

INTRODUZIONE AL TOOLKIT PER L'UGUAGLIANZA

Perché i governi locali dovrebbero prendere provvedimenti nei confronti dell'uguaglianza? Perché la politica di antidiscriminazione è importante a livello locale? Come dovrebbero essere identificate le disuguaglianze e come deve essere valutata la loro importanza dalla prospettiva dei diritti umani? Quali obiettivi devono essere perseguiti? Quali temi dovrebbero essere affrontati? Come superare le prove che riguardano la pianificazione, la realizzazione e la valutazione delle azioni politiche volte all'uguaglianza? Quali sono i fattori chiave per il successo? Qual è la chiave per un impatto sostenibile?

Il Toolkit per l'Uguaglianza affronta queste questioni in modo molto pratico. Esso fornisce esempi e indicazioni dettagliate sulla fase realizzativa. Tutte le informazioni sono state raccolte ed elaborate in collaborazione con diversi politici locali, funzionari pubblici, consulenti, organizzazioni della società civile, avvocati, oltre alla popolazione locale interessata. Tutto questo assicura un'ampia serie di competenze su quali azioni intraprendere, e su come e quando intraprenderle. Dodici capitoli tematici trattano di modelli di politica relativa all'amministrazione locale mostrando la via per il successo, a partire dalla concettualizzazione e pianificazione, fino alla realizzazione e alla verifica e valutazione dell'impatto, il tutto in linea con un approccio basato sui diritti umani per la promozione di una maggiore uguaglianza.

IDEE GUIDA E OBIETTIVI FONDAMENTALI

Il razzismo nelle sue varie forme rappresenta un problema radicato nella società Europea da secoli. La sua ascesa non riguarda solo l'avvento di tendenze xenofobe durante gli anni 90, amplificate poi dagli attacchi terroristici dell'11 Settembre, o dai più recenti flussi migratori di rifugiati. La crescente popolarità dei partiti della destra populista ed estremista in tutta Europa rappresenta una conseguenza (più che l'origine) di atteggiamenti e comportamenti più o meno razzisti. Nel loro mirino ci sono sia nuovi arrivati, che i cittadini nati in Europa, a cui si nega una posizione egualitaria in una società di cui chiaramente fanno parte. Si va dagli atteggiamenti dichiaratamente razzisti di chi nega apertamente la parità di diritti di tutti gli esseri umani, a problematiche di discriminazione strutturale con cui tutti siamo cresciuti e che rischiamo di far persistere e avallare in modo più o meno consapevole.

La messa in atto del principio di non-discriminazione richiede politiche che impediscano, eliminino e condannino efficacemente la discriminazione razziale (e non solo razziale)¹. Le

¹ Sebbene il Toolkit si concentri sulla discriminazione razziale, è importante notare che le politiche rivolte alla discriminazione razziale dovrebbero spesso dedicarsi anche all'uguaglianza in senso più ampio e includere quella basata sul sesso, sull'orientamento sessuale e sulla disabilità. Questo al fine di essere efficace e appoggiare l'uguaglianza in qualità di diritto umano.

autorità locali, specialmente a livello cittadino, hanno un ruolo cruciale nella realizzazione di politiche antidiscriminatorie che facciano una vera differenza. Esse sono vicine ai loro cittadini e possiedono generalmente un certo grado di autonomia, risorse e reti di solidarietà. La loro vicinanza alle vicende quotidiane dei cittadini fa sì che spesso riconoscano l'impatto del razzismo e le necessità di intervento più velocemente rispetto ai politici a livello nazionale.

Le città sono diventate il fulcro della diversità etnica e culturale. Esse ne traggono benefici ma allo stesso tempo sono i luoghi in cui l'incontro quotidiano tra diversità scatena competizione, interessi contrastanti e paure che alimentano lo sviluppo di ideologie e pratiche razziste e discriminatorie. Le autorità locali sono chiamate ad affrontare tali questioni e sentono la necessità di condividere la loro esperienza con altre città in situazioni simili, al fine di migliorare le loro politiche per contrastare la discriminazione razziale ed etnica. La creazione di reti cooperative a livello cittadino avvalorava questo desiderio di scambio di esperienze. Negli ultimi vent'anni sono state lanciate diverse iniziative in questo senso. Molte di loro sono state determinate da organizzazioni di società civile, alcune sono reti civiche organizzate orizzontalmente, altre sono state fondate e tenute in vita da organizzazioni internazionali, quali l'Unione Europea, il Consiglio d'Europa, e da organizzazioni delle Nazioni Unite, in particolare dall'UNESCO.

La Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo (ECCAR), fondata dall'UNESCO e da diverse città Europee nel 2004, che oggi fa parte della Coalizione Internazionale delle Città inclusive e sostenibili, è una delle protagoniste chiave in questo campo. L'ECCAR fu lanciato con l'obiettivo generale di coinvolgere le città e i comuni nella lotta contro il razzismo e tutte le forme di discriminazione. Il cuore dell'iniziativa è rappresentato da un Piano di Azione in dieci punti (Ten-Point Plan of Action - 10PPA) che propone dieci iniziative e i corrispondenti esempi di messa in pratica da realizzare dalle città partecipanti. Gli obiettivi principali previsti riguardano:

- La prevenzione e le iniziative positive, tra cui sensibilizzazione e formazione basata sulla tolleranza reciproca, creando rispetto per la diversità culturale, promuovendo il dialogo interculturale, la coesistenza pacifica, i diritti umani e la cittadinanza democratica;
- Il controllo e la vigilanza, includendo la raccolta dati e lo sviluppo di indicatori pertinenti al fine di valutare le situazioni discriminatorie e l'effetto di tali politiche;
- L'accrescimento dell'autonomia e il supporto alle vittime nella loro lotta per affermarsi, organizzarsi e difendersi;
- La mediazione, includendo arbitrato, informazione, sensibilizzazione e riconciliazione;
- Le condanne, includendo il rinforzo dei meccanismi amministrativi e giuridici per perseguire senza compromessi gli atti di razzismo.

Un fattore particolarmente importante che riguarda la discriminazione sta nel capire che, oltre alle problematiche dovute ad atti deliberatamente razzisti, la questione della discriminazione strutturale richiede le seguenti prese di coscienza:

- la discriminazione è normalmente messa in atto da persone che possiedono il potere di discriminare;
- la discriminazione compiuta da queste persone non è necessariamente legata ad un intento malevolo o da atteggiamenti cattivi (razzismo dichiarato);
- in larga misura, coloro che dispongono del potere di discriminare possiedono già atteggiamenti “buoni”.

C'è pertanto il bisogno di riconoscere che le misure per la promozione dell'uguaglianza implicheranno necessariamente la messa alla prova dello status quo attuale, il che significa che almeno alcune di tali misure dovranno concentrarsi sul cambiamento dei comportamenti, e non solo degli atteggiamenti. Sebbene possa sembrare piuttosto ovvio, la negazione del razzismo nelle sue forme più taciute rappresenta la norma ormai da lungo tempo in Europa.

Dopo la Seconda Guerra Mondiale, i paesi Europei respinsero l'ideologia razzista dichiarata che era stata alla base della guerra; furono invece lenti nel riconoscere il razzismo nelle sue più velate forme istituzionali. Questo si può riscontrare nel fatto che i paesi Europei, a parte il Regno Unito, non adottarono leggi moderne contro il razzismo fino agli anni '90 e 2000. La direttiva dell'Unione Europea sull'uguaglianza razziale rappresentò una spinta a questo proposito, dal momento che richiese che fosse stabilito uno standard minimo elevato di protezione in tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, contro la discriminazione razziale nella vita lavorativa e in altri ambiti della società.

Questo è in netto contrasto con gli Stati Uniti, i quali adottarono tali leggi negli anni '60. Esse non riflettevano una più elevata e profonda comprensione della democrazia. Furono invece una questione di necessità, poiché fu capito che negare il problema non era più possibile. Lo stimolo venne dal razzismo dichiarato e “legale” degli stati del sud, oltre a quello meno percettibile integrato in altri ambiti della società statunitense, che stava mettendo a dura prova la società stessa. Ci fu uno sviluppo simile negli Stati Uniti a livello locale. Le grandi città, dato il crescente numero di persone di colore che migravano dal sud al nord – per la maggior parte alla ricerca di lavoro – furono spesso le prime ad affrontare e sviluppare misure contro la discriminazione, in particolare quella basata sulla razza.

