

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO,
LA XENOFOBIA
Y OTRAS FORMAS
DE INTOLERANCIA



<http://www.proximitypolicing.eu>



Cofinanciado por el Programa
Derechos, Igualdad y Ciudadanía
de la Unión Europea



POLICÍA DE PROXIMIDAD CONTRA
EL RACISMO, LA XENOFOBIA
Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

Autores:

Sonia Pozzi, Deborah De Luca y Prof. Maurizio Ambrosini – Università degli Studi di Milano

Socios participantes:

Ministerio de Justicia. Departamento de Derechos Fundamentales y Anti-Discriminación. Finlandia

Policía Municipal de Madrid. España

Policía Municipal de Riga. Letonia

Policía y Guardia de Fronteras. Estonia

Policía Metropolitana de Lisboa. Portugal

Universidad de Milán. Italia

Asociación TRABE. España

Foundation for Access to Rights. Bulgaria

Bradford Hate Crime Alliance. Reino Unido

Coordinación:

Dirección General de Integración y Ayuda Humanitaria. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>



© Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Edita y distribuye: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

José Abascal, 39, 28003 Madrid

Correo electrónico: oberaxe@meys.es

web: www.mitramiss.gob.es/oberaxe/index.htm

NIPO PDF: 270-18-042-1

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

“Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los SOCIOS DEL PROYECTO PROXIMITY y de ninguna manera puede tomarse como reflejo de las opiniones de la Comisión Europea”

ÍNDICE

Introducción	5
1. Un punto de partida común: palabras clave y marco legislativo común sobre racismo y discriminación	9
1.1. Palabras clave	5
1.2. Marco legislativo común	15
2. Las mejores prácticas identificadas por los países socios: similitudes y diferencias en la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia, otras formas de intolerancia, la discriminación y los delitos de odio	21
2.1. Descripción de las BBPP: tablas resumen de los proyectos locales y sus características	24
2.2. Análisis de las BBPP: similitudes y diferencias	51
3. Prevenir y luchar contra el racismo, la xenofobia, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos de odio: necesidades, herramientas y estrategias, El análisis de las entrevistas y grupos focales con informantes clave	59
3.1. Comunicación, redes e implicación de las minorías y la comunidad.....	61
3.2. Resolución de conflictos: estrategias y herramientas	67
3.3. Formación	73
3.4. El Enfoque de Género y los delitos de odio contra la población LGTB	77
3.5. Sugerencias para mejorar y desarrollar acciones y estrategias para prevenir y luchar contra el racismo y los delitos de odio	79
Conclusiones y sugerencias	83
Anexo I	87
Anexo II	89
Anexo III	91
Anexo IV	93

INTRODUCCIÓN

Durante muchos años, la Unión Europea se ha centrado en la cuestión de la discriminación, en un inicio ocupándose principalmente del género, para después centrarse en otras áreas como el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia. De hecho, los objetivos fundacionales de la Unión Europea son luchar contra la exclusión social y la discriminación, así como promover la paz, sus valores y el bienestar de sus ciudadanos, ofreciendo libertad, seguridad y justicia sin fronteras internas y respetando su rica diversidad lingüística y cultural. Además, la Unión Europea propone como valores fundamentales la dignidad humana, la libertad, la igualdad y el respeto de los derechos humanos¹. Por lo tanto, centrarse en la prevención y la lucha contra la discriminación, el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia significa, para todos los países miembros de la UE, trabajar concretamente en los objetivos que Europa se ha marcado y respetar y aplicar sus valores fundacionales. Por estas razones, se ha trabajado mucho sobre cómo las políticas estatales y locales podrían atajar estos comportamientos en la población.

El proyecto “Policía de Proximidad contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia” aborda precisamente estos aspectos, centrándose en la contribución de la policía, y en particular de la policía de proximidad, para la mejor comprensión de estos fenómenos, para prevenirlos y combatirlos. El rol de la policía de proximidad es crucial para enfrentar los brotes de racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia y violencia que ocurren en las ciudades europeas. La Policía tiene o podría tener² una posición privilegiada para prevenir, identificar y detectar incidentes xenófobos, racistas y otras formas de intolerancia, debido a su cercanía con los ciudadanos, los servicios locales públicos y las comunidades.

1 Los objetivos y valores que forman las bases de la Unión Europea están descritos en el [Tratado de Lisboa](#) y en la [Carta de los Derechos Fundamentales de la UE](#).

2 De hecho, con bastante frecuencia, la policía local no cuenta con las herramientas o los recursos, ni con la práctica adecuada para enfrentar estas situaciones. Por estas razones, el intercambio de conocimientos, experiencias e iniciativas innovadoras, la creación de redes y protocolos, pueden ser estrategias muy eficaces para prevenir y combatir la intolerancia y, además, los delitos de odio. Además, fortalecerán la confianza de los ciudadanos en su policía de proximidad y, en consecuencia, aumentará la información sobre los incidentes que se producen.

Ocuparse de la prevención y la lucha contra la discriminación, el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia significa, para los estados miembros de la Unión Europea, responder a los objetivos que la propia Unión se ha marcado, así como respetar e implementar los valores en los que ésta se fundamenta.

Las siguientes páginas muestran los resultados de la investigación realizada en el Paquete de Trabajo 1 (PT1) del proyecto Proximity “Mejores prácticas y estudio comparado: servicios, estructuras, estrategias y metodologías”, que presenta experiencias y buenas prácticas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, involucrando a algunos agentes de la policía de proximidad de los países socios del proyecto: Bulgaria, Estonia, Finlandia, Italia, Letonia, Portugal, España y el Reino Unido. Los datos discutidos en este informe se refieren solo a las buenas prácticas y contextos locales investigados, y no al contexto general de cada país.

En el PT1 todos los socios del proyecto se han centrado en identificar y recopilar buenas prácticas (BBPP a partir de ahora) en sus ciudades o áreas; las características que debían cumplir tales BBPP fueron:

- a) centrarse en la prevención o la lucha contra el racismo, la xenofobia, otras formas de intolerancia, la discriminación, los delitos de odio;
- b) que se hayan implementado a escala local;
- c) que hayan involucrado, de varias maneras, a la policía local o de proximidad.

Las características de las BBPP identificadas fueron posteriormente analizadas a través de entrevistas y grupos focales dirigidos a los y las profesionales involucrados en las BBPP y expertos-as en el tema.

Este informe está estructurado de la siguiente manera:

El **primer capítulo** esbozará el marco en el que los Estados Miembro deberían actuar para prevenir y combatir los fenómenos de discriminación, racismo, etc. en lo que respecta a lo abordado en este proyecto. También se han propuesto una serie de palabras clave, compartidas por los socios, que ayudan a comprender el marco conceptual.

Los **capítulos 2 y 3** están dedicados a describir y analizar los resultados de la investigación de BBPP.

En el segundo capítulo, se presentan las BBPP recopiladas por los socios del proyecto. Para cada BP, se describe la información principal y las características que proporcionan una imagen general del proyecto o acción. Posteriormente se resaltan los aspectos comunes, las divergencias y las características típicas de cada proyecto o país.

En el capítulo 3, se recoge la información sobre los resultados de las entrevistas y los grupos focales dirigidos a los y las representantes de las organizaciones involucradas en las BBPP: líderes de proyectos, personas organizadoras, capacitadoras, usuarias de la capacitación, etc.; además esta información se describe a través de un análisis comparativo centrado en:

- aspectos de la comunicación, en particular la presencia de redes en las que la policía está en contacto con comunidades étnicas, grupos minoritarios, grupos LGTB, etc.;
- herramientas y estrategias utilizadas para prevenir y resolver conflictos relacionados con el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia;
- existencia de formación específica y formas de impartirla;
- atención específica al tema de género y personas LGTB en los procedimientos operativos.

También se han descrito otros proyectos o actividades para prevenir y combatir el racismo, etc., en los que participan las personas y organizaciones entrevistadas.

A partir del análisis de los datos, se han propuesto recomendaciones que podrían servir de base para el trabajo sobre protocolos, conjuntos de herramientas y propuestas de formación útiles para la policía de proximidad para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia, la intolerancia, la discriminación y los delitos de odio.

1.

UN PUNTO DE PARTIDA COMÚN: PALABRAS CLAVE Y MARCO LEGISLATIVO COMÚN SOBRE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN

El proyecto “Policía de Proximidad contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia” tiene como objetivo contribuir a la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, incluidos los delitos de odio a nivel local, aumentando la capacidad de las autoridades locales y en particular de la policía local / de proximidad para identificar y combatir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

La prevención y la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia deberían comenzar necesariamente desde un marco común, tanto desde el punto de vista léxico como legislativo. Por lo tanto, es útil definir, en estas primeras páginas, un breve glosario de palabras clave compartidas por todos los socios del proyecto y recordar el marco legislativo europeo.

El proyecto “Policía de Proximidad contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia” tiene como objetivo contribuir a la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, incluidos los delitos de odio a nivel local, aumentando la capacidad de las autoridades locales y en particular de la policía local / de proximidad para identificar y combatir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

1.1. PALABRAS CLAVE

Para comprender los episodios de racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia contra personas que pertenecen a diferentes grupos étnicos, culturales, religiosos, orientación sexual, etc., y las dificultades de aceptar “al otro”, así como la forma de denigración y odio hacia él / ella, es particularmente útil definir algunas palabras clave. Estas palabras son los conceptos utilizados cuando se trabaja para prevenir y combatir episodios de racismo, xenofobia, etc., y en los casos más graves, los delitos de odio.

En el centro de los episodios de la no aceptación del “otro”, hay dos conceptos importantes interconectados: “estereotipo” y “prejuicio”. Podemos definir el **estereotipo** como una idea que las personas tienen sobre alguien o algo, que luego se utiliza para describir un tipo particular de persona o cosa. Usualmente es una representación rígida, estandarizada, a menudo estigmatizadora y una idea negativa o peyorativa. Estrechamente relacionado con el estereotipo está el **prejuicio** (parcialidad-sesgo) que es una opinión injusta e irracional, un conocimiento pobre modelado por estereotipos, la ausencia de pensamiento crítico sobre un concepto, situación o persona. Los estereotipos y los prejuicios, por ejemplo, podrían llevar a pensar que “las personas Roma son todas ladronas”, “los musulmanes son todos terroristas” y también pueden dar lugar a episodios de intolerancia.

Podemos definir la **intolerancia** como la falta de voluntad para aceptar diferentes puntos de vista, creencias u orientaciones de comportamiento que difieren de los propios. La intolerancia puede verse como una forma de *no soportar*, o la falta de voluntad para aceptar y relacionarse con personas de otras razas, color, religión, sexo y sexual, que puede no tener un efecto negativo en las personas que tienen las características no toleradas. Por el contrario, las consecuencias más graves de la intolerancia son la discriminación, el acoso o incluso la violencia contra aquellas personas con características no toleradas. Racismo, xenofobia, homofobia, islamofobia, etc. representan intolerancia a diferentes grupos de la población o características personales.

El racismo es “una teoría de la jerarquía de las razas que argumenta que la raza superior³ debe preservarse y debe dominar a los demás. El racismo también puede ser una actitud injusta hacia otro

³ El concepto de raza es biológicamente irrelevante. Por lo tanto, no es posible hablar de diferentes razas entre individuos. Sin embargo, a lo largo del tiempo las diferentes características somáticas se han utilizado para definir indebidamente el concepto de raza y para justificar otras diferencias, de naturaleza moral, cultural y de comportamiento, que no son debidas a diferencias biológicas.

grupo étnico⁴. Finalmente, el racismo también puede definirse como una hostilidad violenta contra un grupo social "(definición de la UNESCO). Por lo general, hablamos de racismo incluso cuando el desprecio a una persona o a un grupo de personas se justifica por un motivo como: color, idioma, religión, nacionalidad u origen nacional o étnico.

Hay dos tipos de racismo: el racismo "clásico" o científico y el racismo "cultural" o "diferenciador"⁵. El racismo "clásico" reclama bases científicas y biológicas. Estaba conectado con el movimiento de la Ilustración, con el nacimiento de la ciencia moderna y la expansión colonial europea. Se basa en la "naturalización" de las desigualdades y la supremacía. Durante la Segunda Guerra Mundial, el racismo "clásico" se utilizó para apoyar aspectos culturales y herramientas que justifican el dominio de un grupo o nación sobre otras personas y naciones. Después de la Segunda Guerra Mundial, nació el concepto de racismo "cultural" o "diferenciador", que es la forma moderna de racismo. Actúa en dos niveles. Por un lado, predica el respeto por todas las culturas y todas las personas, pero por otro, afirma la necesidad de preservar la integridad y la singularidad de las diferentes culturas nacionales⁶. De esta manera, argumentando que cualquier cultura es legítima solo en su propio país, esta idea de racismo identifica como enemigo "al otro", al pueblo extranjero, y condena el mestizaje. Esta situación genera lo que Bauman llamó "mixofobia"⁷, que es el miedo a mezclarse con los demás y, por lo tanto, a contaminarse, y al final, la pérdida de la propia cultura. En el racismo moderno, las diferencias culturales se explican como diferencias "naturales"; por lo tanto, no es posible que "el otro" pueda integrarse en la sociedad, sino que la sociedad dominante tiende a "imponer" su cultura. Por esta razón, "el otro", el extranjero debe ser combatido. Es un racismo "populista" que propone una "forma de distinción de bajo coste", ya que otorga la condición de superioridad sobre la única base de pertenencia cultural o nacional, respondiendo a la necesidad de reafirmar las distancias sociales de las personas percibidas como inferiores, y el miedo a la devaluación social.

