

“

We need to refocus
around equality.

”

"We did the study and the data
showed there is systemic
discrimination."

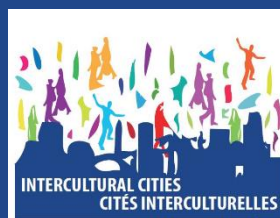
Systemic
Discrimination



Identyfikowanie dyskryminacji systemowej na poziomie lokalnym i zapobieganie jej

Analiza

październik 2020



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Spis treści

Wstęp	1
Kontekst	1
Niniejszej analizie towarzyszy opracowanie na temat dyskryminacji systemowej i wypracowanych skutecznych reakcji oraz baza danych zawierająca przykłady dobrych praktyk z różnych miast dostępna na stronie internetowej Miast Międzykulturowych.	1
Dyskryminacja systemowa	1
Aspekt czwarty: działanie w celu rozpowszechniania dobrych praktyk i dzielenia się nimi.....	8

Grafika okładki: Lilah Gafaar; Andrii Dodonov, Getty Images

Grafika projektu: Damn Fine Media

Wstęp

Kontekst

Program Miast Międzykulturowych podjął tę inicjatywę, aby pomóc miastom i organizacjom szerszego sektora publicznego i prywatnego w miastach w dzieleniu się i uczeniu się na podstawie dobrych praktyk opracowanych przez różne miasta w zakresie reagowania na dyskryminację systemową. Analiza ta ma na celu wsparcie decydentów w miastach w zakresie kluczowych kierunków polityki i aspektów praktyki w rozwiązywaniu problemu dyskryminacji systemowej.

Niniejszej analizie towarzyszy opracowanie na temat dyskryminacji systemowej i wypracowanych skutecznych reakcji oraz baza danych zawierająca przykłady dobrych praktyk z różnych miast dostępna na stronie internetowej Miast Międzykulturowych.



Dyskryminacja systemowa

Dyskryminacja systemowa występuje tam, gdzie procedury, codzienna rutyna i kultura organizacyjna jakiegokolwiek organizacji przyczyniają się do nierówności grup mniejszościowych w porównaniu z populacją ogólną. Dyskryminacja systemowa może być zakorzeniona w sposobie, w jaki organizacje wykonują swoją codzienną działalność jako decydenci, pracodawcy lub usługodawcy, może się też przejawiać w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji. Zwykle nie jest ona zamierzona i nie wynika z celowego działania. Staje się widoczna dopiero w nierównościach dotyczących poszczególnych grup w zakresie kształtowania polityki, realizacji programów i usług oraz zatrudniania pracowników organizacji. Nierówności są zatem wyznacznikami dyskryminacji systemowej.

Te nierówności są widoczne w sytuacji i doświadczeniach takich grup jak kobiety,

widoczne mniejszości i mniejszości etniczne, osoby LGBTI, osoby niepełnosprawne, samotni rodzice, opiekunowie, osoby starsze, osoby młode, osoby o określonych przekonaniach religijnych oraz osoby o szczególnym statusie społeczno-ekonomicznym.

Utrwalona, międzypokoleniowa i trudna do rozwiązania niekorzystna sytuacja tych grup wynika z dyskryminacji systemowej. Może być ona widoczna w całym spektrum zatrudnienia, dochodów, edukacji, zdrowia, mieszkalnictwa, kultury, nastawienia policji, infrastruktury publicznej i nie tylko.

Dyskryminacja systemowa podważa zasady równości, różnorodności i interakcji, które definiują miasto międzykulturowe. Równość oznacza, że miasto odzwierciedla równość i niedyskryminację we wszystkich swoich działaniach. Różnorodność oznacza, że miasto uznaje różnorodność za nieodłączną cechę społeczności ludzkich oraz źródło odporności, witalności i innowacji. Interakcja oznacza, że miasto umożliwia codzienne pozytywne i konstruktywne stykanie się z tą różnorodnością.

Dyskryminacja systemowa jest sprzeczna z dążeniem do równości i niedyskryminacji w różnych funkcjach miasta. Bez realizacji celu, jakim jest równość i niedyskryminacja, korzyści płynące z różnorodności są blokowane i pozostają niezrealizowane. Podziały wynikające z nierówności obniżają jakość możliwych interakcji między grupami w obrębie tej różnorodności.