Tali misure devono essere considerate tenendo presente che, anche se non sembrano avere un impatto nell'immediato, esse possono essere verosimilmente intensificate in modo tale che lo avranno in futuro. In altre parole se si considera che la discriminazione rischi di avere

un peso, e lo si ingrandisce, quelle misure che oggi non sembrano avere un grande effetto, potrebbero invece avere un impatto concreto prevedendo questo rischio. Le persone spesso non si rendono conto di simili preconcetti, ma allo stesso tempo degli studi hanno suggerito che tali pregiudizi radicati influenzano il comportamento delle persone.²

Ad esempio in molti sottolineano l'importanza della formazione dei dipendenti pubblici riguardo all'antidiscriminazione, tuttavia questo tipo di provvedimenti sono raramente indicati in qualità di misure con un vero impatto. Ad ogni modo, se ai manager fosse chiaro che la loro abilità nel promuovere l'uguaglianza e contrastare la discriminazione potrà essere presa in considerazione in relazione ad aumenti di salario e mantenimento del posto di lavoro, questo potrà verosimilmente portare a un più grande impatto a lungo termine della formazione stessa. In questo modo, la nostra conclusione è che se le misure in parte si concentrano sul comportamento, esse possono aiutare chi è in grado di riconsiderare le proprie azioni. Quanto detto è anche in linea con quanto segnalano gli psicologi, vale a dire che uno dei modi migliori per incoraggiare i cambiamenti più duraturi negli atteggiamenti è attraverso il raggiungimento del cambio di comportamento.

Questa idea supporta inoltre il concetto di base che contrastare la discriminazione dovrebbe portare ad una maggiore diversità, per esempio nella vita lavorativa, aiutando a veicolare l'idea che gli individui debbano essere rispettati per quello che sono e per i meriti che possiedono; questo dovrebbe d'altra parte portare ad un accrescimento dell'autonomia degli individui coinvolti, arrivando così ad una maggiore determinazione a contrastare la discriminazione. Tutti questi fattori insieme potranno creare una spirale positiva. Quest'ultima si opporrebbe alla spirale negativa che si verifica quando gli atti di razzismo vengono negati. Questo comporta che la diversità in sviluppo nei luoghi di lavoro è dovuta solo alla richiesta di impiegati piuttosto che ai meriti degli individui, il che identifica gli immigrati come una "scorta di manodopera" che a sua volta tende a togliere il potere agli interessati.

Per assicurare il reciproco scambio di conoscenze tra le città, la presentazione degli esempi di politiche deve essere accompagnata da strumenti pratici che spieghino il motivo del loro successo e come possono averne di più. Deve esserci inoltre della formazione che prenda in considerazione le esperienze fatte e le lezioni apprese dai comuni e dalle autorità locali. Il Toolkit per l'Uguaglianza mira all'obiettivo complessivo di raggiungere il maggior numero di città che realizzino politiche più efficienti sull'antidiscriminazione in modo da promuovere l'uguaglianza, favorire le pari opportunità, e ridurre la quantità e i propositi del comportamento discriminatorio e i danni da esso causati.

Il Toolkit per l'Uguaglianza offrirà alle autorità cittadine un'assistenza pratica che le incoraggi e permetta loro di realizzare delle politiche che abbiano un impatto significativo nella lotta

² Si veda in particolare *Blind Spot: Hidden Biases of Good People*, Mahzarin R. Banaji, Anthony G. Greenwald. 2013. Delacorte Press.

alla discriminazione razziale ed etnica e a promuovere l'uguaglianza nella società. Il Toolkit per l'Uguaglianza è principalmente diretto ai politici locali e ai funzionari pubblici, ma anche alle organizzazioni della società civile che lavorano nel settore, sia per fini di tutela o per una cooperazione costruttiva con le autorità nella creazione e realizzazione di politiche antidiscriminatorie a livello locale. È importante sottolineare che le politiche presentate non si concentrano necessariamente sulla lotta al razzismo più dichiarato, ma si tratta di politiche realizzabili quotidianamente per impedire la discriminazione attraverso un progetto conforme ai diritti umani.

