesse di firmare il Patto nella sua versione finale, che fornirà la base per lo sviluppo di sforzi coordinati di lotta contro il razzismo.

La "Roadmap per un'amministrazione aperta alla diversità, egualitaria e non discriminatoria" elaborata dal Cantone di **Neuchâtel, in Svizzera**, definisce tre assi di intervento per valorizzare la diversità e promuovere l'uguaglianza (si veda la sezione 6.3 dello studio). Il primo asse determina l'azione che dovrà adottare il Cantone per mostrarsi esemplare in materia di uguaglianza e di non discriminazione. Le azioni condotte in tale ambito mirano a dare concretezza al suo impegno a favore dell'apertura, dell'uguaglianza e della non discriminazione e a vigilare affinché tale impegno sia rispettato nei suoi strumenti e nelle sue attività di comunicazione.