Zapewnienie ram polityki i praktyki w zakresie dyskryminacji systemowej

Dla skutecznego zajęcia się dyskryminacją systemową konieczne są cztery powiązane ze sobą **aspekty działań** miasta. Są to:

Przygotowanie: działania, by stworzyć dla miasta warunki do zajęcia się dyskryminacją systemową.

Identyfikacja: działania mające na celu wykrycie dyskryminacji systemowej i uwidocznienie jej.

Zapobieganie: działania mające na celu opracowanie systemowych środków zaradczych dla problemu systemowego.

Dzielenie się praktykami: działania umożliwiające spójną reakcję na dyskryminację systemową w całym mieście,

szeroko rozumianym sektorze publicznym i prywatnym.

Cztery kluczowe **zasady**, które kształtują te aspekty działań to:

- Opracowanie działań i ich realizację kształtują grupy narażone na dyskryminację systemową oraz reprezentujące je organizacje.
- Działania te polegające na opracowaniu i implementacji są właściwie ukształtowane dzięki wiedzy i znajomości problemu.
- Działania są kształtowane przez merytoryczne dążenie do większej równości w dostępie grup do zasobów; do uznania dla ich różnorodności; wpływu na podejmowanie decyzji; oraz relacji opartych na szacunku, trosce i solidarności.
- Zobowiązania, sprawozdania, zalecenia i ustalenia dotyczące dyskryminacji systemowej prowadzą do podjęcia przez miasto praktycznych działań.

Aspekt pierwszy: przygotowanie do zajęcia się dyskryminacją systemową

Ustanowienie standardu rozwiązania problemu Standard ma informować o ambicjach miasta w walce z dyskryminacją systemową i ustanawiać wskaźniki do śledzenia postępów w realizacji tych ambicji. Ponadto standard określa wizję miasta, jako lidera i podmiotu wywierającego wpływ na dany problem oraz mierniki powodzenia realizacji tego podejścia do rozwiązania problemu.

Przywództwo organizacyjne w tej sprawie

W mieście należy wyznaczyć przywództwo, aby pokazać widoczne zaangażowanie i zapewnić walce z dyskryminacją systemową priorytetowy charakter. To przywództwo organizacyjne powinno obejmować:

- polityczną rolę wyznaczonego członka Rady Miasta;

- przydzielenie odpowiedzialności kierownikowi wyższego szczebla;
- oraz skupienie się na tej kwestii w programach spotkań kierownictwa wyższego szczebla.

Infrastruktura organizacyjna do napędzania działań Należy stworzyć infrastrukturę instytucjonalną, której zadaniem byłoby zajęcie się dyskryminacją systemową, umożliwiając długoterminowe, trwałe działania. Ta infrastruktura instytucjonalna powinna obejmować:

- Miejską politykę równościową, określającą czym jest dyskryminacja systemowa i ustanawiającą zobowiązanie do identyfikowania i zapobiegania dyskryminacji systemowej.
- Międzyorganizacyjny komitet działający jako wewnętrzny rzecznik w tej sprawie, ekspert i siła napędowa, aby zapewnić, że personel może się skutecznie zajmować i

zajmuje się problemem dyskryminacji systemowej.

- Plan działania w zakresie dyskryminacji systemowej, ustanawiający cele i inicjatywy dla miasta na rzecz identyfikowania i zapobiegania dyskryminacji systemowej.
- Szkolenie w zakresie umiejętności i poradnictwo w kwestii dyskryminacji systemowej dla personelu opracowującego i oceniającego polityki, plany, programy i procedury, wraz ze szkoleniem w zakresie ogólnej świadomości w tym temacie dla całego personelu.
- Dane i informacje dotyczące równości i różnorodności gromadzone i analizowane w celu umożliwienia podejścia opartego na dowodach, by rozwiązać problem dyskryminacji systemowej.

Władze miasta Turyn we Włoszech przyjęły uchwałę, w której uznano „wiedzę, działania i dobre praktyki antyrasistowskie za niematerialne dobro wspólne”. Początkowym celem tej uchwały jest opracowanie Porozumienia w sprawie współpracy na rzecz zajęcia się tym wspólnym obszarem miejskich interesów, wspólnego zarządzania nim i jego regeneracją.