Spesso non c'è un'intesa comune sul significato di "buone pratiche". Nel trattare la questione su ciò che si definisce "buono", gli autori hanno sviluppato un modello che ha lo scopo di rendere tali iniziative operative. Esso si basa sulla definizione data dalla Convenzione Internazionale per l'Eliminazione di tutte le forme di Discriminazione Razziale (CERD 1965). L'Articolo 1 della CERD definisce la discriminazione razziale come "distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, la nascita o l'origine nazionale o etnica [...]". Le quattro dimensioni identificate dalla CERD (distinzione, restrizione, esclusione, preferenza) e i loro rispettivi opposti in qualità di obiettivi della politica (uguaglianza, pari opportunità, inclusione e trattamento egualitario) rappresentano le misure. Di conseguenza è buono ciò che rispetta, protegge, soddisfa e promuove almeno una di queste quattro dimensioni. Ne consegue che una politica di antidiscriminazione si intende riuscita se essa dimostra effettivamente un impatto concreto nel raggiungimento di maggiore uguaglianza, inclusione, pari opportunità e trattamento egualitario.

Oltre a rendere operativa una norma internazionale sui diritti umani al fine di definire le politiche antidiscriminatorie, il Toolkit per l'Uguaglianza organizza il modello di politiche in cinque aree relative alle funzioni municipali. In questa prospettiva i governi locali possono agire in qualità di Istituzioni democratiche, Organi normativi, Datori di lavoro, Fornitori di servizi e Contraenti generali. Al fine di inserirsi nella struttura dei 10PPA dell'ECCAR, le politiche sono classificate secondo i rispettivi impegni.

Lo scopo del Toolkit per l'Uguaglianza non è quello di raccogliere e disseminare esempi di azioni compiute dalle città, ma quello di analizzare le politiche da esse realizzate, al fine di formulare dei modelli nei vari campi delle operazioni municipali che soddisfino i criteri tratti dalla CERD. I modelli vengono preparati in modo da permetterne la realizzazione pratica dopo essere stati contestualizzati nel rispetto delle circostanze locali.

METODI

Il Toolkit per l'Uguaglianza è stato realizzato in tre fasi. La prima parte si basa sulla chiarificazione dei concetti, che comprende la ricerca documentale e il raggruppamento di possibili politiche e misure contro la discriminazione.

La seconda parte è stata dedicata ad un'indagine tra i soggetti coinvolti nella politica delle varie città Europee, circa i loro metodi nel contrasto della discriminazione razziale. L'indagine invitava le città ad indicare quali sistemi impiegavano e a descrivere le politiche che consideravano particolarmente riuscite. L'indagine è stata così diretta alle cinque aree funzionali delle città. In una seconda fase, i partecipanti hanno dovuto dare una valutazione dell'impatto della politica descritta, in relazione ad una serie di 144 indicatori di risultato, oltre a descrivere altri effetti riscontrati con parole proprie. L'indagine è stata diffusa dall'ECCAR nelle 120 città che ne fanno parte. Hanno partecipato in totale 40 città, incluse 22 che hanno descritto una o due politiche molto dettagliatamente. L'indagine ha generato un database di politiche promettenti, fornendo così una visione generale dei sistemi adottati dalle città Europee per contrastare il razzismo e la discriminazione razziale dal punto di vista dei diritti umani.

La terza parte era finalizzata alla raccolta di suggerimenti decisamente pratici sul processo di realizzazione, sulle prove da aspettarsi e sulle strategie per attenuare tali sfide. Questa parte è stata realizzata attraverso 24 visite in 11 paesi Europei, inclusi dei colloqui approfonditi con 78 funzionari pubblici, politici e altri soggetti coinvolti (per esempio ONG, associazioni di migranti, università), tutti responsabili o coinvolti nella realizzazione di politiche contro il razzismo e la discriminazione razziale. Queste informazioni sono state organizzate in 12 "modelli tematici di politica". Il Toolkit per l'Uguaglianza presenta questi modelli di politica in 12 capitoli con istruzioni punto per punto sulla loro progettazione e realizzazione.

