PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AI FENOMENI DI RAZZISMO E XENOFOBIA

INDICE

PREMESSA……pag. 3

1. DEFINIZIONI……pag. 3

2. RAZZISMO E XENOFOBIA……pag. 3

3. DESTINATARI……..pag. 5

4. RIFERIMENTI LEGISLATIVI……..pag. 5

5. RUOLI E COMPETENZE……..pag. 8

6. AZIONI DI CONTRASTO E PREVENZIONE…….. ……..pag. 11

6.1 Prevenzione……pag. 11

6.2 Sintomi……..pag. 11

6.3 Interventi educativi……..pag. 12

6.4 Collaborazione con l'esterno……..pag. 12

6.5 Intervento in casi di razzismo e xenofobia: misure correttive e sanzioni…….pag. 12

6.6 Schema procedure in caso di atti di razzismo e/o xenofobia……pag. 12

PREMESSA

Il protocollo in questione risponde all'esigenza di individuare uno strumento preventivo volto a limitare eventuali fenomeni di razzismo e/o xenofobia che possano manifestarsi nel corso delle attività sportive, in particolare in occasione delle gare e/o degli allenamenti svolti dagli atleti o nell'ambito di determinati processi aziendali.

Le fattispecie attenzionate e i relativi presidi di controllo riguardano sia le situazioni che possono manifestarsi internamente tra i tesserati (in occasione di gare, allenamenti o altre manifestazioni sportive) che quelle che possano riguardare tesserati di altre squadre o il pubblico in generale che assiste alle manifestazioni sportive. Sia per le une che per le altre e al di là di quanto previsto dai regolamenti federali, la Società intende adottare dei principi di comportamento specifici cui devono uniformarsi tutti i Tesserati. Chiaramente, ove episodi di razzismo si manifestino nel corso di un evento sportivo ove è prevista la presenza di un arbitro e ufficiali di gara, sarà compito del medesimo reagire adeguatamente qualora atleti, staff tecnico e/o tifosi commettano gesti o espressioni razziste, imponendo misure e sanzioni adeguate e riportando nel proprio referto gli eventi accaduti.

1. DEFINIZIONI

La parola "**razzismo"** indica "la convinzione che un motivo come la razza, colore, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica giustifica il disprezzo per una persona o un gruppo di persone, o l'idea di superiorità di una persona o di un gruppo di persone".

La parola "**xenofobia**" indica un sentimento di avversione generica e indiscriminata per gli stranieri e per ciò che è straniero, che si manifesta in atteggiamenti e azioni di insofferenza e ostilità verso le usanze, la cultura e gli abitanti stessi di altri paesi, senza peraltro comportare una valutazione positiva della propria cultura.

2. RAZZISMO E XENOFOBIA

Tipologie di razzismo

Nel linguaggio comune, il termine "razzismo" è utilizzato per indicare la discriminazione di gruppi specifici. Ogni sua forma è caratterizzata da un processo peculiare di razzializzazione, che può distinguersi per vari aspetti (contesto storico e politico, tipo di categorizzazione etc.) Tale processo segue canoni consolidati di categorizzazione e stereotipizzazione, in base ai quali i gruppi sono definiti ed etichettati in base a caratteristiche fisiche (colore della pelle, forma del cranio) o culturali, alla provenienza nazionale o regionale, al modo di vita o alle convinzioni religiose. Poiché tali caratteristiche sono date per natura e quindi non modificabili, si attribuiscono alle persone proprietà stereotipate che dovrebbero definirne l'essenza. Si tratta di luoghi comuni, che sminuiscono i membri di un determinato gruppo e ne fanno apparire giustificata la penalizzazione e

discriminazione.

Il razzismo si manifesta tramite atteggiamenti individuali e azioni a livello personale. Il razzismo istituzionale discrimina le persone all'interno di contesti importanti come la scuola, la sanità, lo sport.

Mentre il razzismo si manifesta con un atteggiamento o una disposizione ideologica o mentale, la discriminazione razziale presuppone un'azione che penalizza concretamente una persona vittima di razzismo. Tale azione può consistere in commenti, violenza fisica o altre forme di disparità di trattamento o discriminazione.

