

POLÍTICAS DE ACCESO A LOS LOCALES PÚBLICOS

HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD POLÍTICAS LOCALES CONTRA EL RACISMO

European
Coalition
of Cities



against Racism



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD POLÍTICAS LOCALES CONTRA EL RACISMO

POLÍTICAS DE ACCESO A LOS LOCALES PÚBLICOS

LA CIUDAD TIENE DIFERENTES FUNCIONES:

- Institución democrática;
- reguladora;
- empleadora;
- proveedora de servicios;
- contratista.

ECCAR LOS 10 PUNTOS DE ACCIÓN

1. **Mayor vigilancia contra el racismo.**
2. **Evaluación del racismo y la discriminación y monitorización de las políticas municipales.**
3. **Incremento del apoyo a las víctimas del racismo y la discriminación.**
4. **M participación de la ciudadanía e información de la misma a la misma.**
5. **La ciudad como parte activa de las prácticas de igualdad de oportunidades.**
6. **La ciudad como empleadora y proveedora de servicios en igualdad de oportunidades.**
7. **Acceso justo a la vivienda.**
8. **Lucha contra el racismo y la discriminación a través de la educación.**
9. **Promoción de la diversidad cultural.**
10. **Gestión de los delitos y conflictos por odio.**



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

Este proyecto ha sido coordinado por ETC Graz, y llevado a cabo por los siguientes socios:

Universidad de Estocolmo, SU (Suecia).

Universidad de Padua. Centro de Derechos Humanos, HRC (Padua, Italia).

Centro para el Derecho Constitucional, CECL (Grecia).

Fundación Otherness, NEKI (Hungría).

Cidalia (España).

Coalición de Ciudades Europeas contra el Racismo (ECCAR e.V.).

La UNESCO como miembro de ECCAR.

Editores: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl y Paul Lappalainen.

Versión 2.0. Febrero 2017, Graz – Estocolmo – Potsdam.

Este kit de herramientas para la igualdad se ha elaborado con el apoyo de la Comisión Europea, la UNESCO, la Coalición Europea de Ciudades contra el Racismo (ECCAR), la Fundación Sociedad Abierta-En Casa en Europa, ETC Graz y las ciudades de Berna, Bolonia, Esch-Alzette, Gante, Graz, Potsdam, Rotterdam, Viena y Zúrich.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía (REC) de la Unión Europea (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084). El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de ETC Graz y de sus socios y no refleja en modo alguno las opiniones de la Comisión Europea.



INTRODUCCIÓN

El kit de Herramientas para la igualdad es un manual que tiene como finalidad servir de apoyo a las ciudades en la implementación de políticas locales que combatan con éxito el racismo y la discriminación por motivos raciales, y también en el ajuste de las políticas existentes en este ámbito. Proporciona instrucciones detalladas, basadas en la experiencia, para implementar políticas concretas, desde la conceptualización de las mismas hasta la medición de su impacto. Todos los contenidos que aquí se presentan están basados en la experiencia compartida de funcionarios municipales, diferentes actores de la sociedad civil y representantes de diversos grupos objetivo que trabajan en este campo en ciudades europeas.

Nuestro objetivo al elaborar el manual ha sido proporcionar sugerencias lo más concretas posible. Le invitamos a leer este conjunto de herramientas procedentes de la experiencia conjunta de sus colegas de otras ciudades, y a que tome lo que le parezca útil para su propio municipio.

La preparación de este conjunto de herramientas para la igualdad no habría sido posible sin el apoyo de las corporaciones municipales y los funcionarios que compartieron con nosotros sus experiencias, sus conocimientos y su tiempo. Los miembros de ECCAR y los editores desean agradecer a todas las ciudades y regiones participantes sus contribuciones y también su hospitalidad. En particular a las siguientes:

Agia Varvara (Grecia)	Malmö (Suecia)
Atenas (Grecia)	Nantes (Francia)
Barcelona (España)	Pecs (Hungría)
Berlín (Alemania)	Potsdam (Alemania)
Berna (Suiza)	Rotterdam (Países Bajos)
Bilbao (España)	Santa Cruz de Tenerife (España)
Bolonia (Italia)	Sevilla (España)
Botkyrka (Suecia)	Toulouse (Francia)
Budapest (Hungría)	Turín (Italia)
Castilla-La Mancha (España)	Valencia (España)
Esch-sur-Alzette (Luxemburgo)	Viena (Austria)
Gante (Bélgica)	Zúrich (Suiza)
Graz (Austria)	Madrid (España)