4 Pierre André Taguieff distingue diferentes tipos de doctrinas, actitudes y comportamientos racistas. Habla de auto-racialización (racialización del Yo, o racismo auto-referencial) cuando el concepto de "raza" se aplica al grupo de uno mismo para afirmar su superioridad. La auto racialización conduce a la exclusión, la segregación del otro grupo (por ejemplo, el holocausto). En cambio, habla de hetero-racialización (racialización del Otro o racismo altero-referencial) cuando un grupo diferente al suyo es visto como inferior y retrógrado, o un peligro para la seguridad y la pureza. La hetero-racialización conduce a la dominación y la opresión (por ejemplo, el colonialismo, el apartheid) (Taguieff J.A., 1987, *La force du préjugé*, La Decouvert, París).

5 Sobre el debate sobre racismo "clásico" y "cultural", ver, por ejemplo: Friedrickson G.M, 2002, *Racism: A short History*, Princeton University Press, Princeton; Mac an Ghail M., 1999, *Racismo contemporáneo y etnicidades. Transformación social y cultural*, Open University Press, Buckingham, Filadelfia; Solomos J., Back L., 1996, *Racismo y sociedad*, Macmillan, Basingstoke; Taguieff J.A., 1987, *La force du préjugé*, La Decouvert, París; Taguieff P.A., 1997, *Le Racisme. Un exposé pour entendre, un essai pour réfléchir*, Flammarion, París).

6 Desde esta perspectiva, la cultura se ve como algo natural, que puede transmitirse a la descendencia, y que no puede ser cambiada (Taguieff P.A., 1997, *Le Racisme. Un exposé pour entendre, un essai pour réfléchir*, Flammarion, París).

7 Vere.g.: Bauman Z.2003, *City of fears, city od hopes*, Goldsmith's College, London

Aunque el racismo y la *mixofobia* pueden ser fenómenos relacionados con la **xenofobia**, sin embargo no hay una relación directa causal entre ellos. La xenofobia no es un comportamiento que surge del racismo y la mixofobia. De hecho, la xenofobia se define como el odio, miedo o aversión extrema hacia las personas extranjeros o extrañas, o hacia su política, cultura, costumbres, religiones, etc. El miedo o la aversión hacia los demás pueden estar originados no solo por motivos étnicos, culturales, religiosos, sino también por motivos de género u orientación sexual de las personas. En estos casos, hablamos de **homofobia** y **transfobia**, es decir miedo, aversión o prejuicio contra las personas homosexuales o transexuales o trans-género (personas LGTB).

La intolerancia, el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia, etc. pueden implementarse mediante actos discriminatorios.

La **discriminación** es el trato diferente o desigual de las personas sobre la base de su apariencia física, origen nacional, opiniones, religiones y otras características individuales o colectivas. No es solo un pensamiento sino un comportamiento real. La Unión Europea, en la Directiva sobre la Igualdad Racial, 2000/43 / CE⁸, en su artículo 2 distingue dos tipos de discriminación

- **Discriminación directa**, "existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable"; (Directiva 2000/43 / CE de la UE, Artículo 2 (2 - a));
- **Discriminación indirecta**, "existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúen a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios"; (Directiva 2000/43 / CE de la UE, Artículo 2 (2 - b)).

La discriminación puede ser ejercida por individuos o por organismos. En este segundo caso, hablamos de **discriminación institucional** que ocurre cuando un organismo público o cualquier otra institución no prestan servicios a una persona o grupo por motivos de raza, sexo, etc. o cuando tienen una regla o reglamento, o procedimientos, y prácticas que tratan una categoría particular de personas de manera menos favorable que otra.

⁸ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>)

Otro efecto extremo de la intolerancia, el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia, etc. es el delito de odio, que es un acto criminal (asesinato, homicidio no negligente, violación forzada, asalto agravado y simple, intimidación, incendio premeditado y destrucción, daño o vandalismo de propiedad) cometido con motivo de un prejuicio. La Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE (ODIHR)⁹ define los delitos de odio como: “toda infracción penal, incluidas las infracciones contra las personas y la propiedad, cuando la víctima, el lugar o el objeto de la infracción son seleccionados a causa de su conexión, relación, afiliación, apoyo o pertenencia real o supuesta a un grupo que pueda estar basado en la “raza”, origen nacional o étnico, el idioma, el color, la religión, la edad, la minusvalía física o mental, la orientación sexual u otros factores similares, ya sean reales o supuestos”. Es importante decir que, por lo general, los delitos de odio no se registran debido a muchas razones, entre ellas, como subraya el Centro Internacional para la Prevención del Crimen (2002, p.7)¹⁰, “por el temor a represalias por parte de los perpetradores; el miedo y la desconfianza hacia el personal de las fuerzas del orden; la creencia de que la victimización no se tomará en serio / o por temor a una mayor victimización por parte de la policía; por miedo a la victimización secundaria del Otro [...]; por fallos al no clasificar los incidentes denunciados como delitos de odio debido a la falta de pruebas de motivación, o la falta de investigación del contexto de un incidente”.

Un delito de odio es “toda infracción penal, incluidas las infracciones contra las personas y la propiedad, cuando la víctima, el lugar o el objeto de la infracción son seleccionados a causa de su conexión, relación, afiliación, apoyo o pertenencia real o supuesta a un grupo que pueda estar basado en la “raza”, origen nacional o étnico, el idioma, el color, la religión, la edad, la minusvalía física o mental, la orientación sexual u otros factores similares, ya sean reales o supuestos”.

Para prevenir y combatir estos fenómenos, es muy importante desarrollar y fomentar la cultura, el conocimiento y la conciencia sobre los derechos humanos. **Los derechos humanos**, tal como se describen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, son derechos universales e inalienables inherentes a todos los seres humanos, independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición, y están garantizados por la ley, en forma de tratados, derecho internacional, principios generales.

Una función importante y central en la defensa de los derechos humanos y en la prevención y lucha contra la discriminación, el racismo, la intolerancia y los delitos de odio puede recaer sobre la policía

⁹ OSCE/ODHIR, 2005, *Combatiendo los Delitos de Odio en la Región OSCE – Un resumen de la estadística, la legislación y las iniciativas nacionales*, p. 12, www.osce.org/odihr.

¹⁰ Centro Internacional para la prevención del crimen, *Ayudando a las ciudades y los países a reducir la delincuencia, la violencia y la inseguridad*, 2002, *Prevención de los Delitos de Odio: Estrategias y Prácticas Internacionales*.

de proximidad. De acuerdo con la Guía de la Función Policial en Sociedades Democráticas, editada por el Alto Consejero para Asuntos de Policía del Secretario General de la OSCE (2008, página 9)¹¹, “la policía es la manifestación más visible de la autoridad gubernamental y sus funciones principales son: mantener la tranquilidad pública, la ley y el orden; proteger y respetar los derechos y libertades fundamentales de las personas; proporcionar asistencia y servicio al público”. A diferencia de la Policía, la policía de proximidad, en general, está estrechamente enraizada en un territorio específico. Por lo tanto, al mismo tiempo que asumen las tareas mencionadas anteriormente, podríamos definir la Policía de Proximidad¹² como una fuerza policial presente en un distrito / barrio específico, que trabaja con un enfoque proactivo para la prevención del delito y la seguridad de toda la población, respetando los Derechos Humanos y oponiéndose a discriminaciones y delitos de odio, mediante la construcción de vínculos y el trabajo en estrecha colaboración con miembros de las comunidades, grupos minoritarios y asociaciones étnicas, de mujeres y LGTB, así como ONGs¹³.

Podríamos definir la Policía de Proximidad como una fuerza policial presente en un distrito/barrio específico, que trabaja con un enfoque proactivo para la prevención del delito y la seguridad de toda la población, respetando los Derechos Humanos y oponiéndose a discriminaciones y delitos de odio, mediante la construcción de vínculos y el trabajo en estrecha colaboración con miembros de las comunidades, grupos minoritarios y asociaciones étnicas, de mujeres y LGTB, así como ONGs.

11 [Alto Consejero para Asuntos de Policía del Secretario General de la OSCE, 2008, Guía de la función policial en Sociedades Democráticas.](#)

12 La Policía de Proximidad es prácticamente equivalente a la Policía Comunitaria.

13 Para la definición, características y tareas de la policía de proximidad o comunitaria ver e.g. Friedman R.R, 1992, *Community Policing: Comparative Perspectives and Prospects*, MacMillan, Palgrave; Moore M.H, 1992, *Problem solving and Community Policing*, in *Crime and Justice*, 15: 99-158; Somerville P., 2009, *Understanding Community Policing*, *Policing. An International Journal of Police Strategies & Management*, 32(2): 261-277; Community Oriented Policing Service, 2014, *Community Policing Defined*, U.S. Department of Justice.

1.2. MARCO LEGISLATIVO COMÚN

Ya hemos mencionado que los derechos humanos y el principio de no discriminación están regulados por tratados y convenciones nacionales e internacionales y también por directivas europeas. A continuación, presentamos un breve resumen del marco legal común sobre derechos humanos y los motivos cubiertos por las leyes contra la discriminación en todos los países involucrados en el Proyecto Proximity.

El marco principal dentro del cual los países involucrados en el proyecto Proximity pueden prevenir y combatir el racismo, la discriminación y otras formas de intolerancia, mientras promueven una cultura generalizada de protección y promoción de los derechos humanos, toma en cuenta las siguientes Declaraciones, Convenios, Tratados, Directivas y Leyes internacionales y europeas:

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en París, el 10 de Diciembre de 1948 ([General Assembly resolution 217 A](#)).
- [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#) (Convenio Europeo de Derechos Humanos), abierto para su firma en Roma el 4 de Noviembre de 1950 y en vigor desde 1953. Este Convenio ha sido ratificado por todos los países socios del proyecto.
- [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), adoptado y abierto para su firma, ratificación y adhesión por la Resolución 2200A (XX1) de la Asamblea General el 16 de Diciembre de 1966, que entró en vigor el 23 de Marzo de 1976.
- [Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial](#) adoptada y abierta para su firma y ratificación por resolución 2106 (XX) de la Asamblea General de 21 de Diciembre de 1965, que entró en vigor el 4 de Enero de 1969.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por La Asamblea General de Naciones Unidas de 18 de Diciembre de 1979, que entró en vigor el 3 de Septiembre de 1981.
- [Tratado de Amsterdam](#), firmado el 2 de Octubre de 1997, que entró en vigor el 1 de Mayo de 1999.
- [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), proclamada en Niza en el año 2000 y después en Estrasburgo en 2007.
- [DECISIÓN MARCO 2008/913/JAI DEL CONSEJO](#) de 28 de noviembre de 2008 relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.

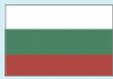
- [DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO](#) de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- [DIRECTIVA 2000/78/CE](#) del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- [DIRECTIVA 2012/29/UE](#), Directiva sobre los Derechos de las Víctimas, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

Mediante la ratificación de estos y otros tratados clave, convenciones, directivas y la promulgación de diversas leyes a nivel nacional, federal o regional, los países que participan en el proyecto Proximity promueven la protección y la no discriminación por diversos motivos¹⁴. En particular, los ocho países involucrados en el proyecto tienen la capacidad de proteger a través de leyes, a personas potencialmente sujetas a discriminación por los siguientes motivos: sexo-género, orientación sexual, raza, origen nacional / étnico, nacionalidad, etnia, religión, creencias religiosas, discapacidad y edad. El motivo relacionado con opinión personal, afiliación política o ideología está protegido por todos los países excepto en Italia. Italia tampoco tiene ninguna protección por motivos relacionados con el estado civil o familiar, propiedad-situación económica, situación social-personal o situación en el ámbito de lo público, que en cambio sí están presentes en los otros países. El color de la piel está protegido por las leyes en Estonia, Italia, Letonia, Portugal y España. Estonia, Finlandia, Portugal, España y Gran Bretaña tienen una legislación contra la discriminación basada en el lenguaje. Bulgaria, Estonia, Letonia y Portugal protegen los motivos relacionados con la salud, el riesgo genético y el genoma humano. El motivo de ser miembro de una asociación, sindicatos, etc. están protegidos por las leyes estonias, finlandesas, portuguesas y españolas; en cambio, solo Bulgaria y Portugal tienen leyes antidiscriminatorias basadas en motivos relacionados con la educación.

Todos estos motivos mencionados anteriormente también están cubiertos por disposiciones constitucionales contra la discriminación y por la legislación específica contra la discriminación, tal como se resume en el cuadro 1.

¹⁴ [EuropeanCommission, 2014, Desarrollando legislación antidiscriminación en Europa](#), pp.11-13.