Porozumienie ma określić priorytety, nad którymi należy pracować, oraz inwestycje, których należy dokonać w ramach tych prac. Ogłoszono otwarte zaproszenie do składania ofert, aby wesprzeć proces współtworzenia Porozumienia. Podpiszą je podmioty, które zgodzą się współpracować przy jego realizacji. Porozumienie jest aktem formalnym ustalonym uchwałą rady miasta i zobowiązującym strony.

W **Bradford w Wielkiej Brytanii** członek

Zarządu kieruje przestrzeganiem zasady równości. Zespół zarządzający Rady, któremu przewodniczy Dyrektor Naczelny, co kwartał otrzymuje raporty i zalecenia od Międzywydziałowej Grupy ds. Równości Rady oraz okresowe raporty dotyczące pracowników.

Miasto Meksyk, w Meksyku, stworzyło infrastrukturę wewnętrzną, by wyrazić i utrzymać swoje zobowiązanie w zakresie równości i niedyskryminacji.

Konstytucja Miasta Meksyk obejmuje Kartę Praw zawierającą konkretne zobowiązania dotyczące nierówności strukturalnych. Powołano Radę ds. Zapobiegania i Likwidacji Dyskryminacji w celu wydawania wytycznych dla polityki publicznej w zakresie dyskryminacji; przygotowywania polityki zapobiegania i eliminowania dyskryminacji; koordynowania i monitorowania działań organów publicznych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji; oraz udzielania porad dotyczących prawa do niedyskryminacji i rozpatrywania skarg dotyczących dyskryminacji.

Program Zapobiegania i Eliminacji Dyskryminacji 2019-2020 koncentruje się wokół trzech strategicznych kierunków działań promujących włączenie podejścia równościowego i niedyskryminacyjnego do ram regulacyjnych i instrumentów zarządzania publicznego miasta; promuje prawo do równości i niedyskryminacji w pracy komunikacyjnej, edukacyjnej i informacyjnej miasta; oraz wzmacnia kulturę równego traktowania poprzez świadomość istnienia mechanizmów składania i rozpatrywania skarg i zapobiegania dyskryminacji w sektorze prywatnym.



Aspekt drugi: działanie w celu zidentyfikowania dyskryminacji systemowej

Diagnozowanie problemów dyskryminacji systemowej

- Diagnoza ustaliłaby sytuację, doświadczenia i specyficzne potrzeby grup doświadczających nierówności, aby zapewnić bazę dowodową pomocną w eliminowaniu dyskryminacji systemowej i w poprawieniu skutków polityki, planów, programów miasta i praktyki w odniesieniu tych grup.
- Diagnoza polega na eksperckim badaniu lub sondażu populacji i jej zróżnicowania, przy czym populację stanowią mieszkańcy miasta, obszaru miasta lub pracownicy miasta. Ustalenia, wnioski i zalecenia są publikowane.

Dialog w kwestiach dyskryminacji systemowej

- Dialog zaangażowałby miasto i ludzi, którzy doświadczyli dyskryminacji systemowej, w celu uczenia się od nich i reagowania na ich punkt widzenia.
- Dialog obejmuje proces wysłuchania głosu osób narażonych na dyskryminację systemową oraz ich organizacji przedstawicielskich; analizę implikacji zgromadzonej wiedzy dla polityki, planowania, programów i praktyki; oraz raportowanie ustaleń i wniosków.

Monitorowanie dyskryminacji

- Monitorowanie miało na celu śledzenie charakteru i poziomu przypadków dyskryminacji w mieście oraz zapewnienie zadośćuczynienia osobom jej doświadczającym.
- Monitorowanie obejmuje zapewnienie dostępu do niezależnych porad i wsparcia osobom składającym skargi na dyskryminację, śledzenie wniesionych skarg oraz analizowanie i zgłaszanie wzorców skarg i implikacji tych skarg.



Rada Miasta Barcelony, w Hiszpanii publikuje roczne raporty w sprawie przypadków dyskryminacji zgłoszonych w mieście. Raporty te są przygotowywane przez Obserwatorium Dyskryminacji Barcelony.