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

COMISIÓN DE POLÍTICAS DE ACCESO A LOCALES PÚBLICOS

¿POR QUÉ ES NECESARIO?	9
PRIMEROS PASOS	12
PLANNING AND ENGAGING STAKEHOLDERS	12
Step Political support	9
Step Situation testing	10
Step Form a working group / future door policy panel	10
Step Letter of Intent	10
Step Agree upon the basic elements and procedures for the panel	11
CONCEPT	12
Step Calculate the budget	12
Step Formulate a list of legitimate criteria to deny entrance to clubs.	12
PUESTA EN MARCHA	15
Step Organise a public kick-off event	13
Step Motivate business club owners to participate	13
Step Involve local media	13
SOSTENIBILIDAD	15
Step Council decision	13
SEGUIMIENTO	19
FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO	19
IMPACTO Y RESULTADOS	20
RECURSOS Y EJEMPLOS	20



COMISIÓN DE POLÍTICAS DE ACCESO A LOCALES PÚBLICOS

Esta estrategia y la serie de medidas que conlleva se centran en la prevención y lucha contra la discriminación que se produce cuando se niega el acceso de algunas personas a establecimientos de hostelería (restaurantes, bares, discotecas, etc.). Básicamente consiste en la formación de una comisión que elabore una normativa adecuada en este sentido. Dicha comisión se dedicará a evaluar las normas actuales de admisión de clubes, bares y locales de uso público similares, así como a atender e investigar las quejas de diferentes tipos de personas a las que se ha negado la entrada por motivos discriminatorios.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) sostiene que la discriminación racial es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico. En esta definición, “distinción” se refiere a considerar a una persona como diferente en función de su “raza”, color de piel, etnicidad, ascendencia, lugar de nacimiento, religión o idioma (sobre la base de afirmaciones biológicas y culturales), justificando así derechos diferenciados desde un punto de vista estructural. Lo contrario de la distinción sería, pues, la igualdad, entendida como un estado y también como un proceso.

Por otro lado, “exclusión” se refiere aquí a la negación del acceso a y el disfrute de los derechos humanos. La Unión Europea adoptó el término “exclusión social” definido por la OIT, pero amplió su definición subrayando que la exclusión social ocurre cuando las personas no pueden participar plenamente en la sociedad o contribuir a ella debido a la negación de sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. Se indica en las definiciones que la exclusión resulta de una combinación de problemas relacionados como el desempleo, habilidades deficientes, bajos ingresos, vivienda precaria, mala salud y ruptura de la familia. La participación es una condición previa, así como un objetivo de los derechos humanos. Lo opuesto a la exclusión es la inclusión.

En cuanto a la “restricción”, este término implica una limitación, en la práctica, del disfrute de los derechos humanos. Su contraparte positiva es la “igualdad de oportunidades”.

La “preferencia” implica el privilegio de una persona sobre otra por razones de “raza”, color de piel, origen étnico, ascendencia, lugar de nacimiento, religión o idioma. Paralelamente, supone la desventaja de una persona comparada con otra. El opuesto positivo a esto es la “igualdad de trato”.

Así, para combatir con éxito la discriminación racial, las políticas deben contribuir a la puesta en práctica de contrapartes positivas de estas cuatro dimensiones.

→ Contrarrestar la discriminación significa, por lo tanto, aumentar la igualdad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y/o la igualdad de trato.



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

La Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos que se describe en este capítulo es útil porque promueve la igualdad previniendo y sancionando este tipo de prohibiciones discriminatorias que van en contra de los derechos humanos.

CONTEXT INFORMATION

El presente capítulo se elaboró a partir de la información obtenida de entrevistas grupales y personales con miembros de las comisiones de políticas de acceso a locales públicos y algunos funcionarios de las ciudades de Rotterdam (Países Bajos) y Gante (Bélgica). La información se complementó con la documentación proporcionada por las autoridades de estos municipios y cierta investigación adicional. La información contextual pertinente para este capítulo permite afirmar que en los Países Bajos existen diferentes opciones para enfrentarse a la discriminación en este ámbito: la persona puede presentar una queja administrativa o ir a la Policía y denunciar la situación sufrida. El denunciante siempre necesitará aportar pruebas para que el caso se considere y se investigue.



¿POR QUÉ ES NECESARIO?

Puede que la cuestión de la entrada a clubes nocturnos no sea la más acuciante con respecto a la discriminación, pero para muchos jóvenes la prohibición de acceso a estos locales de ocio supone una primera experiencia negativa marcada por la exclusión y el racismo.