TABLA 1. LEGISLACIÓN ANTIDISCRIMINACIÓN Y MOTIVOS CUBIERTOS

País	Disposiciones antidiscriminatorias en la Constitución	Principales legislaciones antidiscriminación	Motivos cubiertos
 Bulgaria	Artículo 6(2) de la Constitución	<p>Protección contra la Discriminación, Ley de 13 Septiembre de 2003, última modificación 2013</p> <p>Integración de Personas con Discapacidad, Ley del 02 Septiembre 2004, última modificación en 2010</p>	<p>Todos los motivos de las Directivas Europeas 2000/43/EC y 2000/78/EC, así como motivos adicionales</p> <p>Discapacidad</p>
 Estonia	Artículo 12 de la Constitución	<p>Ley del Canciller de Justicia de 25 de febrero de 2002, última modificación en 2005</p> <p>Ley de Igualdad de Trato de 11 de Diciembre de 2008, última modificación en 2012</p>	<p>Todos los motivos de las dos Directivas europeas y motivos adicionales</p> <p>Todos los motivos de las dos Directivas y color de la piel</p>
 Finlandia	Artículo 6 de la Constitución	<p>Ley de No Discriminación 1325/2014 de 30 Diciembre de 2014</p> <p>Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres</p>	<p>Todos los motivos de las dos Directivas europeas y motivos adicionales</p>

Cont. Tabla 1. Legislación antidiscriminación y motivos cubiertos

País	Disposiciones antidiscriminatorias en la Constitución	Principales legislaciones antidiscriminación	Motivos cubiertos
 Italia	Artículo 3 de la Constitución	<p>Decreto Ley N° 215 que traspone la Directiva 2000/43/EC de 9 Julio 2003, última modificación en 2011</p> <p>Decreto Ley no. 206 que traspone la Directiva 2000/78/EC de 9 Julio 2003, última modificación en 2013</p> <p>Ley 67/2006, Medidas sobre la Protección Judicial de las Personas con Discapacidad que son Víctimas de Discriminación de 1 Marzo 2006, última modificación en 2011</p>	<p>Racial y origen étnico</p> <p>Religión o creencias, edad, discapacidad, orientación sexual</p> <p>Discapacidad</p>
 Letonia	Artículo 91 de la Constitución	<p>Ley del Trabajo de 20 Junio 2001, última modificación en 2012</p> <p>Ley sobre Prohibición de la Discriminación contra las Personas Físicas que son Operadores Económicos, de 19 Diciembre 2012</p>	<p>Todos los motivos de las dos Directivas y "algunas otras circunstancias"</p> <p>Todos los motivos de las dos Directivas y género</p>

Cont. Tabla 1. Legislación antidiscriminación y motivos cubiertos

País	Disposiciones antidiscriminatorias en la Constitución	Principales legislaciones antidiscriminación	Motivos cubiertos
 Portugal	Artículos 13.2 y 26.1 de la Constitución	<p>Ley 18/2004 que traspone las Directivas 2000/43 de 29 Junio 2000, y que Establece el Principio de Igualdad de Trato entre las Personas, independientemente de su origen racial o étnico y el Marco Legal para Combatir la Discriminación por motivos de origen racial o étnico de 11 Mayo de 2004</p> <p>Ley 134/99 sobre la Prohibición de Discriminación basada en la raza, color nacionalidad u origen étnico de 28 Agosto 1999</p> <p>Decreto Ley 86/2005 que traspone la Directiva sobre Igualdad de Raza dentro de la Ley Nacional de 2 Mayo 2005</p> <p>Ley46/2006 Prohíbe la Discriminación por motivos de Discapacidad o un riesgo de salud pre-existente</p>	<p>Raza, origen étnico, color de la piel y nacionalidad</p> <p>Raza, origen étnico, color de la piel y nacionalidad</p> <p>Raza y origen étnico,</p> <p>Discapacidad o un riesgo de salud pre-existente</p>

Cont. Tabla 1. Legislación antidiscriminación y motivos cubiertos

País	Disposiciones antidiscriminatorias en la Constitución	Principales legislaciones antidiscriminación	Motivos cubiertos
 España	Artículo 14 de la Constitución	<p>Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social 62/ 2003, de 30 Diciembre 2003</p> <p>Ley General sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, de 29 de Noviembre 2013</p>	<p>Todos los motivos de las dos Directivas europeas</p> <p>Discapacidad</p>
 Reino Unido	No existe una Constitución escrita	Ley de Igualdad de la Unión Europea de 16 de Febrero de 2006	Todos los motivos de las dos Directivas europeas incluyendo el sexo

Fuente: Comisión Europea, 2014, *Desarrollando las Leyes Antidiscriminación en Europa*, pp. 148-154, con incorporación de la información suministrada por los socios del proyecto.

2.

LAS MEJORES PRÁCTICAS IDENTIFICADAS POR LOS PAÍSES SOCIOS: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS EN LA PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA, OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y LOS DELITOS DE ODIO

A fin de recopilar datos útiles para comprender cómo los países participantes en el proyecto responden o han respondido en el pasado a la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia, la intolerancia, la discriminación y los delitos motivados por prejuicios, cada uno de los países, a excepción de Letonia, ha identificado y recopilado datos sobre las Buenas Prácticas (BBPP) llevadas a cabo en territorios específicos, en los que la Policía, especialmente la Policía de Proximidad, ha desempeñado un papel principal o ha estado involucrada.

Antes de describir y analizar las BBPP que se han recopilado, es útil recordar:

- Qué se entiende por Buena Práctica y el significado que se le ha dado dentro del proyecto Proximity;
- Cuáles son los criterios utilizados en el proyecto para identificarlas.

En general, una BP puede definirse como un método, una técnica, un conjunto de herramientas, una intervención implementada en una situación específica o un proyecto, que se asume debe conducir a los resultados deseados y se puede adaptar para mejorar efectividad, eficiencia y / o innovación, cuando se implementa en otra situación similar.

El proyecto Proximity tiene como objetivo aumentar la capacidad de las autoridades locales y en particular de la policía local o de proximidad para identificar y combatir el racismo, la xenofobia, la discriminación y otras formas de intolerancia, cuando trabajan en un territorio específico, incluyendo la creación y desarrollo de redes locales. En este sentido, dentro de "Proximity" podemos definir las **BBPP** como: acciones, métodos o herramientas desarrolladas en el campo de la policía local / de "proximidad" que, trabajando también con autoridades locales, ONGs y asociaciones de grupos minoritarios, hayan demostrado su capacidad de introducir transformaciones con resultados positivos para prevenir, identificar, combatir y eliminar el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, incluidos los delitos de odio a nivel local.

La identificación de BBPP locales, creadas e implementadas en diferentes servicios y estructuras que se enfrentan a fenómenos de racismo y xenofobia, especialmente los relacionados con la policía local o de proximidad (protocolos, programas de sensibilización, formación, etc.), servicios municipales especializados, experiencias innovadoras en los barrios, líneas directas, etc., es un paso particularmente importante para recopilar datos. De hecho, identificar las BBPP locales es el primer paso para permitirnos estudiar dichas BBPP y sus características. Además, esto también nos ha permitido identificar a los informantes clave que fueron entrevistados para profundizar los detalles de esas BBPP, sus puntos fuertes y sus debilidades. Su análisis permite construir y / o mejorar acciones y estrategias para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y los delitos de odio, dentro de los contextos locales de las ciudades europeas.

Dentro de "Proximity" podemos definir las BBPP como: acciones, métodos o herramientas desarrolladas en el campo de la policía local / de "proximidad" que, trabajando también con autoridades locales, ONGs y asociaciones de grupos minoritarios, hayan demostrado su capacidad de introducir transformaciones con resultados positivos para prevenir, identificar, combatir y eliminar el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, incluidos los delitos de odio a nivel local.

Con el fin de ayudar a los socios del proyecto a identificar BBPP útiles, se establecieron una serie de criterios para guiar la recopilación de datos:

1. Las BBPP deben centrarse en la prevención o lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia (otros delitos / incidentes de odio, como el vandalismo, no deben tomarse en consideración para no ampliar demasiado el enfoque del proyecto);
2. Las BBPP deben implementarse a nivel local;
3. La Policía de "proximidad" debe participar en la BP, incluso aunque la BP haya sido implementada por otras autoridades locales y la Policía no sea el actor / promotor principal de la misma.

En base a estas indicaciones se han recolectado 15 BBPP (3 de Reino Unido, 4 de España, 1 de Bulgaria, 2 de Italia, 2 de Finlandia, 1 de Estonia y 2 de Portugal), las cuales se describen y analizan en las siguientes páginas.

2.1. DESCRIPCIÓN DE LAS BBPP: TABLAS RESUMEN DE LOS PROYECTOS LOCALES Y SUS CARACTERÍSTICAS

Antes de analizar las BBPP identificadas por los socios del proyecto, resaltando los aspectos comunes y las diferencias, es útil presentar un cuadro resumen para cada BP, con la siguiente información:

- El nombre del proyecto o acción.
- Año y ciudad / lugar donde se implementó.
- Composición del consorcio o alianza que la desarrolló.
- Objetivos principales.
- Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación).
- Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP.
- Papel de la Policía en la BP.
- Principales resultados y productos.

BUENA PRÁCTICA BULGARIA

Nº. 1 BULGARIA 	
Nombre del proyecto/ acción	<u>Protección de los derechos humanos y mayor desarrollo de los conocimientos y las capacidades necesarias de los agentes de policía, especialmente los que trabajan en un entorno multiétnico, incluidas las comunidades de población Roma.</u>
Años y ciudad/lugar donde se implementó	2015, Ciudad de Sofia
Composición del consorcio/partenariado	Líder del Proyecto: Academia del Ministerio del Interior , Academia búlgara para los empleados estatales y empleados del Ministerio del Interior. Otro socio: Consejo de Europa
Objetivos principales	Prevenir y reducir los incidentes de violaciones de los derechos humanos (incluidos los delitos de odio) cometidos por la policía mientras actúa en un entorno multiétnico, con un enfoque específico en la población Roma.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — una encuesta de base sobre el uso legítimo de la fuerza, medios auxiliares y armas de fuego, por parte de los agentes de policía; — una conferencia pública en la que participaron fuerzas del orden público, organizaciones no gubernamentales (incluidas ONGs que trabajan en áreas multiétnicas) y los socios del proyecto; — una formación de tres días en forma de debate (5 módulos sobre: compromisos internacionales en el ámbito del trabajo policial en comunidades multiétnicas, normas nacionales en el ámbito del trabajo policial en un entorno multiétnico, papel de la policía en comunidades multiétnicas) protección contra la discriminación y su importancia para la policía a nivel internacional, protección contra la discriminación a nivel nacional, delitos de odio, indicadores para detectar e investigar delitos de odio). La capacitación también introdujo a los agentes de policía en los valores y cultura de los romaníes, y los formó en el campo de la prevención de estereotipos contra la comunidad Roma.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA BULGARIA

Nº. 1 BULGARIA 	
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Funcionarios/ empleados de la administración pública: Direcciones locales del Ministerio del Interior; Dirección General del Interior; Oficiales de policía.
Rol de la policía en la BP	Beneficiarios/usuarios de la formación.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none">— formación de agentes de policía;— un manual para agentes de policía titulado "Protección de los derechos humanos y mayor desarrollo de las capacidades y el conocimiento necesarios de los agentes de policía, especialmente de aquellos que trabajan en un entorno multiétnico, incluidas las comunidades Roma".

BUENA PRÁCTICA ESTONIA

Nº. 1 ESTONIA 	
Nombre del proyecto/acción	Servicio de control web por agentes de policía web
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2016, Estonia
Composición del consorcio/partenariado	Agentes de policía web
Objetivos principales	Prevenir y luchar contra la xenofobia, el racismo y el discurso de odio en línea.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — recepción de informes, generados por usuarios de la web, sobre mensajes que contienen incitación al odio; — reacción rápida a los problemas y eliminación de los mensajes, utilizando su propio sistema de informes en el entorno de Facebook; — reunión con estudiantes extranjeros al comienzo del año escolar, hablando sobre las amenazas del racismo y la xenofobia, y dejando sus contactos; — formación sobre el tema “Cómo reconocer la radicalización temprana y prevenirla mediante el fortalecimiento de la red” (programación).
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Policía
Rol de la policía en la BP	Gestión de la acción
Principales resultados y productos	Las personas reportan al agente policía web los mensajes con discursos de odio que identifican en la web, en los foros, etc...

BUENAS PRÁCTICAS FINLANDIA

Nº. 1 FINLANDIA 	
Nombre del proyecto/ acción	Unidad de Policía Preventiva, Departamento de Policía de Helsinki
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2012 – Región de Helsinki
Composición del consorcio/parteneriado	Líder del proyecto: Departamento de Policía de Helsinki , Unidad de Policía Preventiva; Socios: varios socios – asociaciones religiosas y étnicas, ONGs, servicios locales, escuelas, etc.
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — el trabajo multicultural es solo una parte del trabajo de la Unidad de Policía Preventiva; — desarrollar las operaciones preventivas de la Policía, de una forma que ninguna comunidad considere a la Policía como un oponente o que ciertos grupos no deseen utilizar los servicios de la Policía; crear y mejorar la confianza entre la Policía y los diferentes grupos de migrantes / minorías; — recopilar y analizar información sobre la situación general de seguridad y los factores de riesgo; — apoyar a las familias (incluidos los jóvenes de origen inmigrante) para que se integren en la sociedad finlandesa y para prevenir el desarrollo del comportamiento delictivos (incluidos los fenómenos racistas) junto con otras autoridades; — prevenir el pensamiento radical que conduce al extremismo violento.

BUENA PRÁCTICA FINLANDIA

Nº. 1 FINLANDIA 	
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — llevar los servicios de la policía a las comunidades inmigrantes / étnicas, y especialmente a los miembros de la comunidad que se encuentran en una posición vulnerable. Esto se hace mediante visitas a las mezquitas, centros comerciales, cafeterías, partidos de fútbol y en todos los lugares que son populares entre ciertos grupos étnicos; — organización de sesiones de información con grupos minoritarios, por ejemplo en las casas refugio de mujeres migrantes, en los puntos de encuentro de los migrantes LGTB, debatiendo, por ejemplo, sobre los incidentes de delitos de odio; — organización de conferencias, por ejemplo en las escuelas donde se puede contactar a cientos de estudiantes inmigrantes a la vez; — recibir informes de delitos (in situ) de los miembros de la comunidad.
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	La Unidad de Policía Preventiva (incluye trabajador social), los Servicios Sociales de la Ciudad de Helsinki, ONGs que trabajan en mediación, ONGs y grupos que trabajan en cuestiones relacionadas con el trabajo sexual, especialistas en violencia contra las mujeres, grupos religiosos, grupos LGTB, grupos de mujeres inmigrantes, grupos de solicitantes de asilo.
Rol de la policía en la BP	Coordinador principal de todas las reuniones y actividades descritas.
Principales resultados y productos	Reuniones con las comunidades; discusiones; construcción de confianza.