Wskazuje się w nich, kto zgłaszał dyskryminację ze względu na płeć, wiek i status prawny; rodzaje podmiotów, którym zarzucono dyskryminację; położenie geograficzne w różnych dzielnicach miasta oraz kontekst tych incydentów (sfera publiczna lub prywatna); zidentyfikowane przyczyny dyskryminacji; konkretne prawa, których naruszenie zarzucono; rodzaj dyskryminacji; oraz odpowiedzi udzielone na skargi.

Ta opublikowana diagnoza dyskryminacji uwidacznia problem, aby takie zachowania, czy postawy nie ulegały normalizacji. Dostarcza danych niezbędnych do odpowiedniego skupienia się na tej kwestii w kształtowaniu polityki. Buduje zaufanie między organizacjami społeczeństwa obywatelskiego a Radą Miasta oraz stwarza przestrzeń do dyskusji nad wspólną strategią walki z dyskryminacją.

Miasto Genewa, w Szwajcarii finansuje i współpracuje z Centrum – Écoute contre le Racisme (C-ECR). Jest ono niezależne od miasta. C-ECR oferuje szereg bezpłatnych i poufnych usług osobom doświadczającym dyskryminacji i rasizmu, w tym wysłuchanie, poradnictwo, wsparcie psychospołeczne, mediację i pomoc prawną.

C-ECR może dostarczać miastu anonimowych informacji statystycznych dotyczących kwestii rasizmu i dyskryminacji. C-ECR może, za zgodą osoby zaangażowanej, skontaktować się z miastem, za pośrednictwem Kierownika Projektu ds. Różnorodności, w celu rozwiązania problemów związanych z dyskryminacją, które mogą pojawić się w działalności miasta. Miasto, poprzez Kierownika Projektu ds. Różnorodności, może kierować obywateli, którzy doświadczyli rasizmu do C-ECR.

W **Montrealu, w Kanadzie** Biuro Konsultacji Publicznych Montrealu (OCPM) przeprowadziło konsultacje na temat systemowego rasizmu i dyskryminacji w mieście i poinformowało o ich rezultatach. Konsultacje trwały dwa lata i objęły ponad 7000 wkładów zgłoszonych osobiście i online. Celem procesu było nakreślenie obrazu aktualnego stanu rzeczy, zwrócenie uwagi na proponowane rozwiązania oraz poszerzenie perspektyw kierowania podejmowaniem decyzji publicznych.

Raport został formalnie przyjęty przez miasto. Burmistrz publicznie uznał systemowy rasizm i dyskryminację za problem. Stwierdzono zaniedbanie walki z rasizmem i dyskryminacją na rzecz skupienia się na integracji imigrantów. Wewnętrzna polityka i praktyki miasta oraz ich udział w tworzeniu i utrwalaniu nierówności nie były przedmiotem żadnego wcześniejszego ani bieżącego przeglądu. Zalecenia po badaniach kładą nacisk na: rozpoznanie problemu, jego zmierzenie, zdefiniowanie celów prowadzących do konkretnych działań oraz odpowiedzialność za te działania.

Kanton (stan) **Neuchâtel w Szwajcarii** prowadzi inicjatywę monitorowania różnorodności w centralnej administracji Neuchâtel we współpracy z Uniwersytetem w Neuchâtel.

Pierwszy moduł monitoringu, zgodnie z propozycją, określi obecną sytuację zróżnicowania wśród pracowników sektora publicznego. Znajdą się w nim pytania o to, czy respondent spotkał się z dyskryminacją w pracy lub poza nią i z jakiego powodu. Krótki raport wesprze dalszy rozwój systemów monitorowania różnorodności w administracji publicznej.

Drugi moduł monitoringu, zgodnie z propozycją, będzie polegał na zbieraniu danych o różnorodności w procesie rekrutacji. Będzie oparty na wynikach pierwszego modułu i początkowo pilotowany przez okres kilku miesięcy. Krótki raport wskaże wszelkie wymagane zmiany.