Regular el acceso a los clubes nocturnos es también un problema de seguridad. Las Políticas de Acceso a Locales Públicos deben evitar los potenciales riesgos de seguridad, pero no permitiendo que se niegue el acceso de algunas personas por motivos injustificados. Además, ese comportamiento discriminatorio es en sí una amenaza para la seguridad ciudadana, ya que el trato injusto provoca agitación, y esto ocurre generalmente en lugares concurridos y donde la mayoría de las personas han consumido alcohol y/o drogas.

Una comisión que vele por una buena política de acceso a los locales puede ayudar a prevenir la discriminación a través del asesoramiento sobre el particular tanto a los propios porteros como a los propietarios de los clubes. Esta comisión también puede ayudar a las personas que han sufrido discriminación en este ámbito y actuar como mediadora en tales casos.

¿Cómo se beneficia a la ciudad?

- En primer lugar, se garantiza la seguridad ciudadana porque se evita la escalada de violencia que muchas veces deriva de un trato injusto.
- Se garantiza la seguridad ciudadana porque se instruye y entrena a los porteros para identificar amenazas reales a la seguridad.
- La comisión media entre los perpetradores y las víctimas de discriminación para encontrar una solución extrajudicial. Esto ahorra recursos de la Policía, la Fiscalía y otras autoridades públicas.
- Estos establecimientos requieren algún tipo de licencia del Ayuntamiento (de apertura o de venta de alcohol, por ejemplo). Tales permisos no constituyen un derecho automático, sino un privilegio ganado por el establecimiento gracias al cumplimiento de una serie de requisitos. Así, dado que las autoridades municipales tienen el deber de proporcionar igualdad de trato, la concesión de tales privilegios puede verse como una extensión de ese deber de apoyar la igualdad (no discriminación).

¿cómo se benefician los propietarios de los clubes?

- Primero, consiguen que los criterios de admisión en un local sean definidos, visibles y transparentes. Esto alivia la carga que muchas veces asumen los porteros y otros profesionales, y los protege de acusaciones injustificadas de discriminación.
- La comisión media entre los propietarios de clubes y los individuos que se sienten discriminados. Una solución extrajudicial puede proteger la reputación del club.
- Una política de acceso a locales con criterios de seguridad bien definidos ayuda a prevenir la escalada de tensión que en ocasiones se produce y, por lo tanto, evita que se llegue a la violencia y las lesiones físicas. Esto también reducirá la necesidad de investigaciones

policiales y el cierre temporal de los clubes. Por lo tanto, la asunción de este tipo de medidas puede ayudar a prevenir una pérdida de ingresos para los dueños del club.

- También mejora la reputación de los establecimientos, ya que la comisión publica en los medios de comunicación local las cifras anuales de quejas al respecto, así como una clasificación de los clubes según esas cifras.
- La seguridad aumenta dentro y fuera del local. Se evita el enfado provocado por el comportamiento discriminatorio de los porteros y otros empleados.
- Establecer medidas de acceso transparentes evita la entrada de verdaderos alborotadores y previene las denuncias a los porteros por discriminación.
- La colaboración con la Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos es, en definitiva, una inversión en buenas relaciones con la Administración municipal, la alcaldía, la Policía y/o la Oficina Antidiscriminatoria y las ONG locales, en particular las que representan a grupos minoritarios que habitualmente sufren discriminación.
- Los empresarios participantes aprenden unos de otros y pueden intercambiar experiencias y estrategias.
- La comisión apoya a los propietarios de clubes en el cumplimiento de la legislación contra la discriminación y para evitar sanciones por este motivo.
- En ciertos casos la comisión puede mediar entre el club y las autoridades.

Una comisión de este tipo es útil en una ciudad siempre que...

- ...haya en ella un número considerable de discotecas, clubes y bares (por ejemplo, una ciudad universitaria y/o de gran tamaño).
- ...se haya dado un número sensible de casos de discriminación en el acceso a clubes o bares.
- ...el Ayuntamiento tenga el poder de cerrar una discoteca, retirar licencias comerciales o de servicio de bebidas alcohólicas o ejercer otras formas de presión sobre las empresas en caso de discriminación.

LIMITACIONES

La legislación vigente restringe el poder de esta comisión. Así, si las leyes establecen una fuerte protección en casos de discriminación, los empresarios se tomarán la cuestión más en serio: estarán más interesados en evitar cargos y cooperar para la puesta en marcha de medidas preventivas. Si el Ayuntamiento tiene la potestad de retirar las licencias o limitar las horas de apertura nocturnas, o incluso de cerrar el negocio temporalmente, esta serie de medidas tendrá más éxito. En una ciudad donde la autoridad municipal no tenga este poder o no esté dispuesta a utilizarlo habrá menos posibilidades de que este tipo de estrategia funcione. La capacidad de movilización de los grupos discriminados es también un factor importante en este sentido.