Nº. 2 FINLANDIA 	
Nombre del proyecto	"CONTRA EL RACISMO"
Años y ciudad/lugar	Desde 2013 a 2017
Composición del consorcio/parteneriado	<p>Líder del proyecto: Cruz Roja finlandesa.</p> <p>Socios: 16 ONGs nacionales que trabajan con diferentes comunidades minoritarias (por ejemplo migrantes, solicitantes de asilo, población Roma) y/o que hacen trabajo de incidencia relacionado con la igualdad.</p> <p>Cooperación con: 250 ONGs; todas las oficinas distritales de la Cruz Roja Finlandesa; la Cruz Roja Sueca; Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo, Junta Nacional de Policía; La Iglesia Luterana Evangélica de Finlandia y otras comunidades religiosas; Centros para el Desarrollo Económico, el transporte y el medio ambiente; Universidades; Municipios.</p>
Objetivos principales	Trabajar juntos, las diferentes partes interesadas, incluidos los actores de la sociedad civil y las autoridades públicas, con el fin de diversificar el debate social sobre el racismo y el antirracismo y prevenir el discurso de odio en la sociedad finlandesa.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — organización de varias reuniones de la red con ONGs y autoridades públicas y de varias conferencias, talleres, visitas escolares, seminarios en diferentes partes de Finlandia, así como declaraciones y opiniones de expertos; — organización de la campaña pública "Semana contra el racismo" (anualmente 2013-2017), en la que participan cientos de ONGs, autoridades públicas, incluidos diferentes distritos policiales y otras partes interesadas; — Grupo de respuesta rápida que reaccionó al contenido racista en los medios (2013); — Investigación sobre las necesidades de apoyo de las ONGs en el trabajo antirracista (2013); — Encuesta sobre posibilidades de apoyo entre pares para personas que han sufrido racismo (2014); — 11 módulos de capacitación "¿Cómo puedo apoyar a una víctima de delitos de odio?" Para autoridades públicas locales y trabajadores voluntarios (2017), donde la policía y los fiscales siempre están presentes para informar a los participantes sobre sus prácticas en casos de delitos de odio; — producción de varios materiales de capacitación y metodologías.

BUENA PRÁCTICA FINLANDIA

Nº. 2 FINLANDIA 	
Profesionales, asociaciones comunidad involucradas en la BP	Policía; fiscales; profesionales de ONGs nacionales que trabajan principalmente con diferentes comunidades minoritarias (por ejemplo, migrantes, solicitantes de asilo, población Roma).
Rol de la policía en la BP	Formadores de los módulos de formación.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none"> — Taller práctico sobre como intervenir en incidentes racistas, implementado con un metodo de teatro; — Cuestionario sobre racismo para las escuelas (y otros materiales desarrolladors para escuelas); — Racismo 24 – juego de tablero que puede ser usado como herramienta para iniciar una discusión abierta sobre el racismo en grupos, desarrollado en cooperación con la campaña de promoción de la película “Punto de Ebullición”(“Boiling Point”) que se centra en la polarización del debate público y el incremento del discurso de odio en Finlandia después del 2015; — Guía para el reclutamiento multicultural de voluntarios en ONG (2014); — más habilidades y coraje por parte de las ONGs y otros actores de la sociedad civil para reaccionar ante el racismo en la sociedad y tener una visión crítica de su propio trabajo; — creación de una red de actores anti-racistas de la sociedad civil.

BUENAS PRÁCTICAS ITALIA

Nº. 1 ITALIA 	
Nombre del proyecto/ acción	Juntos luchando contra los delitos de odio
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2014 a 2016, Milan
Composición del consorcio/parteneriado	CGIL - Cámara del Trabajo Metropolitana de Milán (Sindicato), Lunaria , Departamento de la Policía Local del Ayuntamiento de Milán , Universidad de Roma 3 (no participó en la formación).
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — entrenar a los agentes sobre las violaciones de derechos a inmigrantes y personas LGTB; — promover la toma de conciencia sobre el tema; — mejorar la recogida de datos sobre delitos de odio mediante la creación e implementación de metodologías estandarizadas y herramientas para la recopilación de datos; — fomentar la implementación de buenas prácticas en el manejo de los casos.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — borrador de un manual de formación del proyecto “Empoderando a la sociedad civil y los cuerpos policiales para hacer visibles los delitos de odio”; — formación de la policía (más de 80 agentes y funcionarios): 2 sesiones de capacitación (ponencias y talleres) sobre el tema de la discriminación por motivos de raza/etnia y discriminación LGTB, inmigrantes y derechos LGTB, delitos de odio.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA ITALIA

Nº. 1 ITALIA 	
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Expertos-as en derechos humanos y discriminación, miembros del CGIL y Lunaria, investigadores-as, Policía.
Rol de la policía en la BP	Personas beneficiarias/usuarioas de la formación.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none">— Borrador del Manual de Formación “Empoderando a la sociedad civil y los cuerpos policiales para hacer visibles los delitos de odio” en cuatro lenguas;— promoción de una mayor sensibilización de los agentes y funcionarios de la policía sobre el tema de la discriminación y los derechos de los grupos minoritarios;— publicación del Informe Nacional sobre seguimiento de los delitos de odio en Italia.

BUENA PRÁCTICA ITALIA

Nº. 2 ITALIA 	
Nombre del proyecto/ acción	<u>Roma Matrix. Intervención común contra el Racismo, la Intolerancia y la Xenofobia</u>
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2013 a 2015, Bolonia
Composición del consorcio/parteneriado	<u>Municipalidad de Bolonia, Región de Emilia Romagna – Centro Regional contra las Discriminaciones, Eos Extrafondente Open Source</u> (expertos en el tema y formación).
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — combatir el racismo, la intolerancia y la xenofobia contra la población Roma y aumentar su integración; — mejorar las competencias de la policía y los operadores de la red regional contra la discriminación en materia de discriminación contra la población Roma aumentando su capacidad para identificar situaciones de discriminación y exclusión social y sus competencias para contrarrestarlas, también en sinergia con los servicios prestados; — promover el papel de la policía municipal como una interfaz positiva entre las comunidades Roma y las instituciones locales.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — reuniones locales con los representantes de los servicios y de la comunidad para monitorear asuntos emergentes a nivel local; — creación de una Mesa de discusión a nivel regional sobre la discriminación contra la población Roma; — 3 cursos de formación para los operadores de la Red Regional contra la Discriminación sobre el tema de la discriminación contra la población Roma, instrumentos de protección y prevención; — 2 reuniones de formación con la policía y miembros de las comunidades Roma; — producción de información y materiales de formación.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:
servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA ITALIA

Nº. 2 ITALIA 	
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Personas expertas en formación y cuestiones de racismo / discriminación, agentes de policía, miembros de la comunidad y organizaciones Roma, empleados-as regionales.
Rol de la policía en la BP	Personas beneficiarias/usuarioas de la formación.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none">— generación de mayor conciencia entre los agentes de policía sobre el tema de la discriminación y los derechos de la población Roma;— un Manual para la Policía local sobre las comunidades Roma y Sinti (solo en italiano);— Manual "Discriminación hacia la población Roma y Sinti" (solo en italiano);— Manual "Mediación Social de conflictos entre las comunidades Roma y Sinti y la sociedad" (solo en italiano).

BUENAS PRÁCTICAS PORTUGAL

Nº. 1 PORTUGAL 	
Nombre del proyecto/ acción	"Juntos por Todos" (All Together)
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 1 Julio 2016 – es un proyecto nacional, pero tiene un desarrollo local
Composición del consorcio/partenariado	Líder del proyecto: Policía de Seguridad Pública (PSP) ; Socio: Alto Comisionado para las Migraciones (ACM) – Observatorio de la Migración .
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — firmar un protocolo entre la Policía de Seguridad Pública y el Alto Comisionado para las Migraciones que tiene como objetivo "contribuir a la prevención de conflictos en comunidades multiculturales que pueden presentar algunas vulnerabilidades, dirigido también a la seguridad de todos los ciudadanos, independientemente de su nacionalidad o afiliación cultural"; — proporcionar formación a los agentes de la PSP de los dos primeros niveles de intervención, sobre el fenómeno migratorio en Portugal, los grupos nacionales y culturales que residen en el territorio nacional, el tema de la diversidad y el diálogo intercultural; — proporcionar capacitación a los profesionales de ACM sobre el marco legal en el que se encuadra la acción de la Policía y sobre cómo articular estrategias de comunicación con la PSP.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA PORTUGAL

Nº. 1 PORTUGAL 	
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none">— se llevaron a cabo dos acciones de formación durante 2016 para 36 profesionales de ACM;— se realizaron dos acciones de formación durante 2017 para 42 profesionales de ACM;— se llevaron a cabo dos acciones de formación en Lisboa y Oporto durante 2016 para 117 personas: coordinadoras, mediadoras y promotoras de los proyectos desarrollados dentro del mismo Programa;— Entre junio y diciembre de 2017 se planificaron 40 sesiones de formación, que incluyeron a unos 800 agentes de policía.
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Todos los agentes de policía que trabajan en la policía comunitaria; los profesionales de la ACM; Comunidades multiculturales; coordinadores, mediadores y promotores de los proyectos del programa.
Rol de la policía en la BP	Participantes de la formación y formadores.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none">— Formación de unos 1000 agentes involucrados en la policía de proximidad, en las áreas de integración y gestión de la diversidad cultural;— Formación de personas empleadas y técnicas de ACM en las áreas de asignación, organización e intervención de la PSP y en los temas de delitos y acción de las fuerzas policiales.

BUENA PRÁCTICA PORTUGAL

Nº. 2 PORTUGAL 	
Nombre del proyecto/ acción	Conmemoración del Día Internacional de la Tolerancia (Comemoração do Dia Internacional para a Tolerância)
Años y ciudad/lugar donde se implementó	2013 – Lisboa
Composición del consorcio/parteneriado	Policía de Seguridad Pública , Comandancia Metropolitana de Lisboa – 5ª División – Policía de Proximidad; Escuela Rumana, Iglesia Ortodoxa Rumana, Alto Comisionado para las Migraciones (ACM) , Embajada rumana.
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Combatir la intolerancia contra la comunidad rumana; — fomentar la interculturalidad y la convivencia sana, y una sensación de seguridad.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	Visita a las instalaciones de la PSP y demostración de los equipos operativos.
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	El oficial de la PSP y los agentes del programa Escuela Segura; en representación de ACM, el director del CNAI Lisboa; el líder religioso de la comunidad ortodoxa rumana en Portugal; estudiantes de la Escuela Rumana, un representante de la Embajada de Rumania.
Rol de la policía en la BP	Explicar y crear conciencia a los estudiantes sobre el papel y las tareas de la policía para los estudiantes.
Principales resultados y productos	Generación de confianza y sentido de seguridad.

BUENAS PRÁCTICAS ESPAÑA

Nº. 1 ESPAÑA 	
Nombre del proyecto/ acción	Unidad para la Gestión de la Diversidad, Policía Municipal de Madrid
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2016 – Madrid
Composición del consorcio/partenariado	Policía Municipal de Madrid , Unidad de Gestión de la Diversidad, Ayuntamiento de Madrid
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar y hacer visibles los delitos de odio; — facilitar la denuncia de estos hechos a los agentes de policía especializados, a fin de identificar y poner de relieve los posibles signos agravantes de racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia para que puedan ser investigados como tales delitos y no ocultos detrás de otros tipos delictivos; — llevar a cabo la investigación del incidente; contactar a la víctima para realizar el seguimiento, verificar si ha sufrido de nuevo los mismos incidentes y, al mismo tiempo, evaluar el nivel de satisfacción con el trabajo realizado por los agentes; mantener contacto y crear redes de trabajo con asociaciones que trabajan con personas que pueden ver vulnerados sus derechos fundamentales; — promover y diseñar acuerdos de colaboración con asociaciones, entidades y ONGs, que trabajan en defensa de los derechos humanos, para prevenir el racismo, la xenofobia, la fobia LGTBI y otras formas de intolerancia y / o radicalización.

Nº. 1 ESPAÑA



Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)

- Reuniones de sensibilización y empoderamiento con las asociaciones;
- registro e investigación de delitos de odio y otros actos de intolerancia, especialmente el odio en línea, amenazas físicas menos graves, amenazas, en colaboración con otros actores sociales e institucionales, para un enjuiciamiento efectivo de estos delitos y otras infracciones discriminatorias;
- informes estadísticos de hechos o incidentes que ocurren en Madrid, incluso aunque la persona no haya informado a la policía;
- apoyo a la víctima, no solo durante el proceso de investigación, sino también para el seguimiento del incidente, para saber si este se ha superado o se ha repetido;
- acuerdo con el servicio de limpieza de emergencia de Madrid para la eliminación de graffitis y otros signos que incitan al odio, al racismo, la intolerancia, etc .; también se lleva a cabo un informe fotográfico, con el fin de identificar al delincuente o grupo violento;
- acuerdo en curso con el Colegio de Abogados y el SAMUR Social de Madrid, para realizar notificaciones de procedimientos judiciales a personas sin hogar que son víctimas de un delito de odio, a través de la Unidad de Gestión de la Diversidad, que proporciona su Unidad móvil para que las personas sin hogar puedan entrevistarse con el/ la abogado-a, sin tener que abandonar sus pertenencias o mascotas;
- adaptación y traducción a Braille, así como lectura fácil de documentos y procedimientos de información, para las víctimas de delitos;
- disponibilidad para las víctimas de un servicio de interpretación de lenguaje de señas, así como una gran cantidad de idiomas;
- Formación en los procesos selectivos y de promoción de la policía (10 horas de capacitación sobre delitos de odio y gestión de la diversidad);
- Curso de especialización en gestión de la diversidad y delitos de odio (30 horas lectivas);
- Curso actualizado de conocimiento de las redes sociales (3 horas).