I modelli di politica riuniscono politiche applicate da diverse città e identificate come politiche di successo in termini di aumento dell'uguaglianza, garanzia di trattamento equo, promozione di pari opportunità e/o a sostegno dell'inclusione e della partecipazione. In tal modo sono stati raggruppati modelli di politica nelle seguenti aree: piani d'azione, monitoraggio, partecipazione dei migranti, uffici per l'antidiscriminazione, servizi di accoglienza, diversità nella pubblica amministrazione, accesso ai servizi pubblici, politiche abitative, cooperazione con esercizi privati e misure per contrastare, impedire e monitorare i discorsi di incitamento all'odio. I modelli di politica sono stati soggetti a revisioni ripetute, ponendo l'accento sull'abilità di comprenderle e realizzarle e sulla loro rilevanza ai fini dei diritti umani.

Il testo finale dei capitoli del Toolkit è stato revisionato da una squadra di ricercatori e migliorato tramite feedback da funzionari amministrativi delle città.

Per migliorare l'accessibilità alla pubblicazione, la Commissione Europea ci ha aiutato:

- ad approfondire e ampliare i modelli di politica attraverso ulteriori ricerche,
- a creare un progetto di semplice utilizzo,
- a pubblicare versioni in nove lingue (inglese, tedesco, spagnolo, italiano, francese, olandese, greco, ungherese, svedese),

- a organizzare eventi di scambio per discussioni tra i responsabili delle decisioni e a formare i funzionari pubblici e i partecipanti della società civile,

finanziando il progetto ADPOLIS (JUST/2014/RDIS/AG/DISC, Numero Progetto: 8084).

COME USARE IL TOOLKIT

Il Toolkit per l'Uguaglianza si rivolge soprattutto alle autorità di governo locali. Esso consiste in un'introduzione, una serie di documenti di lavoro, degli annessi come liste di indicatori, tabelle di strumenti per i diritti umani, esempi di politiche ecc., e, nella sua parte centrale, dodici capitoli autonomi. Si intende così prendere in considerazione la struttura dipartimentale delle autorità locali da una parte (diverse competenze per diverse aree), e l'interesse dei responsabili della politica dall'altra (molte politiche sono già in atto, ma alcune di esse relative a certe aree devono essere ancora presentate o migliorate).

Ognuno di questi capitoli comprende un'introduzione che stabilisce il quadro di riferimento sui diritti umani dell'argomento trattato e un annesso con ulteriori risorse ed esempi dalle città. La parte sulla realizzazione di ogni capitolo è strutturata nelle sezioni: **Perché è necessario?**, che comprende i ragionamenti sui diritti umani per il beneficio di tutti; la **Pianificazione e Fondamento** della politica; la sezione **Messa in pratica** e il suo mantenimento; e una sezione **Follow-up**, che include la valutazione, sostenibilità e i fattori chiave per il successo. Questo garantisce l'applicazione in conformità con le rispettive divisioni del lavoro.

Vi invitiamo a esaminare il Toolkit per intero, oppure a scegliere semplicemente un modello di politica a cui siete interessati. Il nostro scopo è offrire dei suggerimenti che siano più concreti possibile. Naturalmente questo non significa che l'ordine delle fasi non possa essere cambiato o che tutti i consigli possano essere applicati nei vari contesti delle vostre città. Vi invitiamo pertanto a leggere il Toolkit come combinazione di conoscenze condivise da colleghi di altre città, e a usare qualsiasi cosa vi sembri utile per la vostra situazione. Ci possono essere varianti fisiologiche a seconda di fattori come la grandezza e la struttura dei poteri della città, che possono variare a causa dei requisiti giuridici nazionali.

La struttura segue il Piano di Azione in dieci punti dell'ECCAR. Il Toolkit fornisce idee e assistenza per le città che già sono membri dell'ECCAR, come anche per i membri potenziali, su come riempire di contenuto i 10 Punti del Piano di Azione.

Il Toolkit per l'Uguaglianza presenta dodici modelli di politica nelle seguenti aree:

- IL PIANO DI AZIONE IN DIECI PUNTI DELL'ECCAR
- MONITORAGGIO

- COMITATO PER LE POLITICHE CONTRO LA SELEZIONE ALL'INGRESSO
- CONSIGLIO ELETTO DEI MIGRANTI
- UFFICIO ANTIDISCRIMINAZIONE
- SERVIZI DI ACCOGLIENZA PER I NUOVI ABITANTI DELLA CITTA'
- FORUM DELLA CITTADINANZA ATTIVA DEI MIGRANTI
- GESTIONE DELLA DIVERSITA' NELL'AMMINISTRAZIONE DELLA CITTA'
- MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSO AI SERVIZI PER I GRUPPI EMARGINATI
- POLITICHE ABITATIVE ADEGUATE
- COMBATTERE IL RAZZISMO E L'INCITAMENTO ALL'ODIO: COSTRUIRE UNA SOCIETÀ NON RAZZISTA
- LOTTA AI DISCORSI DI INCITAMENTO ALL'ODIO NELLA POLITICA: MONITORAGGIO DELLE CAMPAGNE ELETTORALI