En cualquier caso, no es de esperar que la creación de una comisión con este fin conduzca inmediatamente a un aumento del número de denuncias por discriminación; este tipo de medidas reducen el umbral de tolerancia, pero por distintas razones las víctimas de discriminación seguirán dudando sobre si presentar o no una queja.

PRIMEROS PASOS

PLANIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

1

Paso 1: apoyo político.

La creación de la comisión y la implantación de estas medidas requiere del apoyo del alcalde u otros actores políticos que realmente vayan a ser tomados en serio por los responsables de negocios de ocio nocturno

2

Paso 2: análisis de la situación.

En caso de que en la ciudad haya una falta de conciencia sobre la discriminación, el análisis de la situación puede ayudar a demostrar que es un problema.

¿Cómo se puede llevar a cabo este análisis? En primer lugar, hay que seleccionar a una muestra de personas que compartan las mismas características en cuanto a forma de vestir, edad, sexo, comportamiento, etc. Entonces se varía el perfil solo con respecto al motivo de discriminación que se desee examinar: por ejemplo, apariencia étnica o de género. A continuación se envía a estas personas a la entrada de varios clubes nocturnos y se registra la cantidad de rechazos que reciben unas y otras. Otra forma de hacerlo es contando con la presencia, en la situación de posible discriminación, de agentes de policía encubiertos, políticos locales o periodistas de incógnito.

Por supuesto, hay que estar preparados para que la publicación de los resultados de este análisis no sea precisamente bien recibida por los dueños de estos negocios

3

Paso 3: formación de un grupo de trabajo o comisión inicial.

Este grupo de trabajo tiene la misión de desarrollar el concepto y definir cómo será la futura Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos. Es el momento de invitar a las partes que más tarde estarán representadas en la comisión, esto es, representantes de:

- Clubes y bares, o de sus respectivas asociaciones empresariales.
- La Policía.
- La oficina local de lucha contra la discriminación, o bien una ONG de confianza para las víctimas de discriminación.
- Organizaciones juveniles.

4

Paso 4: Declaración o carta de intenciones.

Este grupo de trabajo debe redactar una carta de intenciones que firmen todos sus miembros. Esta declaración debe utilizarse para obtener posteriormente el compromiso político necesario de cara a la creación de la comisión definitiva.



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

Planificación y participación de las partes interesadas. ←

RIESGOS Y DESAFÍOS PARA ESTA FASE

MEDIDAS PARA MITIGAR RIESGOS

La publicación del informe de resultados del análisis de la situación provoca protestas y/o quejas legales de las empresas afectadas.

Hay que estar preparados para las hostilidades relacionadas con las acusaciones de discriminación. Los propietarios de clubes en algún caso intentarán adoptar medidas legales para evitar que se publiquen tales resultados.

Discutir la necesidad de publicar ese informe, ya que en ocasiones el uso de los resultados en las negociaciones con clubes y bares puede ser suficiente.

El grupo de trabajo no cuenta con una adecuada representación de entidades e individuos relevantes.

Seleccionar cuidadosamente a las partes interesadas: ONG, miembros de la Policía, de organizaciones juveniles y empresarios del sector de hostelería. No se recomienda invitar a miembros de la Administración, ya que serán parte si se presenta algún caso ante un tribunal.

La Policía no actúa contra situaciones de discriminación en el municipio.

Es necesario obtener su cooperación a través de otros argumentos importantes para ellos. Por ejemplo, utilizando otros problemas sociales que entren en su área de responsabilidad, como la seguridad ciudadana, el abuso de drogas, el consumo de alcohol por parte de menores, etc..

5

Paso 5: acuerdo sobre los elementos y procedimientos básicos de la comisión.

Es imprescindible plantear esta comisión como una estrategia a largo plazo, que tenga una duración de al menos cuatro años.

¡Atención! Es básico integrar en la comisión a un representante de la Oficina Municipal Antidiscriminación u otra entidad que proporcione apoyo a las víctimas y servicios de mediación en casos de discriminación. Es muy importante basarse en la experiencia y procedimientos de dicha entidad.