Si parla di discriminazione multipla quando una persona presenta diversi attributi sensibili (colore della pelle, religione, provenienza, modo di vita) che, unitamente a ulteriori caratteristiche (genere, età, corporatura ecc.), vanno a comporre un'identità pluridimensionale.

Le principali forme di razzismo indirizzate verso gruppi specifici sono le seguenti:

a) Razzismo contro i neri

b) Antisemitismo

L'antisemitismo può essere diviso in vari aspetti tra cui:

- antigiudaismo;
- antisemitismo sociale;
- antisemitismo politico;
- antisemitismo nazionalista;
- antisemitismo razzista.

c) Antiziganismo

Stigmatizza, discrimina e perseguita le persone definite in modo spregiativo come «zingari».

d) Ostilità verso i musulmani / Islamofobia

Per ostilità verso i musulmani si intende un atteggiamento di rifiuto nei confronti di persone che si definiscono musulmane o che sono percepite come tali dal gruppo maggioritario. L'islamofobia è invece la paura dell'Islam in quanto religione e dei relativi usi e costumi, simboli e pratiche religiose.

e) Xenofobia

Per xenofobia si intendono atteggiamenti di ostilità o paura nei confronti di stranieri. L'elemento principale è il rifiuto delle persone considerate culturalmente estranee. Gli stranieri sono dipinti come un problema, un rischio e una minaccia per la propria identità e la coesione sociale. Sono considerati «diversi» coloro che non condividono le norme sociali esplicite o implicite della maggioranza.

Il confine tra xenofobia e razzismo è sottile: i due fenomeni si sovrappongono quando l'attribuzione

di proprietà negative e le discriminazioni si fondano su presunte caratteristiche razziali.

3. DESTINATARI

I destinatari del presente Protocollo sono:

a) Amministratori e Dirigenti;

b) Allenatori;

c) Dirigenti sportivi e tecnici;

d) Collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica;

e) Atleti;

f) Genitori;

g) Ufficio stampa e social media manager;

h) Ufficio marketing

I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita dei giovani atleti nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva. A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli atleti affiliati alla Pallavolo Scandicci Savino Del Bene S.s.d.r.l.

Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con gli atleti minori, sono obbligati a rispettare il presente Protocollo, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del presente Protocollo deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva. Le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare dal richiamo verbale fino alla sospensione e alla cessazione della collaborazione.

4. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

<u>Normativa internazionale</u>

- **Dichiarazione universale dei diritti Umani (10 dicembre 1948)** nella quale il "principio di non discriminazione" è indicato come uno dei principi generali per il godimento dei diritti umani. Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciati nella Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione

politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione.

- **Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (**Risoluzione Assemblea Generale Nazioni Unite del 21 dicembre 1965). La Convenzione definisce, all'art.1, discriminazione razziale "ogni distinzione, esclusione, limitazione o preferenza basata sulla razza, il colore della pelle, la discendenza o l'origine nazionale o etnica, che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro ambito della vita pubblica".

Normativa europea

- **La Direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000** attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. L'obiettivo della direttiva è quello di stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. L'art. 2 definisce le fattispecie ascrivibili alle discriminazioni ai sensi della direttiva, in particolare distinguendo tra discriminazione diretta, indiretta e molestie (comma 1 e 3).

  Comma 1

  a) sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

  b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone;

  Comma 3

  Le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

- **La Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. L'obiettivo principale della direttiva è sancito all'art. 1 della stessa, ai sensi del quale la direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

Normativa nazionale

- **Costituzione all'art. 3** che postula il principio di eguaglianza in senso formale (comma 1) e

sostanziale (comma 2).