OSSERVAZIONI

La ricerca per la stesura del Toolkit ha rivelato alcuni schemi nella realizzazione delle politiche di uguaglianza nelle città, nonché alcuni tratti comuni nei metodi che hanno portato a risultati tangibili.

Nel contrastare la discriminazione razziale, le città sono maggiormente attive nella loro funzione di istituzioni democratiche, di organi normativi e di fornitori di servizi. Esiste poi un potenziale non sfruttato per molte città riguardo all'uso dei loro poteri in qualità di datori di lavoro locali, o di contraenti generali. Quando si tratta della funzione pubblica di datore di lavoro, la formazione dei dipendenti è spesso affrontata, tuttavia un quarto delle città partecipanti all'indagine non aveva ancora formato i propri dipendenti e il proprio staff sulle questioni dell'antidiscriminazione. Questo significa che la formazione sull'antidiscriminazione non è ancora la prassi nel training professionale di molti impiegati pubblici. Le politiche realizzate erano frequentemente classificate nell'area di "città come fornitore di servizi", mentre alle città era piuttosto riservato il compito di rivolgersi a imprenditori locali e soggetti privati, sia nel loro ruolo di contraenti generali, sia come fornitori di sussidi, o altre forme di sostegno.

Le città si concentrano su politiche che mirano a impedire la discriminazione razziale e a sostenere le vittime, invece di eliminarla sanzionando i responsabili. In termini di obiettivi relativi ai diritti umani – uguaglianza, inclusione, pari opportunità e trattamento egualitario – le politiche messe in atto dalle città mirano più spesso a promuovere le pari opportunità

incoraggiando il comportamento antidiscriminatorio e l'inclusione offrendo possibilità per una maggiore partecipazione. Le politiche che esplicitamente mirano a promuovere l'uguaglianza o il trattamento egualitario sono meno comuni o addirittura più rare, quando si tratta di cambiare o combattere le strutture e i comportamenti discriminatori.

Tali tendenze si riflettono anche nelle definizioni dei gruppi a cui sono rivolte, che si trovano in varie politiche; esse dimostrano un chiaro orientamento verso i migranti e/o le minoranze. Le idee alla base di queste politiche sono raramente rivolte alla maggioranza della popolazione in qualità di potenziale testimone della discriminazione e/o a chi ha il potere di discriminare o di impedire che la discriminazione avvenga. E' inoltre più probabile che le politiche contro la discriminazione razziale siano ideate in termini di diversità e integrazione, escludendo la discriminazione stessa o trattandola come una problematica minore invece che come la questione chiave e fondamentale.

L'antidiscriminazione è un problema trasversale che necessita del lavoro di più di un'unità nel singolo dipartimento cittadino. Realizzare una politica che incroci la normale divisione del lavoro richiede quindi grandi comunicazione e coordinamento. Riguardo alla trasversalità, le politiche antidiscriminatorie richiedono il riconoscimento e l'attenzione di diversi soggetti coinvolti: governo e parlamento della città, molti uffici comunali, ONG/organizzazioni della società civile, associazioni di migranti, agenzie di servizi semi private (per esempio agenzie per i servizi sociali, agenzie abitative), gruppi di interesse, persone influenti. Curiosamente, gli approcci a più livelli di governo (per esempio a livello locale, regionale e nazionale) non sono tra quelli riusciti.