CONCEPTO

Las siguientes características han sido sugeridas por los entrevistados:

Una Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos debería estar compuesta por representantes de los propietarios de clubes y bares, la Oficina Antidiscriminación o servicio municipal de apoyo a las víctimas, la Policía y representantes de grupos juveniles. Esta comisión tendrá dos tareas principales:

1. Evaluación de las políticas de acceso a clubes y bares vigentes en la actualidad.

La comisión ha de desarrollar, en primer lugar, una lista de criterios de acceso no discriminatorios. Los propietarios de clubes que quieran unirse deberán presentar por escrito sus propios criterios de admisión para que la comisión los revise y colabore con los empresarios en las modificaciones pertinentes. Si finalmente estos criterios son aprobados por la comisión, ese negocio se podrá convertir en miembro de la misma. Es imprescindible que los empresarios participantes ofrezcan en la puerta de sus negocios una hoja de reclamaciones que sirva para gestionar una queja ante la comisión. Otra posibilidad complementaria es que, en aquellos clubes donde se forman largas colas para entrar, se coloquen grandes carteles en la puerta donde se recojan las restricciones y requisitos de acceso, de modo que todas las personas que vayan llegando las puedan ver.

2. Análisis de las quejas presentadas sobre supuestas negativas de acceso a locales públicos

La Oficina Antidiscriminación o el órgano equivalente asumirá la responsabilidad de establecer una línea telefónica y una dirección de correo electrónico para recibir las quejas. Tanto la comisión como los empresarios han de estar de acuerdo en el objetivo de llegar a soluciones pactadas antes de acudir a los tribunales. La experiencia demuestra que esto beneficia también a los querellantes. Por lo general, estas personas no quieren presentar una demanda, sino simplemente ser escuchadas o que les permitan la entrada al club la próxima vez. En casos así, la comisión organizará una reunión de mediación entre la persona que ha hecho la reclamación, el dueño del club y el portero, para llegar a un acuerdo. La experiencia de otras ciudades indica claramente que la mayoría de las quejas pueden ser gestionadas de manera informal a través de la mediación. Solo en los pocos casos en que el denunciante insista en acudir a los tribunales, la comisión pasará la gestión del caso a una entidad que será la encargada de apoyar a esa persona en el procedimiento judicial.

Apoyo adicional: Siempre que los dueños de los clubes necesiten ayuda en otras cuestiones no relacionadas con la discriminación (por ejemplo, al tratar con ciertos grupos de personas dentro de y alrededor de la discoteca) es conveniente que puedan recibir sugerencias y consejos de la comisión. Por otro lado, esta debe tener la potestad de expulsar a una empresa en caso de violación de su política de acceso y/o de falta de cooperación con la comisión. En estos casos se notificará dicha circunstancia al Ayuntamiento.



¿Por que es necesario?

Concepto ←

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

6

Paso 6: cálculo del presupuesto.

En la ciudad holandesa de Rotterdam, esta comisión cuesta 65.000 € al año. Esto incluye los costes de celebrar reuniones cada 4 o 6 semanas, así como una reunión anual de todos sus miembros. Además, incluye el sueldo para una persona encargada de labores administrativas, contratada a media jornada. Este personal es necesario para recibir y procesar las quejas y también para los servicios de mediación. El presupuesto también ha de considerar el posible coste de las instalaciones y otros relativos a material de oficina, gastos postales o impresión de publicaciones. El importe señalado para el caso de Rotterdam también cubre la realización de un estudio anual de análisis de la situación llevado a cabo por estudiantes. Todos los miembros de la comisión participan en ella de forma honorífica, sin recibir ningún tipo de contraprestación económica.

7

Paso 7: formulación de una lista de criterios legítimos para negar la entrada a los clubes.

Estos criterios tienen que considerar las preocupaciones de seguridad de los propietarios de los clubes. Al mismo tiempo deben respetar las leyes vigentes sobre igualdad y no discriminación. Por otra parte, deben estar formulados con claridad y ser aplicables a todos los casos, sin excepciones. Los nuevos miembros de la comisión pueden seleccionar algunos criterios de esta lista para mejorar su propia política de admisión.



PUESTA EN MARCHA

DAILY WORK (NO ESTÁ TRADUCIDO)

8

Paso 8: organización de un evento público de lanzamiento.

Es conveniente que se haga una buena difusión de la reunión inicial de la comisión. Para ello se pueden emplear las instalaciones del Ayuntamiento y contar con la presencia de figuras relevantes en el ámbito local, así como los medios de comunicación y el responsable del área municipal de igualdad, integración o derechos humanos. Lo ideal es que el alcalde de la ciudad (o cualquier otro cargo con potestad para retirar las licencias o cerrar negocios en casos de trato discriminatorio) exprese claramente y de forma pública su apoyo a la comisión.

RIESGOS Y DESAFÍOS DE ESTA FASE

MEDIDAS PARA MITIGAR RIESGOS

No existe consenso entre los miembros de la comisión.

