

COMITATO PER LE POLITICHE CONTRO LA SELEZIONE ALL'INGRESSO

TOOLKIT PER L'UGUAGLIANZA POLITICHE URBANE CONTRO IL RAZZISMO

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

TOOLKIT PER L'UGUALIANZA POLITICHE URBANE CONTRO IL RAZZISMO

COMITATO PER LE POLITICHE CONTRO LA SELEZIONE ALL'INGRESSO

LA CITTÀ SI ATTIVA NELLE SUE FUNZIONI DI:

- **istituzione democratica**
- organo normativo
- datore di lavoro
- fornitore di servizi
- appaltatore

PIANO DI AZIONE IN 10 PUNTI DELL'ECCAR

1 Maggiore Vigilanza contro il Razzismo

2 Analisi del Razzismo e della Discriminazione e Monitoraggio delle Politiche Comunali

3 Maggiore supporto alle Vittime del Razzismo e della Discriminazione

4 Abitanti della città più partecipativi e meglio informati

5 La Città sostiene attivamente le pratiche di Pari opportunità

6 La Città dà lavoro rispettando le Pari Opportunità e in qualità di Fornitore di Servizi

7 Equo accesso agli alloggi

8 Sfida al Razzismo e alla Discriminazione attraverso l'Educazione

9 Promozione della Diversità Culturale

10 Gestione dei crimini e dei conflitti generati dall'odio

Il progetto è stato coordinato dall'ETC di Graz, e realizzato con i seguenti partner:

Università di Stoccolma – SU (Svezia)

Università degli Studi di Padova – Centro Diritti Umani – Padova (Italia)

Centre for European Constitutional Law – CECL (Greece)

Otherness Foundation - NEKI (Ungheria)

Cidalia (Spagna)

Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo (ECCAR e.V.)

UNESCO come membro dell'ICCAR

Editori: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Pubblicazione 2.0 Febbraio 2017, Graz – Stoccolma – Potsdam

Il Toolkit per L'Uguaglianza è stato realizzato col supporto della Commissione Europea, dell'UNESCO, della Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo (ECCAR), dell'Open Society Foundation - At Home in Europe, dall'ETC di Graz, e dalle città di Berna, Bologna, Esch-sur-Alzette, Ghent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Vienna, e Zurigo.

La presente pubblicazione è stata realizzata con il supporto finanziario del Programma REC (Rights, Equality and Citizenship) dell'Unione Europea (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084). I contenuti della presente pubblicazione sono di esclusiva responsabilità dell'ETC di Graz e dei suoi partner, e non possono essere in nessun modo considerati espressione della visione della Commissione Europea.

INTRODUZIONE

Il Toolkit per l'Uguaglianza rappresenta un manuale che supporta le città nella realizzazione di politiche locali che contrastino con successo il razzismo e la discriminazione razziale, o nell'adattamento di politiche già esistenti. Il Toolkit fornisce delle istruzioni progressive e basate sull'esperienza per la realizzazione di politiche concrete, partendo dalla concettualizzazione e concludendo con la valutazione del loro impatto. Tutto il contenuto si basa sulle competenze condivise da funzionari pubblici esperti impiegati nelle città Europee.

Il nostro scopo è quello di dare suggerimenti che siano più concreti possibile. Vi invitiamo a leggere il Toolkit come una combinazione di conoscenze condivise da colleghi di altre città, e a usare qualsiasi cosa vi sembri utile per la vostra situazione.

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)
Athens (Grecia)	Malmö (Svezia)
Barcelona (Spagna)	Nantes (Francia)
Berlin (Germania)	Pecs (Ungheria)
Bern (Svizzera)	Potsdam (Germania)
Bilbao (Spagna)	Rotterdam (Olanda)
Bologna (Italia)	Santa Cruz (Spagna)
Botkyrka (Svezia)	Sevilla (Spagna)
Budapest (Ungheria)	Toulouse (Francia)
Castilla-La Mancha (Spagna)	Turin (Italia)
Esch-sur-Alzette (Lussemburgo)	Valencia (Spagna)
Ghent (Belgio)	Vienna (Austria)
Graz (Austria)	Zurich (Svizzera)

COMITATO PER LE POLITICHE CONTRO LA SELEZIONE ALL'INGRESSO

PERCHÉ È NECESSARIO? 9

FONDAMENTO 12

PIANIFICAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE 12

Fase Sostegno politico	9
Fase Prove sul campo	10
Fase Formazione di un gruppo di lavoro/futuro comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso	10
Fase Lettera di intenti	10
Fase Concordare gli elementi e le procedure di base per il comitato	11