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:
servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA ESPAÑA

Nº. 1 ESPAÑA 	
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Área de Salud, Seguridad y Emergencias de la Ciudad de Madrid, Policía Municipal de Madrid a través de la Unidad de Gestión de la Diversidad, la cual está integrada por 33 personas, de las cuales el 40% son mujeres (frente a un 32% de mujeres en el resto de la Policía Municipal de Madrid).
Rol de la policía en la BP	Actor principal y coordinador de todas las actividades.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none">— Mejora de la formación y especialización de la policía municipal en delitos de odio;— creación de redes, con entidades y ONGs, en relación con la lucha contra el racismo, la xenofobia, la LGTBfobia y otras formas de intolerancia, proporcionando un espacio de trabajo e interacción directa con la Unidad de Gestión de la Diversidad;— creación de conciencia sobre los temas del racismo y los delitos de odio, a través del diseño y la participación en campañas de prevención y sensibilización sobre delitos de odio y actos discriminatorios con la red asociativa y con una participación activa de la sociedad civil;— creación de un registro de delitos de odio y actos discriminatorios que ocurren en la ciudad de Madrid, incluidos los no denunciados por la víctima, y análisis para elaborar mapas de riesgo, dirigidos a la prevención de la radicalización, el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

Nº. 2 ESPAÑA 	
Nombre del proyecto/ acción	Unidad de protección y acompañamiento de la Policía Local de las Palmas de Gran Canaria (UPAL)
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2016, Las Palmas de Gran Canaria
Composición del consorcio/partenariado	UPAL, Dirección de Seguridad del Ayuntamiento de las Palmas de Canaria, Servicios Sociales Municipales.
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Prestar atención a las personas en riesgo de exclusión o que necesitan protección; — acompañar a las víctimas de delitos de odio.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibilización en centros educativos; — acciones formativas (tres módulos de formación - 120 horas, para 20 agentes) en los que se proporcionan conocimientos básicos sobre delitos de odio y discriminación para mejorar la acción policial, en relación con la identificación de incidentes, prevención y represión de dichos delitos, así como atención a las presuntas víctimas; enfoque teórico de las nociones básicas institucionales y legales; — proporcionar protocolos para la acción individual de la policía en el trato con posibles víctimas y testigos.
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Policía
Rol de la policía en la BP	Actor principal, coordinador de todas las actividades.
Principales resultados y productos	No disponible

Nº. 3 ESPAÑA 	
Nombre del proyecto/acción	Programa para la Gestión de la Diversidad Policial, Policía local de Fuenlabrada
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2008 – Fuenlabrada (Área Metropolitana de Madrid)
Composición del consorcio/parteneriado	Policía Local de Fuenlabrada , Ayuntamiento de Fuenlabrada (Concejalía de Seguridad Ciudadana y Alcaldía)
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibilizar a la Comunidad Local para prevenir la discriminación y el discurso de odio, desarrollar acciones de concienciación social contra estos comportamientos y promover la intolerancia social hacia este tipo de comportamientos; — promover la denuncia de los delitos de odio, garantizar el apoyo (también psicológico) a las víctimas y contribuir, en colaboración con otros actores sociales e institucionales, a un enjuiciamiento efectivo de estos delitos y otras infracciones discriminatorias; — promover una política amplia de coaliciones en colaboración con los organismos locales que se ocupan de los defensores de los derechos humanos y la protección de las víctimas del odio, así como fortalecer la coordinación de las diferentes áreas y servicios municipales y la cooperación con servicios extra-municipales competentes en estos temas; — eliminar el discurso de odio en las paredes de Fuenlabrada y controlarlo y perseguirlo en Internet; — formación de los profesionales de los servicios municipales en la lucha contra la discriminación y los delitos de odio, y en la atención a las víctimas; — mantener equipos de policía especializados para servir a la sociedad en toda su diversidad, y mejorar los procedimientos para la acción policial para hacer frente a los delitos de odio y otros comportamientos discriminatorias, así como su coordinación con el Servicio Municipal de Asistencia a las Víctimas; — garantizar el funcionamiento de un servicio interdisciplinario especializado para el apoyo legal y psicosocial de las víctimas de delitos de odio y otros comportamientos discriminatorios; — mantener y fortalecer el Programa de Diversidad Cultural Municipal, y mantener y fortalecer los órganos de participación ciudadana que favorecen el encuentro de los servicios municipales con la sociedad, como la Mesa de la Convivencia y la Comisión de Seguridad Ciudadana para la Sociedad Diversa.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA ESPAÑA

Nº. 3 ESPAÑA 	
Acciones para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc.	Desarrollar un Plan de Acción contra el Odio, que incluya todos los delitos cometidos por incidentes racistas y xenófobos.
Profesionales, asociaciones comunidad involucradas en la BP	Departamento de Seguridad Pública, el Jefe del Servicio de la Policía Local, la Unidad Policial de Gestión de la Diversidad (GESDIPOL, 1 oficial y 5 agentes)
Rol de la policía en la BP	Principal actor y coordinador de todas las actividades
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none">— Plan de acción contra el odio en el que se incluyen todos los delitos cometidos por incidentes racistas y xenófobos;— desarrollo de protocolos de acción en la identificación de incidentes racistas;— creación de conciencia en los grupos minoritarios y colaboración con las comunidades (por ejemplo, la comunidad islámica de Fuenlabrada fue la que organizó las manifestaciones contra los ataques en Barcelona);— precursores y modelo ejemplar en el campo de la lucha contra el racismo y la xenofobia para otras políticas locales españolas.

Nº. 4 ESPAÑA 	
Nombre del proyecto/ acción	Proyecto de investigación cultural, civilizaciones, diversidad, seguridad ciudadana y derechos
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2011/2012, Valencia y Castilla - La Mancha
Composición del consorcio/parteneriado	<p>Líderes del proyecto: Facultad de Geografía e Historia y Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia; Vice rectorado de Cultura de la Universidad de Alicante, Grupo de la Alianza de Civilizaciones de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP);</p> <p>Socios: grupos sociales</p> <p>Co-organizadores: Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Valencia, Instituto de Desarrollo Local de la Universidad de Valencia, Instituto de Criminología de la Universidad de Valencia, Departamento de Derecho Internacional de la Universidad de Valencia, Departamento de Geografía Humana de la Universidad de Valencia, Vice Decano de Cultura de la Facultad de Historia, Vice Decano de Cultura de la Universidad de Alicante, Facultad de Derecho de la Universidad de Castilla - La Mancha.</p>
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Investigar cuestiones relacionadas con la historia de los delitos de odio y la legislación antidiscriminatoria, así como la evolución de las instituciones policiales; — capacitar a las Fuerzas de Seguridad (incluidas las Fuerzas Armadas) y a los estudiantes de la Universidad de Valencia, como una forma de generar conciencia sobre los delitos de odio; — encontrar y mejorar las herramientas de trabajo para actuar contra los delitos de odio, especialmente en el campo de las fuerzas y cuerpos de seguridad pública, y militares, así como también de la seguridad privada.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — Investigación en el campo del multi e interculturalismo; — acciones de formación en diferentes formatos (habitualmente de unas 8-10 horas de duración), dirigidas a miembros de la Policía local de los municipios de la Comunidad Valenciana).

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA ESPAÑA

Nº. 4 ESPAÑA 	
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Policía, autoridades locales, operadores legales, sociales y administrativos, miembros de organizaciones sociales de minorías.
Rol de la policía en la BP	Participantes y ejecución de la formación.
Principales resultados y productos	Formación de unas 300 personas (principalmente policías locales) en la Comunidad Valenciana y la Comunidad de Castilla - La Mancha (Albacete).

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:
servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENAS PRÁCTICAS REINO UNIDO

Nº. 1 REINO UNIDO 	
Nombre del proyecto/acción	Estrategia sobre el Delito de Odio de Bradford
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2017 a 2020 - Bradford, West Yorkshire, Reino Unido
Composición del consorcio/parteneriado	Líder del Proyecto: Alianza contra el Delito de Odio de Bradford ; Socios: Bradford Council y West Yorkshire Police .
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Reducir los delitos de odio a través de una gama de acciones enumeradas en un plan de acción anual acordado; — tener una estrategia y un plan de acción acordados para que todos los socios trabajen en asociación.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	El Borrador de la Estrategia sobre el Delito de Odio de Bradford, que es una CARTA para ERRADICAR el delito de odio, que está firmada por todas las Instituciones grandes de la Ciudad de Bradford y cubre todos los motivos de odio reconocidos a nivel nacional - Raza, Fe, Discapacidad, Orientación Sexual y Transgénero -.
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	La policía, la alianza de una veintena de organizaciones que se comprometen a erradicar el odio y varias ONGs en el distrito.
Rol de la policía en la BP	Socio en el Acuerdo de la Estrategia sobre el Delito de Odio de Bradford.
Principales resultados y productos	<ul style="list-style-type: none"> — Aumento del apoyo a las víctimas. — Descenso de la tensión en la comunidad (incluso después de grandes eventos como el terror tras los ataques en Londres y Manchester. Más socios trabajando juntos, utilizando un plan escrito y acordado.

BUENA PRÁCTICA REINO UNIDO

Nº. 2 REINO UNIDO 	
Nombre del proyecto/ acción	Denuncias de Terceros sobre Delitos de Odio
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2016 - Bradford, West Yorkshire, Reino Unido
Composición del consorcio/parteneriado	Líder del Proyecto: Alianza contra el Delito de Odio de Bradford (BHCA) ; Socios : Bradford Council y West Yorkshire Police
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — Dar confianza a las víctimas para que reporten delitos de odio en su comunidad, si no quieren acudir a una comisaría; — ayudar a firmar la declaración, apoyar a la víctima y proporcionar un servicio personal más cercano, que la comisaría no puede dar debido a su estado de saturación.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	<ul style="list-style-type: none"> — Publicar un servicio para denunciar delitos de odio, utilizando medios en línea facilitados por el sitio web de BHCA (una vez que se genera el informe, se envían dos correos electrónicos, uno para BHCA y el otro para los coordinadores de los delitos de odio de la policía de West Yorkshire); — discusión y registro del caso con los coordinadores designados de delitos de odio para su investigación dentro de las 24 horas siguientes; — visitar a la víctima para ofrecer apoyo, mientras la Policía inicia su investigación; — recopilar información relevante y compartirla con la Policía, en caso de que se haya omitido alguna información; — ofrecer apoyo especializado a la víctima si es necesario para hacer frente al trauma; — formación anual (presentación en PowerPoint, clips de YouTube y sesiones interactivas) para el personal del Centro de Denuncias de Terceros acerca de la concienciación sobre delitos de odio, actualizaciones en la Ley, así como compartir cualquier Buena Práctica.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA REINO UNIDO

Nº. 2 REINO UNIDO 	
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Policía, personal del Ayuntamiento y personal de la BHCA.
Rol de la policía en la BP	Socios y algunas veces formadores.
Principales resultados y productos	Los centros de denuncia de terceros han permitido que el público informe sobre delitos de odio sin usar una comisaría de policía. Así se ha podido brindar apoyo a las víctimas de delitos de odio y denunciar más de 300 crímenes de odio entre abril de 2016 y marzo de 2017.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:
servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

BUENA PRÁCTICA REINO UNIDO

Nº. 3 REINO UNIDO 	
Nombre del proyecto/acción	Grupo de Gestión Estratégica
Años y ciudad/lugar donde se implementó	Desde 2010 - Bradford, West Yorkshire, Reino Unido
Composición del consorcio/ partenariado	Líder del Proyecto: Alianza contra el Delito de Odio de Bradford (BHCA); Socios : Bradford Council y West Yorkshire Police
Objetivos principales	<ul style="list-style-type: none"> — trabajar en asociación, proporcionar liderazgo, continuar revisando la estrategia y el rendimiento del plan de acción durante el año; — proporcionar orientación en cuestiones específicas y asesorar a los diversos grupos de altos funcionarios dentro de la Policía y al consejo local; — recopilar investigaciones y datos de diversas fuentes para determinar el estado de los incidentes de odio en todo el distrito.
Acciones promovidas o desarrolladas para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, etc. (incluida la formación)	Escribir la Estrategia y acordar el Plan de Acción.
Profesionales, asociaciones y/o comunidad involucradas en la BP	Miembros de las organizaciones que trabajan en el campo de la lucha contra el odio, policía, miembros de BHCA.
Rol de la policía en la BP	Participantes en el Grupo de Gestión.
Principales resultados y productos	Producir una estrategia coherente, un plan de acción, revisar el plan y reaccionar a los eventos que amenazan a la comunidad.

2.2. ANÁLISIS DE LAS BBPP: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS

A partir de la información contenida en las tablas anteriores, es posible analizar las similitudes, diferencias y peculiaridades de las BBPP.

Aunque todas las BBPP, como ya dijimos, se han implementado en el ámbito local, algunas formaban parte de proyectos más grandes, que sirvieron para financiarlas. En particular, las BBPP búlgaras fueron financiadas por fondos europeos, mientras que las dos italianas son actividades de los socios italianos incluidos en proyectos europeos que involucraron a otros países de la UE. La BP N°2 de Finlandia y la BP N° 1 de Portugal forman parte de proyectos de ámbito nacional, pero cuyo desarrollo y efectos pueden, sin embargo, leerse a la luz de los contextos urbanos locales. El resto de las BBPP mencionadas anteriormente han sido diseñadas e implementadas a nivel local.

TABLA 2. RESUMEN DE LOS TIPOS DE CONTEXTO/ FINANCIACIÓN DE LAS BBPP

Europeo	BP N°. 1 Bulgaria; BBPP N°. 1 y N°. 2 Italia
Nacional	BP N°. 1 Estonia; BP N°. 2 Finlandia; BP N°. 1 Portugal
Local	BP N°. 1 Finlandia; BP N°. 2 Portugal; BBPP N°. 1, 2, 3 y 4 España; BBPP N°. 1, 2 y 3 Reino Unido

En todas las BBPP, con excepción de la BP N° 1 de Estonia, existe un partenariado más o menos extenso. Más de un tercio de las BBPP incorporan a instituciones públicas como socios (Ministerios, Ayuntamientos, Región, Servicios Sociales Públicos), mientras que en la mitad de ellas participan, como socios, asociaciones y ONGs que se ocupan del racismo y la discriminación contra diferentes grupos vulnerables, minorías y comunidades religiosas o étnicas (N° 2 Finlandia, N° 2 Portugal). Solo en la BP N° 1 de Italia está involucrado un sindicato en el partenariado.