Aspekt trzeci: działanie w celu zapobiegania dyskryminacji systemowej

Przegląd istniejących systemów organizacyjnych

Istniejące systemy organizacyjne miasta w zakresie planowania, kształtowania polityki, opracowywania programów, zatrudnienia i/lub świadczenia usług zostaną poddane przeglądowi pod kątem dyskryminacji systemowej i wszelkich nierówności widocznych dla poszczególnych grup.

Przegląd taki obejmie:

- Badanie dokumentacji odnoszącej się do poddawanych przeglądowi systemów;
- gromadzenie i analizę odpowiednich danych i informacji z pochodzących z wewnętrznych systemów danych, od personelu i grup narażonych na dyskryminację systemową; oraz

- zgłaszanie ustaleń wraz z zaleceniami.

Implementowanie systemów równościowych w organizacji

Systemy równościowe to te procesy organizacyjne, które mogą zapewnić, że organizacja promuje i osiąga równość poprzez swoje funkcje i działania. Obejmują one:

1. *Ocenę wpływu równości*

Oceny wpływu na równość powinny być wdrażane, jako część miejskiego procesu opracowywania i przeglądu planów, polityk, programów i procedur, aby zapewnić, że ich zdolność do osiągnięcia wyników dla grup doświadczających nierówności zostanie oceniona na końcowym etapie projektu. Podobny proces algorytmicznej oceny

wpływu zostałyby zastosowany do zautomatyzowanych systemów decyzyjnych.

Ocena taka obejmuje: zebranie danych i informacji o populacji docelowej i jej różnorodności; ocenę prawdopodobnego wpływu planu, polityki, programu lub procedury na końcowym etapie projektu na grupy narażone na dyskryminację systemową; oraz weryfikację ustaleń z organizacjami reprezentującymi te grupy.

2. Plany równościowe

Należy opracować plany równościowe w celu rozwiązania problemu nierówności wynikającej z dyskryminacji systemowej niektórych grup osób, które są zatrudnione przez miasto lub korzystają z miejskich usług.

Opracowanie planów równościowych obejmuje diagnozę sytuacji, doświadczeń i dokładnych potrzeb grup narażonych na dyskryminację systemową; programowanie odpowiedzi w postaci pozytywnych działań oraz wewnętrznych zmian systemowych i ustalanie wskaźników.

3. Systemy organizacyjne oparte na wartościach

Należy ustanowić systemy organizacyjne oparte na wartościach mające na celu rozwijanie i utrzymywanie kultury organizacyjnej, która zobowiązuje do równości, różnorodności i niedyskryminacji.

Zapewnienie takiej kultury organizacyjnej obejmuje opracowanie oświadczenia w sprawie wartości, które motywują miasto do działań na rzecz równości, różnorodności i niedyskryminacji; ustanowienie praktycznych konsekwencji tych wartości dla priorytetów i procesów miasta oraz stworzenie systemów organizacyjnych angażujących w te wartości personel i

kierownictwo władz miasta.

Rozwijanie partycypacyjnych systemów organizacyjnych

Należy ustanowić systemy uczestnictwa w pracy miasta w celu kształtowania polityk, planów, programów i procedur z perspektywy grup narażonych na dyskryminację systemową i ich organizacji przedstawicielskich.

Działania te obejmują procesy konsultacji z grupami narażonymi na dyskryminację systemową; tworzenie platform dla wyrażenia głosu przez te grupy w sposób kolektywny oraz systemy bezpośredniego zaangażowania tych platform w opracowywanie lub przegląd polityk, planów, programów lub procedur miasta.

Rada Miasta Camden w Wielkiej Brytanii na wczesnym etapie zidentyfikowała nieproporcjonalny wpływ pandemii COVID-19 i jej zarządzania na osoby czarnoskóre oraz o azjatyckim i innym pochodzeniu¹ etnicznym. Zauważyła istnienie złożonych systemów, które powodują, że takie nierówności obejmujące społeczne, ekonomiczne, kulturowe i środowiskowe czynniki determinujące zdrowie mają miejsce.

Utworzono grupę roboczą wyższego szczebla „Nierówności dotyczące osób czarnoskórych oraz osób o pochodzeniu azjatyckim i innym pochodzeniu etnicznych w związku z COVID-19”. Grupa ta dokonała przeglądu dowodów w pięciu obszarach: nierówności w zakresie ochrony zdrowia; mieszkańcy narażeni na ryzyko; dzieci i młodzież; dostępność mieszkań i przeludnienie oraz zatrudnienie i rynek pracy. Przygotowała plan działania, który, choć spowodowany pandemią, wykracza daleko poza ten obszar.