IDEA ALLA BASE 12

Fase Calcolo del budget	12
Fase Formulare una lista di criteri legittimi per negare l'accesso ai locali	12

MESSA IN PRATICA 15

Fase Organizzare un'inaugurazione pubblica	13
Fase Motivare i proprietari dei locali a partecipare	13
Fase Coinvolgere i media locali	13

SOSTENIBILITÀ 15

Fase Decisione del consiglio comunale	13
--	----

FOLLOW-UP 19

FATTORI CHIAVE PER IL SUCCESSO 19

IMPATTO E RISULTATO 20

RISORSE ED ESEMPI 20

COMITATO PER LE POLITICHE CONTRO LA SELEZIONE ALL'INGRESSO

Questa politica si concentra sulla prevenzione e sulla lotta alla discriminazione nel rifiutare l'accesso a vari tipi di luoghi pubblici (ristoranti, locali notturni, discoteche ecc.). Il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso è una commissione che vigila sulle politiche di ingresso nei bar e nei locali. Il comitato valuta le politiche di ingresso di discoteche, bar e locali di questo tipo, ascolta e indaga sulle lamentele in merito alla presunta ingiusta esclusione di alcuni clienti fondata su diversi motivi discriminatori.

La Convenzione Internazionale sull'eliminazione di ogni forma di Discriminazione Razziale (CERD) stabilisce che ***“l'espressione discriminazione razziale sta ad indicare ogni distinzione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica [...]”***.

Per ***“Distinzione”*** si intende definire una persona diversa sulla base della ***“razza”***, del colore, dell'etnia, dell'ascendenza, della nascita, della religione, della lingua (ricorrendo a fattori biologici o culturali) giustificando la differenziazione dei diritti su un piano strutturale. L'opposto di distinzione è uguaglianza. L'uguaglianza è intesa sia come status che come processo.

Per ***“Esclusione”*** si intende la negazione dell'accesso e del godimento dei diritti umani. L'Unione Europea ha adottato il termine esclusione sociale definito dall' Organizzazione Internazionale del Lavoro, ma ha ampliato la definizione sottolineando che l'esclusione sociale si verifica quando le persone non riescono a partecipare o a contribuire pienamente alla società a causa della ***“negazione dei diritti civili, politici, sociali, economici e culturali”***. Le definizioni indicano che l'esclusione è il risultato di ***“una combinazione di problemi collegati, come la disoccupazione, le scarse capacità, il reddito basso, gli alloggi precari, le cattive condizioni di salute e lo smembramento del nucleo familiare.”*** La partecipazione rappresenta un prerequisito e, allo stesso tempo, un obiettivo dei diritti umani. L'opposto di esclusione è inclusione.

Per ***“Restrizione”*** si intende la limitazione del godimento dei diritti umani nella pratica. La controparte positiva è avere ***“pari opportunità”***.

La ***“Preferenza”*** favorisce una persona rispetto ad un'altra sulla base di ***“razza”***, colore, etnia, ascendenza, nascita, religione o lingua. In modo corrispondente, la preferenza svantaggia una persona rispetto ad un'altra. La risposta positiva a questa intesa formale è il ***“trattamento egualitario”***.

Le politiche volte a contrastare con successo la discriminazione razziale devono quindi contribuire alle controparti positive delle quattro dimensioni della discriminazione.

Contrastare la discriminazione significa dunque sviluppare l'uguaglianza, l'inclusione, le pari opportunità e/o il pari trattamento.

- **II COMITATO PER LE POLITICHE CONTRO LA SELEZIONE ALL'INGRESSO**, come descritto nel presente capitolo, contrasta la discriminazione promuovendo **l'uguaglianza** al fine di **prevenire** e **sanzionare** la discriminazione nel godimento dei diritti umani.

INFORMAZIONI SUL CONTESTO

Il seguente capitolo è stato sviluppato attraverso discussioni di gruppo e colloqui faccia a faccia con i membri e le autorità del comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso delle città di Rotterdam (Olanda) e Ghent (Belgio). Le informazioni sono state completate con documenti forniti dalle città e da ulteriore ricerca documentale. Informazioni utili circa il contesto del presente capitolo riguardano il fatto che in Olanda esistono diverse opzioni per trattare con la discriminazione. È possibile presentare un ricorso amministrativo, oppure recarsi alla polizia e denunciare la discriminazione. Fornire prove in merito al colpevole della discriminazione è un prerequisito essenziale allo sviluppo del caso.