- **Legge 13 ottobre 1975, n. 654**, Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.
- **Legge 25 giugno 1993, n. 205**, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa". La legge di conversione del decreto legge n. 122/1993 sanziona e condanna azioni e slogan legati all'ideologia nazifascista e aventi per scopo l'incitazione alla violenza e alla discriminazione per motivi razziali, etnici, religiosi o nazionali. In particolare l'art. 1, che modifica l'art. 3 della legge n. 654/1975, riguarda la discriminazione, odio o violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
- **D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 – Attuazione della direttiva 2000/43/CE** per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. L'oggetto del decreto, previsto dall'art. 1, è quello di attuare le disposizioni sulla parità di trattamento tra le persone «indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso».
- **D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE** per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato, a prescindere dagli handicap, dalla religione, dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale. Il d.lgs. distingue le fattispecie ascrivibili alle discriminazioni dirette e indirette. Introduce, inoltre, in maniera indiretta la definizione del c.d. mobbing ossia l'attuazione di molestie o di comportamenti indesiderati con lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La legge europea ha previsto l'inserimento all'interno del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216 **dell'art.5 bis** assegnando ulteriori compiti all'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri (UNAR) al quale viene affidato "*il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea".*
- **Legge 23 dicembre 2021 n° 238 – Attuazione della direttiva 2014/54/UE**. Dal 1° febbraio 2022 è in vigore la normativa riguardante il contrasto al fenomeno della discriminazione dei lavoratori fondata sulla nazionalità, in attuazione della direttiva 2014/54/UE del Parlamento e del Consiglio, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione.
- **L'ECRI (Commissione Europea contro il razzismo e l'intolleranza)** ha pubblicato una

raccomandazione di politica generale (Numero 12) intitolata “lotta al razzismo e discriminazione razziale nel campo dello sport” nella quale vengono ribaditi alcuni concetti fondamentali inerenti il ruolo e i valori dello sport nonchè la lotta al razzismo e alla discriminazione razziale.

5. RUOLI E COMPETENZE

Negli atti di razzismo e xenofobia vanno distinte le diverse responsabilità ed a tal riguardo si identificano:

Il Consiglio d’amministrazione:

- approva e adotta il Protocollo per la prevenzione e il contrasto al razzismo e alla xenofobia e le modifiche e/o aggiornamenti al medesimo;
- adotta e attua misure di autoregolamentazione, disciplinari e di sensibilizzazione;
- qualora si verifichino azioni di razzismo e/o casi di xenofobia che configurino reati, si pronuncia, previa verifica della sussistenza di elementi concreti e precisi dai quali si evinca la responsabilità disciplinare del tesserato, sulle sanzioni da comminare.
- individua un **Referente** della Società per la prevenzione dei fenomeni di razzismo e xenofobia;
- favorisce la discussione all'interno della Società, creando i presupposti di regole condivise di comportamento per il contrasto e prevenzione dei fenomeni del razzismo e della xenofobia;
- promuove la partecipazione ad eventuali corsi di aggiornamento e formazione in materia di prevenzione dei fenomeni di razzismo e xenofobia, rivolti allo staff;
- promuove azioni di sensibilizzazione dei fenomeni del razzismo e xenofobia nel territorio con enti, associazioni, istituzioni locali ed altre società, coinvolgendo atleti, allenatori, genitori ed esperti;
- si confronta con il Personale di sicurezza operativo nell’impianto sportivo sulle misure più adeguate per prevenire gli incidenti razzisti durante le manifestazioni sportive e si accerta che il Personale di sicurezza medesimo sia adeguatamente formato e capace di riconoscere il comportamento razzista, comprese le forme di razzismo più codificate;
- Dispone le adeguate misure di sensibilizzazione autorizzando la pubblicazione di annunci, su social media o a mezzo stampa, in cui la Società dichiara di non tollerare il razzismo, condanna i cori razzisti e l’esibizione di simboli e saluti di estrema destra;
- Impartisce al Personale incaricato disposizioni in merito alla necessità di negare l’accesso agli impianti sportivi a persone che distribuiscono o portano con sé volantini, simboli o striscioni razzisti, antisemiti o discriminatori;
- Dà disposizioni affinchè negli accordi definiti con le organizzazioni di tifosi siano inserite clausole antirazzismo che stabiliscano gli obblighi del club nei confronti dei suoi sostenitori e gli obblighi dei tifosi nei confronti del club definendo chiaramente diritti e doveri di ciascuna parte.
- qualora venga direttamente a conoscenza di atti di razzismo/xenofobia (salvo che il fatto costituisca reato) informa tempestivamente i soggetti che esercitano la responsabilità genitoriale o i tutori dei minori coinvolti e attiva le azioni adeguate anche di carattere educativo.

