

La road map «Apertura istituzionale» vi aiuta ad aprire la vostra istituzione con suggerimenti, argomenti e idee sui possibili modi di procedere.

ROAD MAP APERTURA ISTITUZIONALE



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Servizio per la lotta al razzismo SLR

L'apertura istituzionale è un processo

L'apertura istituzionale non comincia il giorno x per terminare il giorno y, ma è un processo strategico che comporta un cambiamento di prospettiva che a lungo termine si rifletterà sulle prestazioni e sulla composizione del personale. Tutti ne beneficiano: le prestazioni rispondono meglio alle esigenze di una popolazione eterogenea e raggiungono tutti, l'eterogeneità del personale apporta nuove risorse e l'istituzione è percepita come aperta e competente. Il processo si articola sempre sulle stesse tappe – che sia applicato a una singola offerta, a una divisione o all'intera istituzione:

ANALISI

Le prestazioni dell'istituzione raggiungono il pubblico target o vi sono sottogruppi che non le richiedono? Sono coinvolte le persone interessate dalle decisioni? Dove urge intervenire? Quali possibilità di cambiamento ci sono? La composizione del personale riflette l'eterogeneità della popolazione?

PROVVEDIMENTI

Definite con i responsabili provvedimenti specifici, misurabili, realistici e programmati che affrontino bisogni concreti e li sostengano nell'adempimento ottimale del loro dovere.

VALUTAZIONE

Valutate l'attuazione dei provvedimenti: Cos'è stato fatto? Quali cambiamenti ha indotto il provvedimento? Il cambiamento è destinato a durare? In questo contesto possono essere sviluppati nuovi traguardi e nuove attività.

ATTUAZIONE

I responsabili (delle strutture ordinarie) attuano i provvedimenti (ownership). Accompagnateli con le vostre conoscenze tecniche e date loro occasione di discutere e riflettere con voi.

CHE COSA FARE?

Idee e spunti per provvedimenti

Prestazioni

- Le **basi e le prescrizioni** della prestazione escludono direttamente o indirettamente determinate persone o gruppi di persone? (La prestazione è p. es. accessibile anche a persone senza la cittadinanza svizzera o senza permesso di domicilio?)
- Ci sono gruppi di destinatari che **non raggiungete** con una vostra prestazione? Fino a che punto conoscete questi gruppi di destinatari e le loro esigenze?
- Ci sono **canali e mezzi alternativi** per rivolgersi direttamente al gruppo di destinatari (social media, media delle comunità di migranti, informazione porta a porta ecc.)?
- Le informazioni sono strutturate e formulate in modo che **anche persone di lingua straniera possano capirle** (scritte in lingua semplice e non necessariamente tradotte, ricorso a immagini ecc.) e sentirsene destinatarie?
- **Gli orari d'apertura, l'accesso ai locali**, le lingue offerte ecc. sono scelti in modo che il gruppo di destinatari possa fruire della prestazione senza barriere?
- Ci sono **servizi indipendenti** cui le persone che si sentono trattate ingiustamente dall'amministrazione pubblica possono presentare un reclamo (p. es. difensori civici, consultori per vittime di discriminazione)? Questi servizi dispongono delle competenze e delle risorse necessarie per sostenerle efficacemente? Comunicano le loro esperienze all'istituzione (informazioni, rapporto sull'efficacia, sanzioni)?
- In caso di **collaborazione con terzi** (mandati di prestazione, incarichi ecc), si bada a prevenire le discriminazioni?
- Ci sono **corsi di formazione, intervistoni, linee guida** ecc. per permettere ai dipendenti di
 - ... sviluppare una concezione del loro incarico orientata al servizio?
 - ... sviluppare la capacità di agire nella consapevolezza dei pregiudizi?
 - ... imparare a gestire con ponderazione i rapporti di potere legati alla loro funzione?

Personale

- Presentate la vostra istituzione come datore di lavoro aperto e sensibile al problema del razzismo? È conosciuta come tale da tutti i gruppi di destinatari? Questa immagine si rispecchia anche nei bandi di concorso?
- Nei bandi di concorso ci si rivolge specificamente a determinati gruppi di destinatari (p. es. persone con conoscenze di lingue della migrazione; formulazione nel bando, diffusione in media/canali specifici)?
- Offrite praticantati, mentorati, tirocini di prova o tirocini per adulti o sostenete attivamente progetti analoghi di terzi? Offrite formazioni continue specifiche per dipendenti con retroterra migratorio, per esempio promozione linguistica settoriale sul posto di lavoro e formazioni di recupero?
- Disponete di strumenti che agevolano il reclutamento e la valutazione privi di discriminazione? Sono conosciuti dal personale?
- Avete prescrizioni per una prassi di assunzione e occupazione priva di discriminazione (linee guida, quote o simili)? Se sì, sono conosciute dai responsabili del personale?
- Avete un processo standard per la procedura in caso di episodi di discriminazione e razzismo sul posto di lavoro (organo di mediazione, consulenza e ricorso, sanzioni, informazione regolare sulla situazione)? Il personale ne è al corrente?