PERCHÉ È NECESSARIO?

L'ingresso nei locali potrebbe non essere la questione più urgente in merito alla discriminazione, ma per molti giovani venire rifiutati in questi casi rappresenta la prima esperienza negativa di esclusione e razzismo.

Regolare l'accesso alle discoteche è anche una questione di sicurezza. Le politiche contro la selezione all'ingresso dovrebbero prevenire i reali rischi di sicurezza, senza però negare l'ingresso per motivi ingiustificati. Il comportamento discriminatorio all'entrata di discoteche e locali è una minaccia alla sicurezza pubblica, poiché la disparità di trattamento può provocare agitazioni, che di solito si verificano in luoghi affollati frequentati da gente stordita dall'alcool.

Un comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso può aiutare a prevenire la discriminazione attraverso attività di consulenza rivolta ai buttafuori e ai proprietari dei locali, che tratti di politiche sulla selezione all'ingresso eque e trasparenti. Il comitato può inoltre assistere le persone a cui è stato negato l'accesso per ragioni discriminatorie e può fare da mediatore in questi casi.

Come ne beneficia la città?

- La sicurezza pubblica viene garantita grazie alla prevenzione di escalation violente provocate dalla disparità di trattamento.
- La sicurezza pubblica viene garantita poiché i buttafuori sono istruiti e formati per identificare le reali minacce alla sicurezza.
- Il comitato fa da mediatore tra i colpevoli e le vittime di discriminazione per trovare una soluzione amichevole. Questo fa risparmiare interventi di polizia, azioni legali e di altre autorità pubbliche..
- Esiste anche un aspetto democratico considerando che questi esercizi spesso richiedono alcune licenze al governo locale (licenza commerciale, licenza per gli alcolici). Queste licenze spesso non sono un diritto automatico, ma un privilegio che il locale si guadagna. Considerando che il governo locale è tenuto a garantire parità di trattamento, tale privilegio può essere visto come un'estensione del dovere del governo di garantire e sostenere la parità (non-discriminazione)..

Come ne beneficiano i proprietari dei locali?

- I criteri per entrare in un locale sono definiti, visibili e trasparenti. Questo facilita il lavoro dei buttafuori e simili, proteggendoli da eventuali accuse ingiustificate di discriminazione.
- Il comitato fa da mediatore tra i proprietari dei locali e chi si sente discriminato. Una soluzione stragiudiziale può proteggere la reputazione del locale.
- Una politica contro la selezione all'ingresso con dei criteri di sicurezza ben definiti aiuta a prevenire l'escalation di tensioni e quindi anche di eventuali danni fisici. Questo può anche ridurre la necessità di indagini di polizia e di una chiusura temporanea del locale. Di conseguenza, la

partecipazione del comitato può aiutare a prevenire una perdita di profitto per i proprietari del locale.

- La partecipazione al comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso migliora inoltre la loro reputazione, poiché il comitato pubblica nei media locali dei dati annuali sulle lamentele e una classifica dei locali.
- La sicurezza è aumentata dentro e fuori la discoteca. Si evita la rabbia provocata dal comportamento discriminatorio di buttafuori e altri. .
- Politiche per la selezione all'ingresso trasparenti, che prevengono l'ingresso agli agitatori reali, sostiene i buttafuori e evita loro di venire accusati di discriminazione.
- La partecipazione al comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso è un investimento nei buoni rapporti con l'amministrazione cittadina, col sindaco, con la polizia e/o l'ufficio di antidiscriminazione e le ONG locali, in particolare quelle che rappresentano dei gruppi discriminati.
- Gli imprenditori partecipanti apprendono cose l'uno dall'altro; possono scambiarsi esperienze e strategie grazie al comitato..
- Il comitato sostiene i proprietari dei locali nell'ottenere la conformità alle norme in materia di antidiscriminazione e ad evitare sanzioni dovute alla discriminazione.
- In diversi casi il comitato può fare da mediatore tra il locale e le autorità.

Un comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso è utile in città se:

- c'è un numero considerevole di discoteche, locali e bar notturni (ad esempio in città universitarie e/o in città di grandi dimensioni);
- sono stati segnalati episodi di discriminazione nell'accesso a locali o bar;
- la città (il sindaco) può far chiudere una discoteca, ritirare la licenza commerciale, o la licenza per gli alcolici o può esercitare altre forme di pressione sui locali in caso di discriminazione.

