ITALIAN CITIES AGAINST DISCRIMINATION
ITA.C.A.
CITTÀ ITALIANE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

10 punti verso un piano locale contro la discriminazione razziale

per piccoli e medi comuni

Convenzioni internazionali, europei, trattati nazionali, la costituzione italiana, nonché la legge per il regolamento del pubblico impiego, riportano al loro interno l'importanza di agire contro la discriminazione razziale e la promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Le disuguaglianze (di qualsiasi natura) non sono inevitabili, non possiamo darle per scontate e normalizzarle ma è necessario saperle individuare e considerare come conseguenze della violazione o del mancato accesso ai diritti.

E' raccogliendo queste raccomandazioni che nasce lo stimolo per la stesura di un Piano di azione locale contro la discriminazione, al fine di renderle visibili e chiare, a strategia di una visione di insieme che si rafforza a tutela dei diritti fondamentali dell'uomo.

Prima della stesura di un Piano contro le discriminazioni ci sono comunque alcune semplici azioni che le amministrazioni possono mettere in campo per promuovere la lotta al razzismo.

Il documento si riferisce in particolare a comuni di piccole e medie dimensioni che per caratteristiche demografiche, economico produttive e del funzionamento amministrativo, non possono avere approcci e modalità simili a città di grandi dimensioni o di città metropolitane.

L'Italia è infatti formata, per la maggior parte, da piccoli e medi comuni le cui caratteristiche sono state prese in considerazione nell'analisi e nella stesura di queste brevi raccomandazioni.

Alcuni riferimenti normativi

La **dichiarazione universale dei diritti umani** adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 incoraggia ogni individuo e ogni organo della società a promuovere l'insegnamento, l'educazione e il rispetto di questi diritti e di queste libertà e di garantire l'universale ed effettivo riconoscimento e rispetto tanto fra i popoli degli stessi Stati membri, quanto fra quelli dei territori sottoposti alla loro giurisdizione.

Art 7

Tutti sono eguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge. Tutti hanno diritto ad una eguale tutela contro ogni discriminazione che violi la presente Dichiarazione come contro qualsiasi incitamento a tale discriminazione.

Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali -

Art 14 - Divieto di discriminazione

Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.

Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (Carta di Nizza) - 12/12/2007

Art 21 - Non discriminazione

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

2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

Art 22 - Diversità culturale, religiosa e linguistica

L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica.

Decreto legislativo 30 marzo 2001 n 165 Testo unico sul pubblico impiego

Art. 7 - Gestione delle risorse umane

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

10 punti da cui partire

1- Analisi delle politiche e delle pratiche antidiscriminatorie del proprio comune

2 - Modifica di statuti e regolamenti interni se non prevedono espliciti riferimenti alla discriminazione razziale

3 - Rafforzamento delle competenze del proprio personale attraverso l'istituzione di percorsi formativi (obbligatori) a tutti i livelli, dai dipendenti pubblici ai policy maker

4 - Avvio di percorsi di Sensibilizzazione e informazione per il proprio territorio sulle tematiche discriminatorie

5 - Diffusione, conoscenza e attuazione del sistema di applicazione delle pene sia all'interno della propria amministrazione sia per i cittadini

6 - Istituzione o rinforzo di un servizio dedicato alla raccolta delle segnalazioni di presunta discriminazione (nodo o antenna contro le discriminazioni)

7 - Strutturare un percorso chiaro per la presunta vittima (dove orientarla e come affiancarla)

8 - Favorire l'accesso alle informazioni pubbliche e, ove necessario, modulistica di accesso ai servizi semplificata e plurilingue (informazioni e modulistica per l'accesso alla casa, ai servizi, alla scuola, la carta dei servizi stessa potrebbe essere proposta in più lingue)

9 - Lavorare sulle modalità comunicative (campagne etc) del proprio ente comprendendo nelle comunicazioni anche le diversità culturali

10 - Istituzione di un tavolo tecnico permanente composto da istituzioni, enti e agenzie del terzo settore, che possa lavorare promuovendo il contrasto alle discriminazioni razziali.

Ogni città inoltre, a partire dai punti precedenti, potrebbe valutare l'opportunità di redigere un proprio piano locale contro la discriminazione, adatto alla propria città, alle sue dimensioni, caratteristiche e risorse.