Plan działania obejmuje sześć wezwań do działania, aby osoby czarnoskóre, o azjatyckim lub innym etnicznym

¹Terminy używane konkretnie w kontekście Wielkiej Brytanii

pochodzeniu: żyły zdrowo, niezależnie i szczęśliwie; miały najlepszy start w życiu i możliwość rozwoju wszystkich swoich zdolności; dostęp do pracy, która jest dla nich odpowiednia; zapewnienie finansowania i budowania zdolności dla organizacji wolontariackich; żyły w domu, w którym czują się bezpiecznie; oraz aby personel Camden czuł się bezpiecznie i otrzymywał wsparcie w wykonywaniu swojej pracy.

Rada Miasta Dublin w Irlandii przeprowadziła przegląd równościowy swoich systemów zapewniania wsparcia w zakresie mieszkań socjalnych i usług dla osób bezdomnych w oparciu o pochodzenie rasowe lub etniczne.

Przegląd równościowy obejmował sprawdzenie dokumentów związanych z prawem i polityką krajową oraz planów, polityk, procedur, umów dotyczących usług, materiałów informacyjnych i źródeł danych Rady. Przeprowadzono wywiady z pracownikami Rady i podmiotów świadczących usługi na podstawie umowy z miastem. Zorganizowano spotkania z beneficjentami usług będącymi osobami czarnoskórymi i pochodzącymi z mniejszości etnicznych.

W celu wdrożenia zaleceń realizowany jest Plan Działań na rzecz Równości. Planuje się przeprowadzenie kolejnego przeglądu równościowego w oparciu o inne kryteria.

Rada Miasta Kirklees w Wielkiej Brytanii opracowała Zintegrowaną Ocenę Wpływu przy wprowadzaniu nowych usług, polityk lub strategii, zmienianiu istniejących, także w wyniku przeglądów lub audytów.

Obejmuje ona oszacowanie prawdopodobnego wpływu na ludzi i środowisko, który powinien być brany pod uwagę. Pozwala na wczesne zidentyfikowanie i zapobieganie ewentualnej dyskryminacji systemowej, która może wystąpić w usługach, politykach i strategiach.

Rada opracowała wytyczne i narzędzie do przeprowadzania oceny. Narzędzie umożliwia dostęp do różnych źródeł danych. Personel zaangażowany w ten proces musi ukończyć szkolenie z tego wdrożenia. Projekt

oceny jest udostępniany do publicznych konsultacji.

Rada miejska **Botkyrka w Szwecji** opracowała systemy planowania równości, aby zrealizować cel równościowego miasta. W ten sposób miasto zwalcza dyskryminację systemową poprzez procesy i działania oparte na celach i dowodach. To kompleksowe podejście obejmuje miejsce pracy i świadczenie usług oraz różne grupy doświadczające nierówności.

Środki obejmują skupienie się na osiągnięciu reprezentatywnego personelu, którego członkowie odzwierciedlają skład społeczności; formułowanie celów w taki sposób, aby uwzględniać potrzeby i sytuację różnych grup i przyczynić się do równości oraz wzmocnienie kompetencji pracowników, aby przyczynić się do tego, by miasto było bardziej równościowe.

Rada Miasta Galway w Irlandii określiła swoje zobowiązanie do równości i praw człowieka w swoim Oświadczeniu o Wartościach dotyczącym Równości i Praw Człowieka. Stanowi ono podstawę podejścia opartego na wartościach równości i praw człowieka w planowaniu i tworzeniu wewnętrznych polityk Rady.

W oświadczeniu zdefiniowano wartości, które motywują Radę do działania w dziedzinie równości i praw człowieka. Określono praktyczne konsekwencje każdej z wartości dla priorytetów Rady i dla jej procesów operacyjnych. Wymienione wartości to: godność; odpowiedzialność; włączenie; partycypacja; sprawiedliwość społeczna; i sprawiedliwość środowiskowa. Oświadczenie o Wartościach dotyczących Równości i Praw Człowieka ma być przekazywane i zaangażowane w taki sposób, aby wartości stały się integralną częścią kultury organizacyjnej.