LIMITI

Il quadro normativo circoscrive il potere di queste politiche. Se la legislazione garantisce una protezione legale forte nei casi di discriminazione, i proprietari degli esercizi prenderanno la questione più seriamente. Saranno più interessati ad evitare accuse e collaboreranno alle misure preventive. Se un sindaco ha il potere di ritirare le licenze o di limitare l'orario di apertura notturna o di chiudere un locale temporaneamente, il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso avrà più successo. In una città in cui il sindaco non ha poteri o non intende usarli in questo senso, questo tipo di comitato non avrà molto successo. Il successo o il fallimento del comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso dipendono dalla possibilità e dalla volontà legale di sanzionare i locali in caso di ripetuti episodi di discriminazione. Un fattore importante è inoltre la capacità di mobilitare i gruppi discriminati.

Non aspettarsi che il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso porti immediatamente ad un aumento delle segnalazioni di episodi di discriminazione. Il comitato può abbassare la soglia, ma per svariate ragioni le vittime di discriminazione esiteranno ancora a presentare una lamentela.

FONDAMENTO

PIANIFICAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

1

FASE Sostegno politico

L'implementazione richiede il supporto del sindaco e di altre parti politiche, il cui coinvolgimento sarà preso molto seriamente da chi si occupa di locali e vita notturna.

2

FASE Prove sul campo

Nei casi in cui manca la consapevolezza riguardo alla discriminazione, è utile eseguire delle prove sul campo per provare che si tratta di un problema.

Come realizzare le prove sul campo? Selezionare dei partecipanti che hanno in comune alcune caratteristiche, come abbigliamento, età, genere, comportamento ecc. Variare la situazione solo a seconda della base discriminatoria che si vuole provare, ad es. origine etnica o genere. Mandarli all'entrata di vari locali notturni e verificare se a qualcuno viene negato l'accesso mentre a qualcun altro no. È anche possibile includere poliziotti sotto copertura, politici locali o esponenti dei media in questo esperimento sul campo.

È bene prepararsi al fatto che la prova sul campo non sarà percepita positivamente dai proprietari dei locali.

3

FASE Formazione di un gruppo di lavoro/futuro comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso

Formare un gruppo di lavoro per sviluppare un'idea di progetto per il vostro comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso. Invitare le parti che saranno successivamente rappresentate nel comitato.

Includere rappresentanti di:

- Discoteche e bar o le loro rispettive associazioni di categoria;
- Forze dell'ordine;
- L'ufficio di antidiscriminazione locale o una ONG di cui le vittime di discriminazione si fidano;
- Organizzazioni giovanili.

4

FASE Lettera di intenti

Scrivere una lettera di intenti, firmata da tutti i membri del gruppo di lavoro. Metterci l'impegno politico necessario e la ferma decisione a procedere.

RISCHI, DIFFICOLTÀ**MISURE PER MITIGARE I RISCHI**

Le prove sul campo e la pubblicazione dei risultati provocano proteste e/o ricorsi legali da parte dei locali.

È bene prepararsi ad ostilità dovute alle accuse di provocare discriminazione. I proprietari dei locali cercheranno la possibilità di intraprendere azioni legali al fine di evitare la pubblicazione dei risultati delle prove. Discutere della necessità di pubblicarli; l'uso dei risultati nelle negoziazioni con i locali e i colleghi potrebbe essere sufficiente

Il gruppo di lavoro non è adeguatamente composto da individui/parti interessate pertinenti.

Selezionare accuratamente le parti interessate: includere ONG, membri delle forze dell'ordine, membri delle organizzazioni giovanili e del settore dei locali notturni. Si consiglia di integrare membri del pubblico ministero in quanto questo costituirà una parte se un caso finisce in tribunale.

La polizia nella mia città non si occupa di discriminazione.

Provare ad ottenere la cooperazione delle forze dell'ordine attraverso altre questioni che sono importanti per loro. Usare altre problematiche sociali che rientrino nella loro area di responsabilità, come la sicurezza pubblica, l'abuso di droga, il consumo di alcool da parte di minori, ecc. .

5

FASE Concordare gli elementi e le procedure di base per il comitato

Ideare il progetto del comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso come politica a lungo termine di almeno quattro anni.

Consiglio! Includere un ufficio di antidiscriminazione o altra istituzione che fornisca supporto alle vittime e mediazione nei casi di discriminazione. Fare affidamento sulla loro esperienza e sulle loro procedure.

IDEA ALLA BASE

La seguente idea è stata suggerita dalle persone intervistate:

Un Comitato per le Politiche contro la Selezione all'Ingresso dovrebbe essere composto dai proprietari di discoteche e locali, dall'ufficio di antidiscriminazione/servizio di sostegno alle vittime, dalle forze dell'ordine e dai rappresentanti dei giovani.