TABLA 3. RESUMEN DE LOS TIPOS DE SOCIOS EN LAS BBPP

Policía	BP N°. 1 Estonia; BP N°. 1 Finlandia; BBPP N°. 1 y 2 Portugal; BBPP N°. 1, 2 y 3 España; BBPP N°. 1, 2 y 3 Reino Unido
Instituciones Nacionales o regionales	BP N°. 1 Bulgaria; BP N°. 2 Finlandia; BP N°. 2 Italia; BP N°. 1 Portugal
Municipalidades/ Ayuntamientos/ servicios sociales	BBPP N°. 1 y 2 Finlandia; BBPP N°. 1 y 2 de Italia; PBPP N°. 1, 2 y 3 de España; BBPP N°. 1, 2 y 3 de Reino Unido
ONGs / Asociaciones	BBPP N°. 1 y 2 Finlandia; BBPP N°. 1 y 2 de Italia; BBPP N°. 1, 2 y 3 de Reino Unido
Asociaciones religiosas/ Iglesias	BBPP N°. 1 y 2 Finlandia; BP N°. 2 Portugal
Universidades	BP N°. 1 Bulgaria; BP N°. 1 Italia
Sindicatos	BP N°. 1 Italia

Con respecto a los objetivos, aunque todos los proyectos tienen claramente el propósito general de prevenir y / o combatir y reducir los episodios de racismo, xenofobia, intolerancia y delitos de odio, existen algunas diferencias respecto a los sujetos específicos y víctimas de estos comportamientos. Específicamente, las BBPP N° 1 de Bulgaria y la N° 2 de Italia se enfocaron en combatir la discriminación contra la población Roma. Las BBPP N° 1 de Portugal y N° 1 de Italia se dirigieron principalmente a la lucha contra el racismo y la discriminación hacia la población inmigrante; asimismo en la BP N° 2 de Portugal se redujo aún más el enfoque, dirigiéndose hacia una comunidad inmigrante específica, la rumana. El tema de la lucha contra la discriminación y los delitos de odio contra las personas LGTB, en cambio, solo se trató en la BP N° 1 de Italia. Las BBPP N° 1 de Estonia y la N° 2 de Finlandia se centraron también en prevenir y combatir el discurso de odio. El tema de género no se aborda específicamente en ninguna de las BBPP analizadas, pero es transversal en todas: podemos suponer que, probablemente, en la mayoría de los casos, las BBPP que trabajan contra la discriminación y los delitos de odio contra personas vulnerables también lo hacen con mujeres, aunque no sea explícitamente.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

En la mayoría de los proyectos analizados, la lucha contra todos estos comportamientos se aborda a través de una mayor conciencia tanto de la policía, los pueblos indígenas y las comunidades minoritarias o vulnerables. El objetivo de muchos proyectos ha sido crear conciencia sobre lo que son los delitos de odio y generar o aumentar la confianza en la Policía por parte de las víctimas del racismo y la discriminación. Esto provocaría menos temor, por parte de las víctimas del racismo y los delitos de odio, al denunciar estos crímenes. El aumento de las denuncias formales es, de hecho, un objetivo específico de algunas de las BBPP analizadas, en particular, la BP N °1 y N° 3 de España, y la BP N ° 2 de Reino Unido, que también ofrece un servicio de apoyo a las víctimas a lo largo de todo el proceso de la denuncia y la investigación.

El objetivo de muchos proyectos ha sido crear conciencia sobre lo que son los delitos de odio y generar o aumentar la confianza en la Policía por parte de las víctimas del racismo y la discriminación.

TABLA 4. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DE LAS BBPP

Prevenir, reducir y luchar contra el racismo/la discriminación/ los delitos de odio en general	BP N°. 1 Bulgaria; PB N°. 1 Estonia; BBPP n° 1 y 2 Finlandia; BBPP N°. 1 y 2 Italia; BBPP N°. 1 y 2 Portugal; BBPP N°. 1, 2, 3 y 4 España; BBPP N°. 1, 2 y 3 de Reino Unido
Prevenir, reducir y luchar contra el discurso de odio	PB N°. 1 Estonia; BBPP N°. 2 Finlandia; BP N°. 3 España
Prevenir, reducir y luchar contra el racismo/ la discriminación/ los delitos de odio contra la población inmigrante	BP N°. 1 Finlandia; BP N°. 1 Italia; BBPP N°. 1 y 2 Portugal (en particular la N°. 2 que se dirige a las personas rumanas)
Prevenir, reducir y luchar contra el racismo/ la discriminación/ los delitos de odio contra la población Roma	BP N°. 1 Bulgaria; BP N°. 2 Italia
Prevenir, reducir y luchar contra el racismo/ la discriminación/ los delitos de odio contra las personas LGTB	BP N°. 1 Italia, BBPP N°. 1, 2 y 3 de Reino Unido
Apoyar y facilitar las denuncias a las víctimas de racismo y delitos de odio	BBPP n° 1 y 2 Finlandia; BBPP N° 1 y 3 España; BBPP N° 1 y 2 de Reino Unido
Generar o aumentar la confianza en la policía	PB N°. 1 Estonia; BBPP N°. 1 y 2 Finlandia; BBPP N°. 1 y 2 Italia; BBPP N°. 2 Portugal; BP N°. 2 de Reino Unido
Formación	BP N°. 1 Bulgaria; BBPP N°. 1 y 2 Finlandia; BP N°. 1 Italia; BP N°. 1 Portugal; BBPP N°. 3 y 4 España;
Creación de protocolos, estrategias o planes de acción y recogida de datos	BP N°. 1 Portugal; BBPP N°. 1, 2 y 3 de Reino Unido (en particular la N°. 3 en recogida de datos e investigación)

Las características que hemos descrito se han implementado a través de varias acciones que se pueden resumir en cuatro áreas: formación; reuniones de información y discusión; redacción de protocolos; e investigación.

La formación es la acción más común, aunque no es posible encontrar uniformidad dentro de esta acción, ya que cada proyecto ha estructurado la capacitación de manera diferente, en términos de objetivos, número de horas, contenidos, metodologías y número de participantes. Por ejemplo, la formación realizada en la BP N° 1 de Portugal consistió en 40 sesiones de formación que capacitaron a unos 1000 agentes de policía, mientras que la formación de la BP N° 2 de España se centró en la organización de 3 módulos, con un total de 120 horas, donde se formaron 10-15 oficiales de la Policía. Por otro lado, la formación impartida en la BP N° 1 de España se estructuró en: 10 horas de capacitación inicial; 30 horas de un curso de especialización; 3 horas de un curso de actualización; un día de 5 horas de entrenamiento a mitad de año.

En algunos casos, la formación se llevó a cabo a través de conferencias; en otros casos, se organizaron laboratorios y talleres, como en el caso de la BP N° 1 de Italia, o incluso en forma de debates, como en la BP N° 1 de Bulgaria y la N° 2 de Italia.

Las actividades de información y sensibilización, dirigidas tanto a las minorías, las comunidades étnicas, la población en general y a la Policía, son muy numerosas en las BBPP mencionadas anteriormente. En los proyectos analizados se han realizado diversas acciones de información como: conferencias (BP N° 1 Bulgaria), seminarios y talleres (BP N°2 Finlandia) y reuniones y conferenciantes en escuelas o con estudiantes (BP N° 1 Estonia, BBPP N° 1 y 2 Finlandia, BP N° 2 Portugal).

Menos frecuentes fueron las actividades de investigación (en particular las encuestas) que solo encontramos en la BP N° 1 de Bulgaria, BP N° 2 de Finlandia y la BP N° 4 de España. Los protocolos o acuerdos solo están disponibles en las BBPP británicas, en la BP N° 1 Portugal y en la BP N° 2 de España.

En todas estas actividades, se involucraron diferentes profesionales, tanto en el rol de organizadores / coordinadores, como usuarios de las acciones y de los servicios. En más de la mitad de los proyectos analizados participaron personas expertas en derechos humanos, racismo y discriminación y/o profesionales de ONGs que se ocupan de estos temas. Sin embargo, las comunidades étnicas minoritarias, así como sus líderes o representantes, han estado involucrados en los proyectos de una manera limitada. Un ejemplo es el caso de las comunidades Roma involucradas en la BP N° 2 de Italia; en las BBPP N° 1 y 2 de Portugal; y en la BP N° 4 de España. En algunos proyectos, han estado también involucrados miembros de las autoridades locales (BP N° 1 Bulgaria, BP N° 2 Italia, BP N° 4 España y en todas las BBPP británicas) y trabajadores-as sociales (BP N° 1 Finlandia, y BBPP N° 1 y 3 España).

Como era de esperar, en todos las BBPP se ha involucrado a los agentes de policía, ya que su presencia constituyó un criterio fundamental para la selección de las mismas. Dentro de los diversos proyectos, sin embargo, la policía no siempre ha jugado el mismo papel. De hecho, en 7 BBPP (BP N°1 Bulgaria, BBPP N° 1 y 2 Italia, BP N°1 Portugal, BBPP N° 1, 2 y 3 España) la policía fue la beneficiaria de la formación impartida. En cambio, en 6 proyectos (BP N° 2 Finlandia, BP N° 1 Portugal, BBPP N° 1 y 4 España y BP N° 2 de Reino Unido) la Policía asumió el rol de formador. En la BP N°1 Estonia, BP N° 1 Finlandia, y en las BBPP 1, 2 y 3 de España, la policía tiene el rol de organizador y coordinador de la acción; mientras que en las prácticas del Reino Unido, la policía que tiene sistemas y procedimientos organizativos y administrativos bien establecidos para registrar y hacer frente a los delitos de odio así como brindar apoyo a las víctimas, también tiene el papel de socio en el Acuerdo. Por lo tanto, en general, la Policía en las BBPP analizadas tiene un rol activo, con la excepción de BP N° 1 Bulgaria, y las BBPP N° 1 y 2 de Italia, donde solo tiene el rol de alumno de la capacitación propuesta por los otros socios de los proyectos presentados.

Si son diferentes las acciones implementadas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia, la intolerancia y los delitos de odio dentro de los diversos contextos analizados, también son diferentes los resultados y los productos obtenidos de estos proyectos y acciones. El análisis de las BBPP recopiladas por los socios del proyecto, de hecho, muestra una gran variedad de resultados.

Uno de los resultados más importantes es, sin duda, el impulso del debate y poner de relieve el problema del racismo, la discriminación y los delitos de odio contra diferentes grupos vulnerables o miembros de grupos minoritarios, tanto dirigidos a estos últimos, a la población local y extranjera e incluso a la policía. En diversos contextos, esto ha aumentado la conciencia de la policía con respecto a las situaciones de discriminación y los delitos de odio. También podemos suponer que el fomento del debate y la organización de reuniones han generado y aumentado la confianza en la policía, por parte de las minorías y las víctimas de tales crímenes. Este aspecto se notó, en particular, en la BP N° 1 de Finlandia, en las dos BBPP italianas, y en la BP N° 2 de Portugal, aunque también se da, probablemente, en las otras experiencias, donde se han destacado otros resultados más concretos y tangibles. De hecho, la experiencia de Estonia ha producido un aumento en las denuncias del discurso de odio por parte de los usuarios de la web, así como las experiencias británicas han producido, como resultado de sus acciones, un aumento en el apoyo concreto a las víctimas de delitos de odio. Igualmente, un resultado concreto ha sido la creación e implementación de la red establecida dentro de la experiencia de la BP N° 1 de España.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

Algunas de las BBPP analizadas también han dejado como resultado tangible de su trabajo las Directrices para Reclutar Voluntarios Multiculturales en ONGs (BP N° 2 de Finlandia), los Manuales para la Policía (BP N° 1 Bulgaria, y BBPP N° 1 y 2 Italia) y para los profesionales de la administración local (BP N°2 Italia).

Uno de los resultados más importantes es, sin duda, el impulso del debate y poner de relieve el problema del racismo, la discriminación y los delitos de odio contra diferentes grupos vulnerables o miembros de grupos minoritarios, tanto dirigidos a estos últimos, a la población local y extranjera e incluso a la policía.

Como ya dijimos, algunas de las BBPP presentadas han sido financiadas por fondos europeos o nacionales, a través de convocatorias específicas, y ya han finalizado, por lo que no se ha dado continuación a su puesta en práctica. Otros proyectos, sin embargo, acaban de iniciarse. Por lo tanto, es difícil evaluar el impacto real de sus acciones y su éxito en la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia, la intolerancia y los delitos de odio. Esto también se debe a que aparentemente no existe una actividad regular de **seguimiento o monitoreo** de las acciones y los resultados obtenidos, con la excepción de la BP N° 1 de Reino Unido.

3.

PREVENIR Y LUCHAR CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA, LA DISCRIMINACIÓN, OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA Y LOS DELITOS DE ODIOS: NECESIDADES, HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS, EL ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES CON INFORMANTES CLAVE

Para comprender cómo la Policía, en colaboración con otras entidades, trabaja para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia, la discriminación, la intolerancia y los delitos de odio, decidimos investigar los siguientes aspectos:

- comunicación con el territorio y la presencia de redes;
- cómo la policía responde y resuelve los conflictos de odio;
- formación;
- cómo se manejan los episodios en los que las víctimas son mujeres o personas LGTB.

También consideramos que era importante recoger sugerencias para mejorar y desarrollar acciones y estrategias para prevenir y combatir el racismo y los delitos de odio.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

La información y los datos se recopilaron mediante métodos de investigación cualitativa, entrevistas y grupos focales con informantes clave, miembros de la policía, autoridades locales o miembros de asociaciones y ONGs que se ocupan del tema del racismo, la xenofobia, etc.

Se prepararon dos entrevistas y dos borradores para grupos focales (Anexos I, II, III, IV), uno para los países que habían identificado BBPP y otro para los países que no identificaron BBPP en su territorio. Se realizaron 34 entrevistas y 3 grupos focales (Bulgaria, Estonia e Italia, con un total de 16 participantes). Italia también realizó 5 conversaciones exploratorias telefónicas y presenciales, en las que se recopilaron datos útiles para la investigación.