Il Direttore Sportivo e l'Amministratore delegato:

- si astengono dal porre in essere comportamenti discriminatori in materia di:
  a) scouting e reclutamento degli atleti;
  b) reclutamento del personale dirigente, amministrativo e tecnico;
  c) sviluppo della carriera degli atleti e del personale dirigente, amministrativo e tecnico;

Il Referente della Società per la prevenzione dei fenomeni del razzismo e xenofobia:

- promuove la conoscenza e la consapevolezza del razzismo e della xenofobia attraverso progetti che coinvolgano genitori, atleti e tutto il personale;
- dà adeguata informazione sulle sanzioni previste a carico dei tesserati al verificarsi di comportamenti discriminatori e sulle responsabilità di natura civile e penale, anche con eventuale affiancamento di genitori e atleti;
- si rivolge a partner esterni alla società, quali servizi sociali e sanitari, aziende del privato sociale, forze di polizia etc. per realizzare eventuali progetti di prevenzione;
- incoraggia le organizzazioni dei tifosi ad avere un comportamento corretto e a prestare massima attenzione sui possibili contenuti razzisti diramati sui loro siti web e fan zone;
- assicura una corretta informazione in merito alla possibilità di effettuare segnalazioni al Responsabile Safeguarding ove si ravvisino criticità in merito a quanto indicato.

L'allenatore:

- si astiene da comportamenti razzisti in ogni circostanza;
- segnala senza indugio agli organi di governo dello sport comportamenti razzisti nel momento in cui si verificano;
- monitora, nel corso delle gare e degli allenamenti, i comportamenti degli atleti.

Gli atleti:

- sono coinvolti nella progettazione e nella realizzazione delle iniziative societarie, al fine di favorire un miglioramento del clima relazionale;
- imparano le regole basilari, per rispettare gli altri, quando sono connessi alla rete, facendo attenzione alle comunicazioni (email, sms, mms) che inviano; **non è loro consentito**, durante le attività sportive o comunque all'interno del palazzetto e/o delle palestre dove si esercita l'attività, acquisire – mediante telefonini cellulari o altri dispositivi elettronici - immagini, filmati o registrazioni vocali, se non per finalità didattiche, previo consenso dell'allenatore. La divulgazione del materiale acquisito all'interno dell'impianto sportivo è utilizzabile solo per fini esclusivamente personali di studio o documentazione, e comunque nel rispetto del diritto alla riservatezza di tutti;

- durante le attività sportive non possono usare cellulari, giochi elettronici e riproduttori di musica, previo consenso dell'allenatore;
- si impegnano personalmente nella lotta al razzismo e alla discriminazione razziale nel campo dello sport.

I Genitori:

- partecipano attivamente alle azioni di formazione/informazione, istituite dalla Società sui comportamenti sintomatici del razzismo e della xenofobia;
- sono attenti ai comportamenti dei propri figli;
- vigilano sull'uso delle tecnologie da parte dei ragazzi, con particolare attenzione ai tempi, alle modalità, agli atteggiamenti conseguenti allertandosi se un atleta, dopo l'uso di internet o del proprio telefonino, mostra stati depressivi, ansiosi o paura;
- conoscono le sanzioni previste dalla Società nel caso di accertamento di episodi di razzismo e xenofobia.