Il Comitato ha due compiti principali:

1. Valutare le politiche di selezione all'ingresso usate dai proprietari di discoteche e locali

Il Comitato sviluppa una lista di criteri per delle politiche di selezione all'ingresso non discriminatorie.

I proprietari dei locali che vogliono partecipare devono presentare un documento scritto con la loro politica di selezione all'ingresso, specificando il loro regolamento interno. Il Comitato procede ad una revisione del regolamento, supportando i proprietari con eventuali modifiche. Se la politica di selezione all'ingresso viene approvata dal comitato, il locale diventa membro. Agli imprenditori partecipanti è richiesto di esporre all'ingresso il numero telefonico del Comitato dove poter presentare le eventuali lamentele. (Un'ulteriore idea potrebbe essere che nei locali dove si formano lunghe code deve essere esposto un grande cartello dove si elencano le restrizioni di accesso, che sia visibile a gran parte dei potenziali clienti in coda).

2. Analisi delle lamentele dovute ad una presunta negazione dell'ingresso a dei visitatori

L'ufficio di antidiscriminazione si prende la responsabilità di predisporre una linea diretta e un indirizzo e-mail per le lamentele.

Il comitato e i proprietari dei locali membri concordano sull'obiettivo di giungere ad una conciliazione prima di andare in tribunale. L'esperienza dimostra che questo è anche nell'interesse di chi si lamenta. Generalmente nemmeno loro vogliono intentare una causa, ma semplicemente vogliono essere ascoltati o vogliono poter entrare nel locale la volta successiva. Il comitato organizza un incontro di mediazione riunendo la persona che si è lamentata, il proprietario del locale e il rispettivo addetto all'ingresso, per trovare un accordo. L'esperienza di altre città indica chiaramente che la maggior parte delle lamentele può essere gestita informalmente attraverso la mediazione. Solamente nei casi in cui le persone che si sono lamentate insistono per andare in tribunale, il comitato delegherà il caso ad un organismo che fornirà supporto in questo senso.

Ulteriore sostegno:

Nel caso in cui i proprietari di locali abbiano bisogno di supporto per altre questioni oltre alla discriminazione (ad esempio come gestire certi gruppi di persone all'interno o che girano intorno alla discoteca), possono ricevere suggerimenti e dritte dal comitato. Il comitato è autorizzato ad espellere i membri in caso di violazione delle loro politiche sulla selezione all'ingresso e di mancanza di collaborazione. Segnerà inoltre questi episodi al sindaco.

6

FASE Calcolo del budget

Nella città olandese di Rotterdam, il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso costa 65.000€ all'anno. Sono inclusi gli incontri del comitato, che hanno cadenza ogni 4 - 6 settimane, e un incontro annuale con tutti i membri. È inoltre incluso il compenso previsto per una posizione amministrativa di 20 ore settimanali, che è necessaria per la ricezione e l'elaborazione delle lamentele e per la mediazione. Il budget comprende anche le strutture in uso all'interno dell'ufficio di una ONG e altri contributi in natura (materiali d'ufficio, spese postali, stampa delle pubblicazioni). La somma di 65.000€ copre anche una prova sul campo annuale effettuata da studenti. I membri del comitato partecipano a titolo onorario.

7

FASE Formulare una lista di criteri legittimi per negare l'accesso ai locali

Tali criteri devono rispondere alle preoccupazioni riguardo alla sicurezza dei proprietari dei locali. Allo stesso tempo, devono rispettare la legislazione in materia di parità/non-discriminazione. I criteri devono essere formulati chiaramente e devono essere applicabili in tutti i casi – non sono ammesse eccezioni. I nuovi partner possono selezionare i criteri da questa lista e migliorare di conseguenza la loro politica di selezione all'ingresso.

MESSA IN PRATICA

LAVORO QUOTIDIANO

8

FASE Organizzare un'inaugurazione pubblica

Questo incontro introduttivo deve essere ben pubblicizzato. Usare la sede del municipio e includere i protagonisti più importanti, quali i media e possibilmente il ministro delle pari opportunità, o l'omologo per l'integrazione o per i diritti umani. Idealmente il sindaco (o chiunque abbia il potere di sospendere le operazioni/ritirare le licenze dei locali in caso di discriminazione), esprime chiaramente il suo impegno per il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.

RISCHI, DIFFICOLTÀ

Non c'è consenso tra i partner del comitato.