Invertir más tiempo en contactos, negociaciones y discusiones. Hay que prepararse para ello porque esta fase precisa tiempo.

Resulta difícil obtener financiación.

Tratar de diversificar las fuentes de financiación (por ejemplo, dividir el presupuesto entre diferentes áreas de gobierno municipales). Esta es también una estrategia útil para que la financiación a largo plazo sea menos vulnerable a los cambios en las prioridades de un departamento en particular.

9

Paso 9: estrategia de motivación a los empresarios para obtener su participación y colaboración.

Es fundamental en este punto acercarse a los propietarios de clubes y bares para animarlos a participar.

¡Atención! Hay que enfatizar aspectos como la seguridad, la transparencia y la reputación. Todo esto resultará convincente para aquellos empresarios que no estén a priori convencidos por el objetivo de la no discriminación. Si se insiste demasiado en este punto, los dueños de los clubes pueden sentir que se les acusa de racismo y ponerse a la defensiva. and security.



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

Daily work ←

10

Paso 10: involucrar a los medios de comunicación locales.

Esto es básico porque la publicidad y la reputación positiva son muy importantes para los empresarios hosteleros.

RIESGOS Y DESAFÍOS DE ESTA FASE

Los dueños de los clubes temen que en cuanto pongan en práctica los nuevos criterios de admisión, sus porteros ya no tendrán la posibilidad de negar la entrada a nadie, porque los potenciales clientes argumentarán que no hay justificación para que se les impida el paso.

Los propietarios de los clubes no ven la necesidad de participar ni cómo se beneficiarían de hacerlo.

Los propietarios de los clubes temen que se empiece a ejercer mayor control por parte del Ayuntamiento.

Los propietarios no perciben ningún problema de discriminación y/o no muestran interés en participar en la comisión.

MEDIDAS PARA MITIGAR RIESGOS

La experiencia demuestra que sucede justo lo contrario: con la reglamentación expuesta en la puerta, el portero puede negar la entrada a alguien precisamente basándose en esos criterios. De este modo se evitan posibles acusaciones y conflictos injustificados. El portero puede referirse a las normas de admisión y decir: "No tiene nada que ver con su color de piel, es porque no cumple con el código de vestimenta".

Es importante explicarles las ventajas que conlleva colaborar con la comisión: aumentará su buena reputación, evitarán denuncias formales, establecerán redes, aumentarán los niveles de seguridad y sus porteros estarán mejor formados para llevar a cabo su labor. Además, los propietarios de clubes pueden dirigirse a la comisión para recibir asesoramiento y sugerencias, por ejemplo en cuanto al modo de tratar con ciertos alborotadores que actúen dentro o en las inmediaciones de su local.

Comunicar claramente que la comisión trata de mejorar las condiciones de justicia y seguridad y de ayudar a resolver las quejas de una manera rápida y efectiva.

Utilizar los resultados del análisis de la situación efectuado para aumentar la conciencia sobre este problema. Cooperar con las autoridades municipales en el uso de los poderes locales en respuesta a las quejas (por ejemplo, posible retirada de licencias comerciales en casos de discriminación).

SOSTENIBILIDAD

11

Paso 11. Apoyo del Pleno Municipal.

El apoyo claro expresado por el Pleno del Ayuntamiento ayudará al mantenimiento futuro de la comisión.

RIESGOS Y DESAFÍOS DE ESTA FASE

MEDIDAS PARA MITIGAR RIESGOS

Otras cuestiones (incluso relacionadas con la discriminación) adquieren mayor importancia en la agenda política.

Que haya otras prioridades no significa necesariamente que este proyecto se cancele. Es importante continuar con los informes anuales de situación y presentarlos a las autoridades para justificar la pertinencia y necesidad de la comisión.

El panorama político cambia o no hay recursos suficientes.

Desarrollar argumentos adicionales relacionados con la seguridad ciudadana que puedan apelar a los intereses más amplios de los partidos políticos. En caso de insuficiencia de recursos, tratar de diversificar las fuentes de financiación (por ejemplo, acudiendo a instancias nacionales o de la UE, o a fundaciones y empresas privadas).