L'ufficio stampa e il social media manager:

- effettua un adeguato monitoraggio dei mass e social media al fine di verificare che i medesimi:
  a) si astengano dal riprodurre stereotipi razzisti nei loro resoconti;
  b) si astengano dal fomentare sentimenti xenofobi o razzisti nei loro commenti;
  c) prestino la necessaria attenzione all'immagine che trasmettono dei gruppi minoritari nello sport, senza tuttavia invadere la loro indipendenza editoriale;
  d) riferiscano sugli incidenti razzisti avvenuti durante gli eventi sportivi e diano pubblicità alle sanzioni inflitte a chi commette reati di razzismo;
- integra il messaggio antirazzista (tolleranza zero verso il razzismo, condanna di cori razzisti e divieto di esibizione di simboli e saluti di estrema destra) nella propria strategia di comunicazione (ad esempio sito web, riviste per tifosi, cartelloni pubblicitari etc.);
- informa il responsabile della Sicurezza e/o la Polizia in merito ad eventuali incidenti razzisti verificatisi durante l'evento sportivo e monitora il sèguito che il medesimo dovrebbe dare a tali criticità.

L'ufficio marketing:

- incoraggia gli sponsor a:
  a) evitare di fornire un'immagine stereotipata degli atleti provenienti da minoranze;
  b) evitare discriminazioni nei confronti degli atleti provenienti da minoranze solo perché i medesimi potrebbero attirare meno interesse o essere forieri di accordi di sponsorizzazione

meno vantaggiosi di quelli dei loro colleghi appartenenti alla maggioranza della popolazione.

6. AZIONI DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE

Le misure sulle quali è possibile lavorare per contrastare il fenomeno del razzismo e della xenofobia ruotano intorno a tre punti, ossia:

- prevenzione;
- collaborazione con l'esterno;
- intervento in casi accertati: misure correttive e sanzioni.

6.1 Prevenzione

Al fine di prevenire i fenomeni di razzismo e xenofobia, è fondamentale che gli adulti di riferimento (in particolare, genitori e staff tecnico e atletico) siano in grado di cogliere e segnalare i messaggi di disagio che si manifestano nei minori.

6.2 Sintomi

- cambiamenti e sbalzi dell'umore (es. il tono dell'umore del minore cambia, e si caratterizza ad esempio con una persistente tristezza e chiusura; oppure con iperattivazione e agitazione);
- cambiamenti nella condotta (es. il minore inizia a mettere in atto condotte aggressive, manifesta crescente iperattività, cambiamenti nella condotta alimentare, ecc.);
- disturbi psicosomatici e problematiche fisiche improvvise (es. mal di pancia ricorrente, mal di testa, senza che ci sia una apparente motivazione su base organica);
- disturbi del sonno (es. difficoltà ad addormentarsi, risvegli notturni, incubi che iniziano a perturbare il normale periodo di sonno del minore);
- manifestarsi o acuirsi di fobie e paure (es. paura di animali, di stare da solo, di affrontare l'impegno sportivo o le relazioni con i compagni, paura di frequentare gli allenamenti, paura di interagire con gli altri, ecc.);
- manifestarsi di una eccessiva quota di agitazione e ansia (es. eccessiva ansia quando entrando all'allenamento deve separarsi dai genitori; ansia che interferisce nelle relazioni con gli altri sia nel tempo libero che nelle attività sportive; agitazione e ansia in palestra, ecc.);
- regressione a comportamenti tipici di fasi evolutive precedenti (es. richiedere improvvisamente attenzioni tipiche di quando era più piccolo ecc.);
- difficoltà sportive e negli apprendimenti (es. calo del rendimento sportivo improvviso, nonostante l'impegno);
- difficoltà nelle relazioni con gli altri (con i coetanei e/o con gli adulti, es. difficoltà a socializzare, isolamento, chiusura).

6.3 Interventi educativi

Gli interventi di tipo educativo-preventivo includono:

- somministrazione eventuale di questionari anonimi a tutti gli atleti, in modo da poter individuare eventuali casi e situazioni di razzismo e xenofobia. Di particolare importanza è la restituzione dei dati e la condivisione con gli atleti in spazi e momenti dedicati allo scopo;

- promozione di progetti dedicati all'argomento, con l'eventuale contributo esterno di figure professionali come psicologi, in cui si insegni agli atleti come tutelarsi, creando in loro la consapevolezza dei rischi che si corrono in rete.