Difficoltà nei finanziamenti.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

Investire tempo nei contatti, nelle negoziazioni e nelle discussioni. Prepararsi al fatto che questo può richiedere del tempo.

Cercare di diversificare le fonti di finanziamento (ad esempio dividendole tra diversi dipartimenti cittadini). Esiste anche una strategia utile per rendere i finanziamenti a lungo termine meno vulnerabili ai cambiamenti nelle priorità di un singolo dipartimento.

9

FASE Motivare i proprietari dei locali a partecipare

Avvicinare i proprietari di discoteche e bar, e motivarli a partecipare.

Consiglio! Evidenziare gli aspetti relativi alla sicurezza, trasparenza, reputazione e protezione. Questi aspetti sono importanti per quei proprietari di esercizi che non saranno convinti solamente dall'obiettivo della non-discriminazione. Quando si insiste troppo sulla questione dell'antidiscriminazione, alcuni proprietari potrebbero sentirsi accusati di razzismo e potrebbero agire sulla difensiva. Per questo motivo è bene concentrarsi su sicurezza e protezione.

10

FASE Coinvolgere i media locali

Coinvolgere i media locali nelle operazioni. La pubblicità e una reputazione positiva sono molto importanti per i proprietari dei locali.

RISCHI, DIFFICOLTÀ

I proprietari dei locali temono che non appena esporranno la politica di accesso al locale, i buttafuori non avranno più la possibilità di negare l'entrata a nessuno, poiché i visitatori potranno avvalersene per contestare che non c'è alcuna giustificazione per essere rifiutati.

I proprietari dei locali non vedono la necessità di partecipare né eventuali benefici.

I proprietari dei locali temono di più la regolamentazione e il controllo dal comune.

I locali non vedono alcun problema di discriminazione e/o non dimostrano interesse a partecipare al comitato.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

L'esperienza dimostra che la verità sta nella situazione opposta: con il regolamento esposto all'ingresso, un buttafuori può negare l'accesso a qualcuno proprio grazie ad esso, evitando così accuse ingiustificate ed eventuali conflitti. Ovvero, un buttafuori può ricorrere alla politica sulla selezione all'ingresso dicendo "Questo non ha niente a che vedere con il colore della tua pelle, ma col fatto che non rispetti il dress code".

Spiegare loro i vantaggi: la reputazione, il fatto di evitare le vie legali, un'aumentata sicurezza e protezione, dei buttafuori meglio formati.

Inoltre i proprietari dei locali possono rivolgersi al comitato per avere consigli e suggerimenti, ad esempio nel gestire gli agitatori dentro e attorno al locale..

Essere chiari sul fatto che il comitato serve ad aumentare la giustizia e la sicurezza e ad aiutare ad avviare alle lamentele in maniera veloce ed efficace.

Usare le prove sul campo per sensibilizzare. Collaborare col sindaco/con la giunta comunale in merito all'uso dei poteri locali in risposta alle lamentele (ad esempio l'eventuale ritiro delle licenze commerciali nei casi di discriminazione).

SOSTENIBILITÀ

11

FASE Decisione del consiglio comunale

Deve esserci una decisione del consiglio comunale a supportare il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.

RISCHI, DIFFICOLTÀ

Altre questioni (anche se collegate con la discriminazione) aumentano di importanza e l'ordine del giorno in consiglio si riempie di altre problematiche.

Il quadro politico cambia o le risorse scarseggiano.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

L'insorgenza di priorità diverse non significa necessariamente che il progetto debba fermarsi. Continuare con le prove sul campo e con le segnalazioni per portare delle prove a favore dell'importanza e della necessità del comitato.

Sviluppare degli argomenti aggiuntivi riguardo alla pubblica sicurezza e protezione che possano attirare i più ampi interessi dei partiti politici. In caso di risorse insufficienti, provare a diversificare le fonti di finanziamento (ad esempio fondi nazionali, europei, privati).