Nella negoziazione sulla creazione delle politiche antidiscriminatorie, i promotori usano la seguente lista di argomenti, a seconda delle priorità della controparte:

- Riguardo agli obblighi giuridici: per esempio il rispetto dei diritti umani e l'obbligo al rispetto dei diritti costituzionali; la realizzazione di un piano di azione o linea guida nazionale o regionale; la compilazione della dichiarazione d'intenti della città con provvedimenti concreti; far rispettare le legislazioni penali (crimini legati all'odio) e quelle antidiscriminatorie;
- Riguardo ai benefici per la popolazione cittadina nella sua interezza: ad esempio evitare il conflitto sociale e le conseguenti minacce alla sicurezza; promuovere la coesione sociale a livello locale; il marketing positivo nelle città, che attrae turisti, studenti, imprese; evitare il costo sociale della discriminazione provocato dal conflitto o dall'esclusione e marginalizzazione delle persone;
- Riguardo ai benefici per l'amministrazione della città e per i suoi dipendenti / per i soggetti coinvolti: ad esempio la gestione della diversità aiuta la città ad adattarsi al fatto che la popolazione è variegata e lo sta diventando sempre di più; guadagnarsi la fiducia della popolazione e l'accresciuto rispetto delle norme cittadine; il mantenersi informati sulle eventuali preoccupazioni dei residenti; la realizzazione di politiche

efficienti che raggiungono i gruppi a cui si rivolgono; il sostegno di competenze e professionalità nel gestire una clientela variegata; il richiamo di personale più qualificato; l'uso delle competenze quotidiane dei residenti;

- Riguardo ai benefici per i gruppi a cui le politiche si rivolgono; ad esempio il miglioramento delle loro attuali condizioni di vita; il rispetto e la protezione dei loro diritti; il sostegno in caso di discriminazione; un più grande coinvolgimento nella realizzazione delle politiche che li riguardano.

I metodi che sono risultati un successo nella realizzazione di politiche antidiscriminatorie comprendono:

- Un approccio partecipativo,
- Un'attenta valutazione delle necessità,
- Lo sviluppo di reti costituite,
- Il lavoro volto ad uno scopo comune,
- Pianificazione a lungo termine,
- Coordinamento e supporto affidabili,
- Integrazione strutturale,
- Capacità di adattarsi e apertura al miglioramento,
- Una bassa soglia riguardo l'accessibilità ai servizi,
- Formazione di supporto ai soggetti coinvolti,
- Monitoraggio dell'impatto e dei risultati.

Molte delle politiche antidiscriminatorie realizzate con successo affrontano inoltre la discriminazione razziale in maniera indiretta. Esse affrontano direttamente le sfide della società e definiscono i gruppi a cui rivolgersi con criteri socio-economici, a prescindere dallo stato di residenza o dall'origine etnica.

Le sfide riportate più di frequente sono relative ad un coinvolgimento attivo dei gruppi, del lavoro socialmente utile mirato, e ampi sforzi sulle relazioni pubbliche, per esempio attraverso la collaborazione con i media locali, come i giornali del posto. Un'altra sfida è coordinare le attività dei diversi uffici comunali, delle ONG, della polizia, e altri protagonisti della società civile. Questo comprende la raccolta e il confronto di dati provenienti da varie fonti sulle forme e i casi della discriminazione, nonché l'assicurarsi che i soggetti pertinenti siano informati sulle competenze reciproche e che i clienti siano efficientemente indirizzati agli organi competenti.

RINGRAZIAMENTI

La realizzazione di questo Toolkit per l'Uguaglianza non sarebbe stata possibile senza il supporto delle città e degli impiegati pubblici che hanno condiviso il proprio tempo, le proprie esperienze, e conoscenze. L'ECCAR e gli editori desiderano quindi ringraziare tutte le città partecipanti per il loro contributo e la loro ospitalità, in particolare:

Agia Varvara (Grecia)	Madrid (Spagna)
Atene (Grecia)	Malmö (Svezia)
Barcellona (Spagna)	Nantes (Francia)
Berlino (Germania)	Pecs (Ungheria)
Berna (Svizzera)	Potsdam (Germania)
Bilbao (Spagna)	Rotterdam (Olanda)
Bologna (Italia)	Santa Cruz (Spagna)
Botkyrka (Svezia)	Siviglia (Spagna)
Budapest (Ungheria)	Toulouse (Francia)
Castilla-La Mancha (Spagna)	Torino (Italia)
Esch-sur-Alzette (Lussemburgo)	Valencia (Spagna)
Ghent (Belgio)	Vienna (Austria)
Graz (Austria)	Zurigo (Svizzera)