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento ←

Seguimiento

SEGUIMIENTO

Las medidas fundamentales para garantizar un adecuado seguimiento de la actividad de la comisión son:

- Tratamiento de quejas: es necesario explicar a la víctima lo que la comisión puede hacer por ella y preguntarle qué pasos desea seguir. Si se llega a un acuerdo con la persona, lo siguiente es informar al dueño del negocio sobre la recepción de una queja en la comisión. Es fundamental tratar de resolver la situación mediante un procedimiento de conciliación entre el demandante y el empresario. Si las partes no logran resolver el problema de este modo, se revisará la queja. Si la comisión determina que al demandante se le negó la entrada por motivos injustificados, se deberá dar un aviso al empresario. En casos de discriminación sistemática el procedimiento a seguir implicaría informar al Ayuntamiento. Y si es necesario habrá que prestar apoyo a las víctimas en el proceso de denuncia de la violación de sus derechos.
- Es básico prestar una atención constante al trabajo de la comisión y llevar a cabo actividades frecuentes de sensibilización y lobbying.
- Mantener una interconexión constante entre propietarios de clubes y bares.
- Acercarse a los negocios para animar a sus dueños a unirse a la comisión.
- Evaluar la normativa de admisión de cada negocio de hostelería de la ciudad. Consultar con los propietarios de clubes cómo modificarla para que cumpla con su interés legítimo de mantener a los alborotadores fuera del club, pero no conduzcan a la discriminación étnica.
- Visitar los clubes unas cuantas veces al año para hacerse una idea del ambiente que hay en cada uno. Muchas veces es posible que los porteros no discriminen a los potenciales clientes porque tengan intención de hacerlo, sino debido a la sobrecarga de trabajo que soportan o a los estereotipos inconscientes que sostienen cuando se enfrentan a una multitud delante de la entrada. Comprender la enorme presión a la que se ven sometidos los porteros en su actividad diaria contribuirá a desarrollar criterios de acceso que sean realmente útiles y realistas.
- Proporcionar material didáctico y ofrecer formación a los porteros y al resto de personal de estos locales sobre cómo tratar con multitudes bajo presión sin comportarse de forma discriminatoria.
- Invertir tiempo y energía en una buena cooperación con la Policía.
- Elaborar y presentar ante las autoridades informes anuales.
- Replicar anualmente el análisis de la situación (si lo llevan a cabo estudiantes el coste se puede reducir de forma considerable) con el fin de mantener y actualizar las pruebas de la conveniencia y necesidad de la comisión.

¡Atención! En muchos casos, los porteros discriminan a algunas personas porque están siguiendo instrucciones del propietario, o al menos creen que lo hacen. E incluso si el portero o cualquier otro miembro del personal del local discrimina a ciertas personas por iniciativa propia, el titular de la licencia (es decir, el dueño del establecimiento) debe ser considerado responsable. Esto se aplica en particular si la ley antidiscriminación que se aplica es de carácter civil y no penal.



RIESGOS Y DESAFÍOS DE ESTA FASE

MEDIDAS PARA MITIGAR RIESGOS

Fluctuación del número de dueños de negocios que participan en la comisión. Es importante la continuidad en la captación en este sentido.

Mantener la creación de redes. Garantizar que la existencia de la comisión es bien conocida entre sus diferentes grupos objetivo (propietarios de clubes, jóvenes, minorías étnicas, etc).

Los propietarios de los clubes temen que existan discrepancias entre los criterios de admisión establecidos, la política de seguridad general y el ambiente del club.

La comunicación, la claridad, la cooperación y el entendimiento mutuo entre los empresarios y las demás partes interesadas son aspectos básicos.

El gremio de porteros se opone a la existencia de la comisión.

Visitar a los porteros de manera regular en su lugar de trabajo para comprender su experiencia cotidiana y hablar con ellos. Hacer hincapié en que el panel tiene como objetivo apoyar su labor ante los propietarios de los clubes y promover normas de admisión coherentes y bien pensadas.



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

Factores Clave para el éxito ←

FACTORES CLAVE PARA EL ÉXITO

Los factores clave para el éxito de esta serie de medidas, según los entrevistados, son:

- Que el enfoque esté orientado a la búsqueda de soluciones: se trata de encontrar soluciones constructivas, en lugar de señalar culpables. La búsqueda de soluciones extrajudiciales sirve al interés de las víctimas porque evita los procedimientos prolongados, y también al de los empresarios porque les evita una mala reputación.
- Que los miembros de la comisión hagan un trabajo de calidad: todos ellos deben estar dispuestos a salir de su zona de confort, a convencer con sus argumentos a los escépticos y también a ser asertivos. Por lo tanto, es conveniente que algunos de sus miembros ocupen cargos relevantes y que sean de referencia en el ámbito municipal, para que se tome en serio su labor. En cualquier caso, es crucial que todos los miembros de la comisión dediquen suficiente tiempo y energía al trabajo que llevan a cabo en su seno.
- Que se dé prioridad al argumento de la seguridad: la seguridad ciudadana es una preocupación general y, por lo tanto, un argumento fuerte para apoyar la existencia de la comisión. Los propietarios de los clubes tienen un especial interés en prevenir conflictos e incidentes violentos, así como en evitar problemas, investigaciones y pérdidas de ingresos. El establecimiento de unos criterios de admisión sensatos y coherentes incrementa la seguridad dentro y fuera de los clubes, evitando las reacciones violentas de los jóvenes que puedan sentirse discriminados e identificando a aquellos individuos que sí constituyen una amenaza real para la seguridad de todos.
- Que se cuente con el apoyo del poder municipal: la autoridad del Ayuntamiento para conceder y retirar licencias de negocios, y la voluntad que tenga para hacer uso de ella en caso de discriminación suponen un fuerte incentivo para que los propietarios cooperen con la comisión.
- Que exista conciencia entre los potenciales clientes: la obligación de mostrar a la clientela la vía de reclamación y queja hacia la comisión favorece su conocimiento entre la población.
- Publicación de cifras: la comisión debe encargarse de publicar anualmente los datos de quejas recibidas por cada local, y de presentarlos en forma de ránking. Los empresarios procurarán mantenerse en una buena posición en esa clasificación con el fin de evitar la mala prensa.
- Creación de redes: la comisión sirve para que los propios empresarios intercambien experiencias sobre cómo diseñar e implementar las normas de admisión más adecuadas para sus locales.



IMPACTO Y RESULTADOS

Los principales indicadores de impacto de este órgano son:

- La existencia de la Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos ayuda a reducir el número de incidentes discriminatorios en la entrada a clubes nocturnos y restaurantes.
- En caso de que llegue a producirse la situación de discriminación, esta comisión es un punto de contacto para las víctimas; para ello ha de ser suficientemente conocida por los clientes de este tipo de locales y generarles además un alto nivel de confianza en su capacidad para ayudarlos.
- La comisión dispone de un procedimiento de mediación que conduzca a soluciones que satisfagan a todas las partes en conflicto.
- Un porcentaje importante de clubes y bares del municipio participan en la comisión.
- Las vías de reclamación son visibles en los clubes y restaurantes.
- Los jóvenes de la ciudad saben que pueden ponerse en contacto con la comisión en caso de sufrir algún tipo de discriminación. Es interesante en este sentido llevar a cabo una encuesta entre la población juvenil, con una especial consideración de los miembros de grupos potencialmente discriminados.
- Los jóvenes confían en que pueden obtener ayuda de la comisión en caso necesario.
- Los jóvenes creen que las normas de admisión son justas para todos.
- Un porcentaje importante de casos se resuelve de manera consensuada y satisfactoria.
- Empresarios y porteros piensan que los criterios de admisión establecidos por la comisión son de utilidad para sus negocios.



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

Recursos y ejemplos ←

RECURSOS Y EJEMPLOS

Rotterdam (NL): Door Policy Panel Rotterdam

La Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos de esta ciudad tiene dos funciones principales: evaluar los criterios de admisión de los diferentes negocios de hostelería y analizar las quejas recibidas por supuestas víctimas de trato discriminatorio en el acceso a estos locales. La evaluación de los criterios de admisión se basa en una lista de indicadores que se compara con las respectivas normas de cada negocio. En caso de que este cumpla con todos los puntos de la lista se le permitirá unirse a la comisión. De hecho, los empresarios del sector hostelero pueden ser cabeza visible en la lucha activa contra la discriminación en la industria de la restauración. Todo ello ha llevado a la elaboración de una lista con los 40 criterios de admisión que han demostrado funcionar bien en la práctica y que, por tanto, han sido aprobados por la comisión. Este listado también se utiliza como material didáctico para la formación de los porteros.

La comisión informa al empresario en cuestión cuando recibe alguna queja sobre ese local. Posteriormente tratará de resolver la queja mediante un procedimiento de conciliación entre el demandante y el empresario. Si las partes no consiguen solucionar el problema, la comisión volverá a revisar la reclamación y, si determina que el demandante fue rechazado por motivos injustificados, convocará al dueño del negocio a una reunión que se le sirva de advertencia. En caso de discriminación sistemática, la comisión informará al Ayuntamiento. En algunos casos, las víctimas reciben apoyo específico de la comisión en el proceso de denuncia judicial.

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

Sitio web de la Comisión de Políticas de Acceso a Locales Públicos (disponible solo en holandés).

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

Métodos:

Situation Testing Manual (Migration Policy Group)

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



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

ESPACIO PARA NOTAS



¿Por que es necesario?

Primeros pasos

Puesta en marcha

Seguimiento

ESPACIO PARA NOTAS





www.eccar.info/eccar-toolkit-equality