FOLLOW-UP

- Gestione delle lamentele: spiegare alla vittima quello che può fare il comitato e chiedere come intende procedere. Giunti ad un accordo, informare il proprietario del locale/esercizio interessato che il comitato ha ricevuto una lamentela. Cercare di risolvere la lamentela attraverso una procedura di conciliazione tra chi si è lamentato e l'imprenditore. Se le parti non giungono ad una soluzione, rivedere la lamentela. Nel caso in cui il comitato determini che alla vittima è stato negato l'ingresso per motivi ingiustificati, avviare una conversazione con l'imprenditore. Nei casi di discriminazione sistematica, informare il sindaco. Se necessario, supportare le vittime nel segnalare la violazione.
- Mantenere l'attenzione sul lavoro del comitato e continuare a fare pressione e a sensibilizzare.
- Continuare a creare reti di contatti tra i proprietari di discoteche e locali.
- Entrare in contatto e motivare i proprietari dei locali ad unirsi al comitati
- Valutare la politica di selezione all'ingresso dei singoli imprenditori. Consultarsi con loro su come ideare delle politiche di selezione all'ingresso che rispondano al legittimo interesse di tenere gli agitatori fuori dai locali, ma che non diano origine a discriminazione etnica.
- Visitare di persona i locali un tot di volte all'anno, per rendersi conto di che atmosfera c'è. I buttafuori potrebbero rendersi responsabili di discriminazione non a causa di cattive intenzioni, ma forse per un sovraccarico di lavoro e degli stereotipi inconsapevoli nel momento in cui devono gestire una folla all'ingresso del locale. La comprensione della pressione subita dai buttafuori può aiutare a sviluppare dei criteri di ingresso utili.
- Provvedere a del materiale didattico e offrire dei corsi di formazione ai buttafuori su come gestire una folla sotto pressione senza discriminare.
- Investire tempo ed energie nella buona cooperazione con le forze dell'ordine.
- Effettuare una rendicontazione annuale.
- Continuare con le prove sul campo (possono essere effettuate da studenti in maniera efficace sotto il profilo dei costi) per mantenere ed aggiornare le prove sulla necessità del progetto.

Consiglio! I buttafuori potrebbero discriminare perché seguono le istruzioni del proprietario – o almeno credono di farlo. Anche se il buttafuori è effettivamente la persona che esegue gli atti discriminatori, è il proprietario o il detentore della licenza che deve essere ritenuto responsabile. Ciò si applica in particolar modo nel caso in cui la legislazione contro la discriminazione faccia parte del diritto civile. È invece più difficile se si tratta di diritto penale.

RISCHI, DIFFICOLTÀ

A causa del ricambio dei proprietari dei locali, i contatti devono essere continuamente ristabiliti.

I proprietari dei locali temono che si crei una certa incoerenza tra le regole di selezione all'entrata, la politica generale per la sicurezza e l'atmosfera del locale.

I buttafuori si oppongono al comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

Continuare a creare reti di contatti e a fare pressione; assicurarsi che il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso sia ben conosciuto tra i diversi gruppi target (proprietari di locali, giovani della città minoranze etniche, ecc).

Comunicazione, chiarezza, cooperazione e comprensione reciproca tra gli imprenditori e gli altri soggetti interessati sono di grande importanza in questo caso.

Far visita regolarmente ai buttafuori sul luogo di lavoro per comprendere la loro quotidianità e parlare con loro. Sottolineare il fatto che il comitato mira a sostenere i buttafuori rivolgendosi ai proprietari dei locali e a promuovere delle politiche di selezione all'ingresso che sono state pensate al meglio.

FATTORI CHIAVE PER IL SUCCESSO

I fattori chiave per il successo secondo gli intervistati sono i seguenti:

- **Approccio orientato alla soluzione:** Il comitato cerca delle soluzioni costruttive, piuttosto di etichettare i colpevoli. La ricerca di soluzioni stragiudiziali è nell'interesse delle vittime perché evita loro dei procedimenti che possono trascinarsi a lungo nel tempo, e nell'interesse dei proprietari dei locali perché evita loro di farsi una cattiva reputazione
- **Qualità dei membri del comitato:** I membri del comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso devono essere pronti ad uscire dalla loro zona di comfort, disposti a creare un dialogo con le persone scettiche e devono dimostrarsi risoluti sulla questione; sarebbe quindi di aiuto se i membri ricoprissero una posizione che sia presa sul serio da tutti. Ad ogni modo è essenziale che i membri dedichino tempo ed energie al comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.
- **Questione sicurezza:** La sicurezza pubblica è di interesse generale e quindi un valido argomento. I proprietari dei locali sono interessati a prevenire i conflitti e gli episodi violenti, ad evitare problemi, indagini e perdite di profitti. Dei criteri affidabili di ingresso aumentano la sicurezza dentro e fuori dal locale, prevenendo eventuali comportamenti criminali da parte di ragazzi che si sentono discriminati e identificando quei soggetti che potrebbero veramente rappresentare una minaccia.
- **Potere legale:** L'autorità del sindaco (o della città) di rilasciare e ritirare le licenze commerciali e il suo essere disposto ad usare tale potere in caso di discriminazione, crea un forte incentivo per i proprietari dei locali a collaborare con il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.
- **Consapevolezza:** L'obbligo di esporre all'ingresso il numero telefonico del Comitato dove poter presentare le eventuali lamentele, lo rende meglio noto ai clienti del locale.
- **Pubblicazione dei dati:** Il comitato pubblica il numero di lamentele ricevute da ogni locale una volta all'anno sotto forma di classifica. I proprietari dei locali hanno un interesse nell'avere una buona posizione per evitare pubblicità negativa.
- **Reti di contatti:** Gli imprenditori si scambiano esperienze su come ideare e implementare le politiche di selezione all'ingresso e un regolamento interno.