6.4 Collaborazione con l'esterno

Si esplica principalmente attraverso:

- azioni di supporto, di monitoraggio e di dialogo costante con Enti Locali, Forze dell'Ordine del territorio, ASST territoriale, associazioni del territorio e/o nazionali, anche attraverso incontri dedicati, nell'ambito di progetti tesi ad attivare la riflessione sul rispetto delle persone e delle cose, sulle conseguenze del proprio comportamento e sulla responsabilità di contribuire a costruire un ambiente accogliente e sereno per tutti;
- incontri con le famiglie per sensibilizzare e informare sul tema, dare indicazioni sulle possibilità di intervento e favorire la collaborazione con l'Istituzione formativa;
- collaborazione con le famiglie che, informate anche delle loro responsabilità e delle conseguenze legali dei comportamenti dei figli, dovranno garantire un'adeguata vigilanza, controllando e monitorando le loro attività on-line.

6.5 Intervento in casi di razzismo e xenofobia: misure correttive e sanzioni

La Società prevede specifiche azioni disciplinari nel caso di fenomeni di razzismo e xenofobia.

Il provvedimento disciplinare ha finalità educative. Chi commette atti riconducibili al razzismo e/o xenofobia deve in primo luogo essere supportato nella comprensione delle conseguenze del suo gesto nei confronti della vittima.

In questa fase è determinante la condivisione con la famiglia, che è chiamata ad assumere un atteggiamento costruttivo e collaborativo, volto alla gestione più funzionale e corretta della situazione problematica.

6.6 Schema procedure in caso di atti di razzismo e/o xenofobia

Chiunque, all'interno dell'attività sportiva, ravvisi o venga a conoscenza di un atto che potrebbe essere configurabile come razzismo e/o xenofobia, informa immediatamente il Direttore Generale il

quale, qualora ai medesimi sia collegata la commissione di veri e propri reati, esperisce denuncia all'autorità giudiziaria.

1^ Fase: analisi e valutazione

Soggetti responsabili: Dirigente e staff tecnico. Altri soggetti coinvolti: Referente per la prevenzione del fenomeno del razzismo e/o xenofobia.

- raccolta di informazioni sull'accaduto: quando è successo, dove, con quali modalità e soggetti coinvolti;

- colloqui con gli attori principali (singoli e gruppo), al fine di raccogliere le diverse versioni e ricostruire i fatti nel modo più oggettivo possibile e libero da pregiudizi e interpretazioni personali;

Al termine della fase di raccolta delle informazioni:

- se i fatti sono confermati/esistono prove oggettive, si avvia la fase di intervento, definendo le specifiche azioni da intraprendere;
- se invece i fatti non sono configurabili come razzismo e/o xenofobia, non si interviene in modo specifico, si prosegue l'azione educativa.

2^ Fase: azioni e provvedimenti

Se i fatti sono confermati si procede con:

- comunicazione alla famiglia dell'atleta da parte della Dirigenza, coadiuvata dal Referente per la prevenzione del fenomeno del razzismo e/o xenofobia; nel corso del colloquio si provvede alla redazione di un verbale contenente una breve descrizione degli eventi, che dovrà essere firmata dai genitori e conservata;
- convocazione del Consiglio di amministrazione e valutazione del tipo di provvedimento disciplinare, secondo la gravità, per concordare modalità di intervento all'interno del/dei gruppo/i squadra, analizzando le risorse disponibili all'interno e all'esterno della società;
- eventuale avvio della procedura giudiziaria, mediante denuncia ad un organo di polizia o all'autorità giudiziaria (Procura della Repubblica presso il Tribunale dei Minori, Carabinieri, ecc.);

3^ Fase: percorso educativo e monitoraggio

Il Dirigente, lo staff tecnico e gli altri soggetti coinvolti:

- si occupano del rafforzamento del percorso educativo all'interno delgruppo coinvolto;
- provvedono al monitoraggio del fenomeno e della valutazione dell'intervento attuato sia nei confronti dell'autore degli agiti, sia nei confronti della vittima.