En términos generales, 55 personas participaron en esta fase del proyecto, incluidos agentes de policía, participantes en BBPP, expertos/as, autoridades locales, miembros de municipalidades o ministerios, etc.

Las páginas siguientes se dedican al análisis y la comparación de los datos recopilados, destacando las similitudes y diferencias, así como las necesidades de la policía de proximidad y de otros actores institucionales o del tercer sector para abordar el problema del racismo y los delitos de odio en los diferentes contextos locales.

3.1. COMUNICACIÓN, REDES E IMPLICACIÓN DE LAS MINORÍAS Y LA COMUNIDAD

En esta sección, describimos, cuando existen, las estrategias de la Policía para comunicarse y cooperar con otros actores: autoridades, ONGs, comunidades étnicas, religiosas, LGTB y minorías, con el fin de prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, discriminación y delitos de odio.

En general, los encuestados admiten que la participación, de forma regular, en redes formales no es una práctica utilizada por los agentes de policía de proximidad en los territorios que se han considerado para el análisis de BBPP. De hecho, las únicas policías involucradas en redes formales son la Policía inglesa de West Yorkshire, la Policía española de Las Palmas, La Policía Municipal de Madrid (Unidad de gestión de la diversidad), la de Fuenlabrada y la Policía de Helsinki. La Policía de West Yorkshire está incluida en una red de grupos, tanto a nivel estratégico como operativo, en particular en el Grupo Asesor Independiente formado por miembros de la comunidad local. Aunque la Policía de West Yorkshire tiene equipos de vigilancia policial en cada comunidad, los cuales participan diariamente tanto formal como informalmente, los encuestados informan que la participación de la policía en actividades de la comunidad y en los lugares de culto (a través de visitas a grupos locales o étnicos iglesias, mezquitas o asociaciones religiosas) ha disminuido en el tiempo debido a la falta de recursos.

Incluso en el contexto español, la Policía involucrada en las BBPP analizadas participa tanto en redes formales como informales. La actividad de la red se desarrolla principalmente en colaboración con otros servicios municipales, especialmente los servicios sociales, que se ocupan de cuestiones discriminatorias relacionadas con la aporofobia¹⁵ y la xenofobia. La Policía de Fuenlabrada ha creado una Comisión local para la gestión de la diversidad que se reúne regularmente, y trata no solo de cuestiones de diversidad racial o étnica, sino también de cuestiones relacionadas con personas LGTB, discapacidad, etc. También participa en la Comisión de Ciudadanos contra el odio y en el Plan de Acción Local contra el Odio, que incluye a otros funcionarios del municipio. Asimismo, la Policía de Las Palmas forma parte de una red que incluye asociaciones de diversa índole: asociaciones que trabajan con mujeres prostitutas, Cáritas, Médicos del Mundo, y con instituciones educativas dedicadas a niños y niñas inmigrantes, con las que trabajan en temas de sensibilización. La Escuela de Formación de la Policía Municipal de Madrid imparte anualmente una formación específica sobre la gestión de la diversidad, los delitos de odio y los incidentes discriminatorios, con referencia a la protección de los derechos fundamentales.

¹⁵ Miedo a la pobreza y a la gente pobre.

Por su parte, la Unidad de Vigilancia Preventiva de Helsinki (40 personas, incluidas 10 especializadas en el trabajo relacionado con el racismo / multiculturalidad / minorías) utiliza métodos formales e informales para comunicarse con diferentes grupos de personas. Es parte de muchas redes en las que también participan asociaciones, instituciones y profesionales que se ocupan de problemas psiquiátricos, trabajadores sociales, jóvenes y víctimas de la violencia de género. Además, la Unidad de Vigilancia Preventiva se reúne casi a diario con comunidades y minorías, especialmente étnicas y religiosas, visitando lugares donde las personas que pertenecen a estas minorías viven y pasan su tiempo libre, como mezquitas, centros comerciales y cafeterías. Durante estas visitas, la policía también identifica casos de odio o delitos. El trabajo realizado por la Unidad es muy apreciado por las ONGs y los trabajadores sociales entrevistados, que informan que existe una “larga tradición de cooperación con la policía de proximidad” y reconocen los esfuerzos de la Policía para crear “buenas redes con ONGs, asociaciones de inmigrantes y diferentes comunidades religiosas”, así como para discutir e intercambiar información.

La participación regular en redes formalizadas no es una práctica utilizada por todos los agentes de policía de proximidad en los territorios que hemos considerado para el análisis de las mejores prácticas.

En otros contextos, sin embargo, la policía no participa en redes formales y permanentes. A pesar de ello, la Policía de Seguridad Pública de Lisboa está en estrecho contacto con los Comités Sociales de la Comunidad y cuando participa en proyectos específicos, participa ocasionalmente en las reuniones de red creadas ad hoc, como sucedió en la BP analizada “Juntos por Todos”.

La Policía Local de Milán y Bolonia no participan en redes formales, aunque también es posible que el contacto con asociaciones, comunidades y minorías sea llevado a cabo personalmente por agentes individuales. Por ejemplo, en Milán en la década de los 90, en algunos barrios existían las Unidades de Defensa del Barrio, que involucraban a la policía local, asociaciones vecinales y trabajadores sociales, que trabajaban en colaboración también con otras fuerzas policiales (Policía Estatal y Carabineros). En ambas ciudades italianas, existen foros de discusión municipales o vecinales, relacionados con la discriminación, pero en estos foros son las autoridades locales las que participan y no la policía local. Esto puede suceder debido a la naturaleza especial de la policía local italiana, que es una “fuerza policial administrativa”, con un mandato sobre gestión de seguridad urbana (carreteras, gestión de mercados, etc.) y no una fuerza militar, como la Policía estatal o Carabinieri, a cargo de la gestión de los delitos.

De hecho, a nivel nacional, la cuestión de la prevención y la lucha contra el racismo, la discriminación y los delitos de odio es gestionada por Oscad¹⁶, que ha establecido una asociación con la Oficina Nacional para la Promoción de la Igualdad y la Eliminación de la Discriminación por motivos de raza u origen étnico. Esta asociación, en particular, aborda el tema del racismo y el discurso de odio. Sobre la base de esta experiencia, los encuestados argumentaron que, también a nivel local, sería útil crear protocolos para compartir el conocimiento de los organismos que trabajan en ese ámbito.

Donde no hay redes formales, también es posible que el contacto con asociaciones, comunidades y minorías se lleve a cabo personalmente por oficiales individuales.

En general, todos los encuestados expresaron la necesidad y la importancia de crear redes locales en las que la policía de proximidad pudiera estar involucrada.

Por ejemplo, los encuestados búlgaros argumentaron que “la comunicación entre la policía y las diferentes comunidades es buena”, y creen que es importante tener una comunicación constante y reuniones entre la policía y otros actores que se ocupan del racismo, otras formas de intolerancia y los delitos de odio. Piensan que trabajar juntos permite “compartir los problemas” y “llegar a un punto de medio respecto a los diferentes puntos de vista”. A nivel local, la policía búlgara tiene contacto con asociaciones y ONGs participantes en la Alianza para la Protección contra la Violencia de Género, o la sección juvenil de la Cruz Roja Búlgara. La Policía también tiene contactos con algunas comunidades específicas, como la población Roma y señalan que sería necesaria una mejor comunicación, mediada por una relación personal con la comunidad y sus líderes. Esta estrategia de comunicación llevaría a aumentar la confianza en la Policía.

Los encuestados estonios y letones creen que sería importante tener contactos estrechos con más asociaciones, comunidades específicas y minorías, para ayudar a crear un sentido de seguridad en la comunidad. Por el momento, la policía estonia parece tener contactos estrechos, aunque no formalizados, con el personal y con asociaciones sin ánimo de lucro de personas que han recibido protección internacional, mientras que la policía letona tiene contactos con un servicio de apoyo a víctimas de la trata de personas, inmigrantes legales, refugiados y personas a quienes se les otorgó el estatus de protección subsidiaria, así como con servicios de libertad condicional.

16 [Inter-force Observatory for Security Against Discriminatory Acts.](#)

Todas las personas encuestadas expresaron la necesidad y la importancia de crear redes locales en las que podría estar involucrada la policía de proximidad.

La policía de proximidad de los países con BBPP también tiene diferentes formas de promover, participar y realizar actividades con la comunidad. Las estrategias más utilizadas para crear vínculos con las comunidades son organizar reuniones o participar en reuniones organizadas, a menudo en las escuelas, sobre temas específicos: leyes, funcionamiento de las Autoridades... También la Policía organiza reuniones para presentar sus actividades y crear un clima de confianza. Esta estrategia es implementada por la Policía finlandesa (aunque es menos común en la actualidad), la Policía de Lisboa y la Policía búlgara, los cuales organizan reuniones en escuelas y clubes deportivos, especialmente con jóvenes o minorías que viven en barrios con graves problemas. Las reuniones organizadas por la Policía finlandesa tienen como objetivo involucrar a las comunidades y las asociaciones en debates sobre problemas locales, para encontrar una solución común. Los miembros de las asociaciones finlandesas entrevistados para el proyecto Proximity consideran que es importante que la Policía esté presente y sea claramente visible en algunos eventos, como el Festival del Orgullo Mundial (Pride World Village Festival).

Para la Policía portuguesa, los contactos con comunidades específicas se producen casi exclusivamente a través de Comisiones Sociales de la comunidad y principalmente con el líder de la comunidad; estos contactos también son hechos por los oficiales de la policía comunitaria.

La Policía española de Fuenlabrada es invitada y participa activamente en iniciativas organizadas por la comunidad, como la celebración del Día Internacional contra el Racismo.

En el caso de la Policía de West Yorkshire, su participación es más formal: la policía participa en el Lanzamiento de la Estrategia contra el Odio y en la Semana Nacional del Delito de Odio (en octubre), y están incluidos en el Grupo Asesor Independiente de la Policía y en los Paneles de Análisis del Delito de Odio. Tienen también un amplio compromiso de 365 días al año en iniciativas locales y con las comunidades locales. La participación en estas redes hace que la Policía sea muy visible para la comunidad. Además, la Policía de West Yorkshire es parte de la reunión de Garantía y Compromiso, donde los socios clave participan en la discusión del racismo y los delitos de odio a nivel local.

Otra estrategia de colaboración es permitir que las comunidades o asociaciones apoyen a la víctima de los episodios de odio durante la denuncia. Así, la Unidad de Vigilancia Preventiva de Helsinki organizó un "servicio asistido de denuncias" los agentes de la Unidad aplican cuando es necesario: la víctima puede ser apoyada por un miembro de la comunidad o de alguna asociación, junto con la propia Policía.

La Policía de Proximidad de los países con BBPP también tiene diferentes formas de promover, participar y realizar actividades con la comunidad. Las estrategias más utilizadas para crear vínculos con las comunidades son organizar reuniones o participar en reuniones organizadas por otros sobre temas específicos: leyes, funcionamiento de las Autoridades; a menudo estas actividades se realizan en las escuelas.

Otra forma de compromiso y colaboración con las comunidades es la experiencia recientemente iniciada en Milán, donde los agentes de policía que trabajan en vecindarios con un alto índice de población extranjera cooperan los mediadores culturales y lingüísticos. La idea inicial era que estos mediadores deberían pertenecer a las propias comunidades extranjeras, pero por el momento son estudiantes que conocen el idioma de las minorías a las que se dirigen.

En contextos territoriales donde la creación de redes y la comunicación con comunidades y minorías no están presentes o están poco desarrolladas, la creación de redes y la comunicación, sin embargo, se consideran particularmente importantes. Por ejemplo, el informante búlgaro entrevistado considera que la colaboración podría ser desarrollada a través del partenariado entre representantes de las minorías y las instituciones o bien invitando a los representantes de las comunidades a explicar los problemas de su comunidad a la Policía, por ejemplo durante las sesiones de formación de los agentes de policía. Los informantes clave estonios creen que, aunque la policía ya participa en algunas mesas redondas, como una sobre delitos relacionados con la infancia, sería bueno organizar jornadas de información para diferentes colectivos minoritarios para abordar sus principales preocupaciones. En estas jornadas podría haber agentes de policía respondiendo preguntas y proporcionando información al respecto. También se podrían organizar mesas redondas con minorías y asociaciones sin fines de lucro enfocadas en los derechos humanos y / o los derechos de las minorías, para cooperar hacia un objetivo común.

Las actividades de la policía relacionadas con el contacto y la comunicación con las comunidades no suelen tener un seguimiento. Solo la policía española, inglesa y portuguesa levantan actas o registros de actividad, pero solo la policía portuguesa las comparte con los socios y los resultados de las actividades principales son presentados a los medios y publicados en redes sociales como Facebook.

En contextos territoriales donde la creación de redes y la comunicación con comunidades y minorías no están presentes o están poco desarrolladas, la creación de redes y la comunicación, sin embargo, se consideran particularmente importantes.

En relación a los profesionales responsables del contacto, interacción y comunicación con la población, las comunidades y las minorías específicas (étnicas, religiosas, LGTB, etc.), pueden destacarse algunas características. Donde existen Unidades específicas, como en Madrid (España), o bien todos los agentes de la unidad están involucrados en las actividades de comunicación o bien se identifican agentes específicos. Por ejemplo, la Policía de Fuenlabrada ha designado 3 agentes especializados en relaciones comunitarias, mientras que en Madrid de 15 personas hay 5 (1 comandante, 1 sargento, 1 comandante adjunto y 2 cabos) que trabajan en contacto directo con las comunidades. En el caso de Finlandia, donde todos los agentes de la Unidad están involucrados en el trabajo de contacto comunitario, un representante de una ONG entrevistada argumentó que aunque todos los agentes estén en contacto con las comunidades, es importante que haya personas concretas de referencia, en las que las comunidades puedan tener más confianza

En relación a los profesionales responsables del contacto, interacción y comunicación con la población, las comunidades y las minorías específicas (étnicas, religiosas, LGTB, etc.), pueden destacarse algunas características. Donde existen Unidades específicas, o bien todos los agentes de la unidad están involucrados en las actividades de comunicación o bien se identifican agentes específicos.