Decisioni

- Le regolamentazioni degli organi decisionali (linee guida, statuti, criteri ecc.) escludono direttamente o indirettamente determinati gruppi di destinatari?
- Ci sono prescrizioni che prevedono l'eterogeneità della composizione di determinati organi decisionali? Ci sono prescrizioni e strumenti per il reclutamento di nuovi membri?
- La vostra istituzione dispone di prescrizioni e strumenti per l'attuazione di processi partecipativi?
- Ci sono contenitori di partecipazione che possono essere utilizzati anche da persone escluse dalla partecipazione politica?
- I processi politici e decisionali sono comprensibili anche per chi non può parteciparvi?
- I responsabili degli organi decisionali (presidenti, segreterie ecc.) sono sensibilizzati e formati ...
 - ... sull'importanza di una composizione eterogenea e priva di discriminazione dei loro organi?
 - ... per agire nella consapevolezza dei pregiudizi e gestire con ponderazione i rapporti di potere legati alla loro funzione?

Visibilità

- Ci sono prescrizioni, istruzioni e strumenti per una comunicazione «molteplice» e priva di discriminazione?
- Per la vostra comunicazione utilizzate media e canali eterogenei (media delle comunità di migranti, media digitali ecc.)?
- Ci sono spazi dove la diversità e le esperienze di discriminazione sono visibili (piattaforme, settimane d'azione, dichiarazioni politiche ecc.)?
- Le offerte per le vittime di discriminazione e razzismo sono visibili?
- I responsabili della comunicazione sono sensibilizzati e formati alla comunicazione priva di discriminazione?
- Ci sono contenitori per il dialogo tra amministrazione pubblica e aventi diritto appartenenti a determinati gruppi della popolazione?

**APERTURA ISTITUZIONALE
= PROTEZIONE DALLA
DISCRIMINAZIONE?!**

Un'istituzione aperta...

- ... garantisce a tutti l'accesso alle sue prestazioni,
- ... rappresenta la popolazione anche nella composizione del suo personale,
- ... coinvolge nei suoi processi decisionali persone interessate dalle sue decisioni,
- ... riconosce e tematizza l'eterogeneità della società e affronta il razzismo come problema sociale.

L'obbligo di protezione e garanzia dello Stato (Cost. e CEDU) vincola le istituzioni (statali) a offrire accesso e partecipazione, proteggere dalla discriminazione e agire il più possibile senza discriminazioni.

PRESTAZIONI

Le vostre prestazioni raggiungono tutti coloro che ne hanno diritto?

Sì – le nostre porte sono aperte per tutti.

Eseguendo statistiche degli utenti, potete verificare se mancano determinati gruppi di destinatari.

No – beh, sì, qualche volta...

Il ricorso alle prestazioni non deve essere ostacolato da discriminazioni indirette e/o nascoste.

A Abbattendo barriere, create accessibilità.
Sul retro trovate idee ed esempi.

VISIBILITÀ

La vostra istituzione mostra di riconoscere l'eterogeneità della società, rispecchiandola, e il problema del razzismo come realtà sociali?

Sì – la nostra comunicazione è destinata a un pubblico eterogeneo.

Disponete di strumenti specifici per aiutare i dipendenti della vostra istituzione a dare spazio alla diversità e ad affrontare il razzismo?

No – non proprio...

Se non riconoscono e tematizzano pubblicamente e con la dovuta visibilità l'eterogeneità della società e il problema del razzismo, le istituzioni non cambieranno mai.

Immagini e testi, utilizzazione di contenitori diversi o creazione di piattaforme specifiche: la visibilità va perseguita a diversi livelli.

L'APERTURA ISTITUZIONALE È UN PROCESSO CONTINUO. TROVATE QUI LA VOSTRA VIA!

DECISIONI

Coinvolgete nei vostri processi decisionali le persone che ne saranno interessate?

Sì – dove possibile coinvolgiamo nei processi decisionali le persone che ne saranno interessate e disponiamo di contenitori che permettono a tutti di dare il proprio apporto.

I responsabili possono essere sostenuti con appositi strumenti e corsi di formazione. Questo vale anche per il reclutamento dei membri di commissioni ecc.

No – dipende...

L'esclusione diretta o indiretta delle persone toccate dalle conseguenze di una determinata decisione non soltanto è discriminatoria, ma rende più difficile l'attuazione della decisione stessa.

Una composizione eterogenea degli organi decisionali e un'impostazione partecipativa dei processi decisionali non renderanno forse migliori i processi, ma certamente più giusti.

PERSONALE

La composizione del vostro personale riflette quella della popolazione in tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici?

Sì – nel reclutamento del personale puntiamo alla diversità delle prospettive, del retroterra e delle competenze.

Con statistiche e indagini sul personale potete verificare se la diversità è raggiunta a tutti i livelli gerarchici.

No – ci piacerebbe, ma...

Le istituzioni di una società eterogenea devono avere un personale eterogeneo. Questo crea credibilità e vi aiuta a raggiungere il vostro pubblico target.

Una prassi di assunzione e occupazione priva di discriminazioni favorisce una composizione eterogenea del personale.