Rada Miasta Kirklees w Wielkiej Brytanii posiada sieci pracowników związane z równością, które odgrywają rolę w kształtowaniu procesów decyzyjnych i umożliwiają innowacje.

Proces ożywienia tych sieci obejmuje: wyznaczenie wykonawczego/wyższego

szczebla sponsora dla każdej sieci, dla którego opracowano opis roli; ponowne ustanowienie corocznego budżetu operacyjnego dla sieci; zatrudnienie koordynatora sieci w dziale zasobów ludzkich

oraz komunikację na poziomie kierownictwa w celu zmiany kultury spojrzenia na sieci i ich wartość dla menedżerów liniowych.

Aspekt czwarty: działanie w celu rozpowszechniania dobrych praktyk i dzielenia się nimi

Lokalne platformy wymiany

Lokalne platformy mogą przyjmować formę komitetów, sieci lub porozumień. Umożliwiają one organizacjom formalne spotkania w celu ułatwienia wzajemnego uczenia się i podejmowania wspólnych przedsięwzięć w zakresie walki z dyskryminacją systemową.

Mobilizacja interesariuszy

Mobilizacja interesariuszy może przyjąć formę współtworzenia inicjatyw, wspólnych działań lub zapewnienia wsparcia dla inicjatyw prowadzonych przez miasto w celu zwalczania dyskryminacji systemowej. Pozwala to na zaangażowanie szerszego grona organizacji w problematykę dyskryminacji systemowej, często na podstawie inicjatyw prowadzonych przez miasto.

Publiczna widoczność działań

Publiczna widoczność przyjęłaby formę komunikacji do społeczeństwa lub dedykowanego przekazu do głównych organizacji i sektorów. Umożliwiłaby miastu dawanie przykładu w walce z dyskryminacją systemową.

Lokalna **infrastruktura antydyskryminacyjna** może pomóc w spójnym podejściu do dyskryminacji systemowej poprzez wprowadzenie standardów niedyskryminacji we wszystkich organizacjach. **Wdrażanie prawa krajowego**, które przewiduje ustawowe obowiązki równościowe, może pomóc w spójnym podejściu do dyskryminacji systemowej poprzez wprowadzenie standardu równości w systemach wdrażanych przez

różne organizacje, przy czym miasto może służyć jako przykład i udzielać wsparcia innym podmiotom w jego realizacji.

Program integracyjny Bradford dla każdego współpracuje z **Radą Miasta Bradford w Wielkiej Brytanii** oraz z Yorkshire Building Society w celu zwiększenia włączającego zatrudnienia poprzez wdrożenie Modelu Włączającej Dojrzałości opracowanego przez Granta Thorntona, a wiedza zaczerpnięta z tego doświadczenia jest udostępniana Sieci Pracodawców lokalnych organizacji, która tworzy narzędzia dla pracodawców z całego okręgu.

Porozumienie w sprawie Współpracy, dotyczące zwalczania rasizmu jako „wspólnego dobra miejskiego”, opracowane przez miasto **Turyń we Włoszech**, wykorzystало proces współtworzenia Porozumienia, aby zmobilizować interesariuszy z różnych sektorów (opisany w części 4.4 powyżej). To działanie zostanie następnie wzmocnione przez proces, w którym różni interesariusze będą mogli przystąpić do końcowego Porozumienia, które będzie stanowić podstawę dla skoordynowanych działań przeciwko rasizmowi.

„Mapa drogowa dla administracji otwartej na egalitarną i niedyskryminacyjną różnorodność”, opracowana przez Kanton (stan) **Neuchâtel w Szwajcarii**, określa działania dla uznania różnorodności i promocji równości na trzech osiach (opisane w części 6.3 powyżej). Pierwsza oś ustanawia działania, jakie będą podejmowane, aby stan był wzorem w kwestiach równości i niedyskryminacji. Działania w tym obszarze koncentrują się na włączeniu zaangażowania w otwartość, równość i niedyskryminację w

swoją pracę komunikacyjną i w swoje narzędzia, a także na sposobach realizacji tego zaangażowania.