IMPATTO E RISULTATO

Il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso dovrebbe essere in grado di aiutare a ridurre il numero di episodi discriminatori all'ingresso di discoteche e ristoranti. Se si verifica un episodio di discriminazione, il comitato è un punto di contatto per le vittime; il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso è ben conosciuto tra i clienti dei locali, i quali pongono un alto livello di fiducia nelle capacità del comitato di assisterli. Il comitato fornisce una procedura di mediazione che porta a delle soluzioni che incontrano le esigenze delle vittime e che sia i proprietari che i buttafuori dei locali possono accettare e rispettare.

- Un'importante percentuale di discoteche e bar locali partecipa al comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.
- Il numero telefonico del comitato dove poter presentare le eventuali lamentele è visibile nei locali e nei ristoranti.
- I giovani in città sanno che possono contattare il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso in caso di discriminazione (sondaggio tra i giovani in città, prendendo in particolare considerazione i membri di gruppi potenzialmente discriminati).
- I giovani hanno fiducia nel fatto che possono ricevere aiuto dal comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso.
- I giovani credono che le politiche di ingresso siano giuste per tutti i clienti dei locali.
- Un'importante percentuale di casi viene risolta in maniera consensuale e positiva.
- I proprietari dei locali e i buttafuori ritengono che le politiche di selezione all'ingresso così riviste siano utili.

RISORSE ED ESEMPI

Rotterdam (NL): Comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso di Rotterdam

Il comitato per le politiche contro la selezione all'ingresso ha due compiti principali: giudicare le politiche di selezione all'ingresso dei singoli imprenditori delle attività di ristorazione, e analizzare le lamentele dovute ad una presunta ingiusta negazione dell'ingresso ai visitatori di queste attività.

La valutazione delle politiche di selezione all'ingresso dei singoli imprenditori delle attività di ristorazione viene eseguita sulla base di una lista di criteri nell'ambito delle politiche di selezione all'ingresso. Se un imprenditore di un'attività di ristorazione rispetta questa lista, allora può far parte del comitato. Gli imprenditori delle attività di ristorazione possono quindi essere indicati come figure attive nella lotta contro la discriminazione nel settore della ristorazione. Questo ha portato ad un totale di 40 regole fondamentali per la selezione all'ingresso che hanno dimostrato di funzionare bene nella pratica e che sono approvate dal comitato. Queste 40 regole fondamentali sono inoltre usate come materiale didattico per la formazione dei buttafuori.

Il comitato informa l'imprenditore dell'attività di ristorazione in questione quando inizia ad analizzare le lamentele. In seguito, il comitato cercherà di risolvere la questione attraverso una procedura di conciliazione tra la persona che ha sottoposto la lamentela e l'imprenditore. Se le parti non giungono ad una soluzione, il comitato revisionerà la lamentela. Nel caso in cui il comitato determini che alla vittima è stato negato l'ingresso per motivi ingiustificati, si avvierà una conversazione con l'imprenditore dell'attività di ristorazione in questione. Nei casi di discriminazione sistematica, il comitato informerà il sindaco. In alcuni casi, le vittime possono essere assistite nel segnalare la violazione.

<http://www.databank-antidiscriminatie.nl/en/practicalexample/door-policy-panel-rotterdam>

Sito web del Comitato per le Politiche contro la Selezione all'ingresso (solo in olandese)

<http://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl/>

Metodi:

Manuale per effettuare Prove sul Campo (Gruppo per le Politiche Migratorie)

www.migpolgroup.com/anti-discrimination-equality/situation-testing/

Perché è necessario?

Fondamento

Messa in pratica

Follow-up

SPAZIO PER LE NOTE

Perché è necessario?
Fondamento
Messa in pratica
Follow-up

SPAZIO PER LE NOTE



www.eccar.info/eccar-toolkit-equality