Allí donde no existe una Unidad específica que aborde el tema de la gestión de la diversidad o los episodios de racismo, discriminación, etc., pueden haber roles específicos con responsabilidades en la prevención del delito y la policía comunitaria. En la Policía de Lisboa, esta tarea es asumida por el supervisor o coordinador de la policía de proximidad, que se encarga de establecer contactos con la comisión social para organizar actividades comunes. En la Policía de West Yorkshire, dos agentes y un sargento asumen esta tarea (pero, en general, los equipos policiales de Barrios y los equipos de seguridad de la comunidad participan en interacción con las comunidades minoritarias). En la policía local italiana, búlgara, estonia y letona no hay oficiales específicos dedicados al contacto con las comunidades y las minorías.

3.2. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS

Aunque no todos los informantes clave entrevistados conocen si en sus ciudades o barrios ha habido incidentes relacionados con el racismo, la discriminación, la intolerancia, los delitos de odio contra inmigrantes, comunidades étnicas y culturales, las personas LGTB, la mayoría son conscientes o tienen la sensación del aumento de tales episodios, especialmente con respecto a las personas musulmanas y LGTB.

En general, hay una percepción de que están aumentando los episodios de racismo, discriminación e incluso los delitos violentos. Sin embargo, tal conocimiento, generado especialmente por parte de miembros de asociaciones y comunidades, no guarda relación con la cantidad de delitos de odio que han sido denunciados a la Policía. De hecho, la cantidad de denuncias esta sub representada debido a varias razones: “temor a represalias por parte de los perpetradores; miedo y desconfianza hacia el personal de las fuerzas del orden; la creencia de que la victimización no se tomará en serio / el temor a una mayor victimización por parte de los policías; miedo a la victimización secundaria; la no clasificación de los incidentes denunciados como delitos de odio por falta de pruebas relacionadas con la motivación, falta de investigación del contexto de un incidente “(Centro Internacional para la Prevención del Delito, 2002, p.7)¹⁷.

A menudo, la existencia de delitos de odio se conoce a través de informes que producen las asociaciones o institutos de investigación, tanto nacionales como internacionales, como señala un informante clave búlgaro. Esta persona declara que han sucedido muchos incidentes y delitos de odio, los cuales se han evidenciado gracias a una investigación sobre “Actitudes públicas hacia el discurso de odio en Bulgaria” realizada en 2016 por Open Society Institute, o también gracias a un informe publicado por Amnistía Internacional en 2015¹⁸.

17 [International Centre for the Prevention of Crime, Assisting cities and countries to reduce delinquency, violence, and insecurity, 2002, Preventing Hate Crimes: International Strategies and Practice.](#)

18 Existen informes de cada país, sobre cuestiones de discriminación, episodios de racismo, xenofobia, homofobia, otras formas de intolerancia, discursos y delitos de odio, elaborados por ONGs, institutos de investigación independientes, fundaciones o agencias nacionales o europeas. Ejemplos de tales informes son el Informe País - No Discriminación editado por la Comisión Europea, los informes editados por [ENAR](#) (Red Europea contra el Racismo) y Open Society Foundation.

Ante el aumento del odio racial y contra las minorías y la dificultad de identificarlos y combatirlos, algunos informantes clave, especialmente búlgaros e italianos, argumentan que también hay una gran responsabilidad de las políticas nacionales y locales respecto a la cohesión social, integración e inmigración, las cuales favorecen el establecimiento de “distritos-gueto” con una alta tasa de población socialmente vulnerable, y esta situación favorece los conflictos étnicos, como sucede en el caso de la población Roma.

En general, hay una percepción de que están aumentando los episodios de racismo, discriminación e incluso los delitos violentos. Sin embargo, tal conocimiento, generado especialmente por parte de miembros de asociaciones y comunidades, no guarda relación con la cantidad de delitos de odio que han sido denunciados a la Policía.

La concienciación desigual sobre el racismo, la discriminación, la xenofobia, los delitos de odio, así como la incapacidad de dar definiciones precisas¹⁹, tanto por parte de la policía como de las comunidades, las minorías y la sociedad en general, junto con la falta de categorización y clasificación de estos fenómenos, son varios de los principales problemas que la policía local y la sociedad tienen que enfrentar al tratar con ellos, tal y como lo subrayaron algunos de los informantes clave de Estonia y Bulgaria. Otros informantes clave, agentes de policía y miembros de ONGs y asociaciones declararon que el desconocimiento de estos fenómenos y delitos podría estar relacionado con los prejuicios y estereotipos que algunos agentes de policía, incluso de manera no intencional, tienen hacia determinadas categorías de personas. Por esta razón, una de las herramientas clave identificadas para resolver los conflictos de odio es un buen conocimiento del tema por parte de la policía, el conocimiento que se puede adquirir a través de la formación (ver el siguiente párrafo); otra herramienta importante es una buena red (párrafo anterior) de autoridades y ONGs, a la que la Policía pueda pedir ayuda.

Más allá de los aspectos de comunicación y capacitación, la policía también propone desarrollar respuestas ante la discriminación, la intolerancia o los incidentes / delitos de odio. La policía trata estos incidentes utilizando los procedimientos legales y los instrumentos disponibles para enjuiciar los delitos en general. Por ejemplo, en Italia, se utilizan el Código Penal y el Código de Procedimiento Penal que definen los delitos y las sanciones asociadas a ellos, así como las indicaciones del [Código Europeo de Ética Policial](#).

¹⁹ Este aspecto también se encontró en nuestra investigación, donde los informantes clave entrevistados dieron varias definiciones de los términos “racismo”, “xenofobia”, “discriminación”, “delitos de odio”, a menudo acompañando la descripción de episodios reales explicativos. Sin embargo, muchos de ellos informaron sobre las definiciones oficiales de las Directivas de la Unión Europea.

Según algunos informantes clave en otros países, la policía tiene más actividad en la prevención que en acciones operativas o procedimientos regulados contra los delitos de odio. Por ejemplo, el informante clave finlandés señala que, aunque la Unidad de Vigilancia Preventiva tiene una estrategia de acoger a las víctimas de delitos de odio, lo que les ayuda a sentirse seguros y por lo tanto a denunciar, ellos trabajan más en la prevención de la discriminación, los conflictos de odio y el extremismo violento, tratando de activar a las comunidades en esta batalla y diseminando la idea de que “los servicios de la policía son los mismos para todos”. Además, la Unidad tiene registros internos para cada episodio. Para la Unidad de Policía Preventiva de Helsinki, todas estas herramientas, los procedimientos regulados, los registros internos de delitos y las acciones de prevención a través de la participación de las comunidades, son un instrumento útil para combatir el racismo y los delitos de odio, especialmente cuando se usan simultáneamente.

La Policía Municipal de Madrid y Fuenlabrada, a través de la Unidad de Gestión de la Diversidad, trabajan contra los delitos de odio registrando e investigando estos delitos y otros incidentes de intolerancia (especialmente discursos de odio en línea, amenazas físicas menos serias, otras amenazas) y organizando reuniones con las asociaciones para su concienciación y empoderamiento. La Policía de Fuenlabrada cuenta con estrategias, herramientas y protocolos operativos para tratar los delitos / incidentes de odio y el apoyo a las víctimas, no solo durante el proceso de investigación, sino también en el seguimiento del incidente, para saber si se ha superado o no, si se ha repetido... La Policía Municipal de Madrid facilita la asistencia y el asesoramiento especializado a la víctima, incluso aunque no se cumplimente la denuncia, y, si es necesario, la víctima es transferida a los servicios municipales o a otros servicios pertinentes, tales como servicios sociales, ONGs o asociaciones, para prestarle atención psicológica. Además, la Unidad de Gestión de la Diversidad de Madrid produce un informe estadístico de los incidentes ocurridos en Madrid, incluyendo los no denunciados, con el fin de conocer los datos reales de los hechos que tienen lugar en la ciudad de Madrid y poder hacer mapas de riesgo y prevenir este tipo de actos criminales.

La Policía de West Yorkshire tiene un amplio conjunto de procedimientos y políticas formales para tratar los delitos de odio. Los procedimientos están incluidos en un manual de operaciones. La policía debe actuar, en caso de delitos de odio, dentro de las siguientes 24 horas. También deben designar un coordinador para organizar la investigación, controlar el progreso del caso y brindar orientación operativa.

En ninguno de los cuerpos policiales incluidos en el proyecto Proximity, con la excepción de la Policía de West Yorkshire, hay herramientas o procedimientos específicos que la Policía use o pueda usar cuando la víctima es una mujer o una persona LGTB.

Una de las herramientas clave identificadas para resolver los conflictos de odio es un buen conocimiento del tema por parte de la policía, el cual puede ser adquirido a través de la formación. Otra herramienta importante es una buena red de autoridades y ONGs, a la que la Policía pueda pedir ayuda.

Muchas policías, cuando tratan con víctimas de discriminación y delitos de odio, utilizan los servicios de mediación que a menudo brindan las ONGs, o trabajan estrechamente con los servicios municipales, en particular con los servicios sociales. Por ejemplo, la Unidad de Vigilancia Preventiva de Helsinki, en casos en los que las personas pueden ser víctimas de delitos de odio incluso dentro de sus propias comunidades, como es el caso de los migrantes LGTB, utilizan los servicios de mediación de las ONGs. La Policía de Estonia trabaja en cooperación con el Centro de Derechos Humanos. La Policía de Sofía coopera con la Fundación Pulse que tiene una línea directa las 24 horas para víctimas de violencia, a la que una mujer puede llamar usando una palabra / frase codificada tras lo cual la organización conecta a la víctima con la Policía. En la experiencia española, la Policía Municipal de Madrid tiene una Unidad de Convivencia y Prevención donde hay varios agentes mediadores (que cuentan con un mínimo de 100 horas de formación específica en mediación de conflictos), mientras que la Policía de Fuenlabrada utiliza el Servicio Municipal de Asistencia a víctimas de odio. La policía local italiana, en los casos en que la víctima es una menor o una mujer (a menudo víctima de violencia doméstica), trabaja en colaboración con los servicios sociales municipales.

La herramienta de justicia restaurativa es utilizada por la policía de West Yorkshire cuando ambas partes (víctima y agresor) dan su consentimiento en participar, y por la policía portuguesa, pero solo después de que se haya realizado un intento de mediación a través del líder local de las comunidades a las que pertenece la víctima.

La Policía de West Yorkshire también colabora con [BHCA](#) en la detección y gestión de delitos de odio, que proporciona la herramienta de denuncia de terceros. Esto también se considera útil por los informantes clave italianos que creen que permite superar la desconfianza de la policía y el temor a la victimización secundaria, y por lo tanto el temor a denunciar crímenes.

Muchas Policías, cuando tratan con víctimas de discriminación y delitos de odio, utilizan los servicios de mediación que a menudo brindan las ONGs, o trabajan estrechamente con los servicios municipales, en particular con los servicios sociales.

En general, incluso cuando no existen estrategias e instrumentos consolidados, como protocolos específicos, las personas entrevistadas piensan que es necesaria una gestión empática por parte de los agentes de policía hacia las personas víctimas de racismo, discriminación y delitos de odio. Este modo de tratar con la víctima, sin embargo, depende en gran medida de la sensibilidad y la capacitación de los agentes de policía específicos, como señalaron algunos informantes clave, incluida la propia policía, de Finlandia, Bulgaria e Italia.

Dada la naturaleza no sistemática de muchas de las intervenciones analizadas, los encuestados consideran importante que las estrategias y herramientas definidas como BBPP se puedan compartir con otras policías de proximidad. Este aspecto del intercambio de prácticas también parece ser deficiente y estar limitado a unos pocos países. De hecho, la Policía portuguesa comparte las prácticas, aplicadas a casos individuales, dentro de la Unidad y también con los superiores de otras Unidades, para que estas puedan compartir el conocimiento con sus agentes.

Las personas entrevistadas piensan que es necesaria una gestión empática por parte de los agentes de policía hacia las personas víctimas de racismo, discriminación y delitos de odio. Este modo de tratar con la víctima, sin embargo, depende en gran medida de la sensibilidad y la capacitación de los agentes de policía específicos.

La policía inglesa comparte las BBPP con otros socios en el área. De hecho, la policía de West Yorkshire ha establecido una asociación llamada Grupo de Trabajo sobre el Reporte de Delitos de Odio para compartir buenas prácticas. Las buenas prácticas implementadas por Fuenlabrada y la Policía Municipal de Madrid han sido compartidas con redes nacionales e internacionales como, por ejemplo, el [EFUS](#)-Foro Europeo de Seguridad Urbana -.

Del análisis de las entrevistas y los grupos focales, no parece desprenderse que la policía local haya implementado herramientas y estrategias específicas para prevenir, manejar y combatir los delitos de odio o que hayan compartido las BBPP, excepto en los casos de Finlandia, España y Reino Unido.

Sin embargo, los informantes clave de todos los países destacaron la importancia del intercambio de BBPP y de la participación de la policía local en acciones para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, otras formas de intolerancia y delitos de odio, porque “la policía podría ser el vínculo entre grupos minoritarios y otros” (informante clave búlgaro) y “representan el poder y la aplicación de la ley, y los mensajes de la policía son percibidos como bastante importantes” (informante clave de Estonia) y la participación de la policía en acciones para prevenir y combatir el racismo puede “garantizar el orden en la sociedad como un todo” (informante clave de Letonia).

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:
servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

Las personas informantes clave de todos los países destacaron la importancia del intercambio de BBPP y de la participación de la policía local en acciones para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos de odio, porque “la policía podría ser el vínculo entre grupos minoritarios y otros grupos”.

3.3. FORMACIÓN

El tema de la formación ya ha sido mencionado en páginas anteriores. De hecho, muchos informantes clave lo han citado como una herramienta para generar conciencia en la policía sobre los derechos humanos, el racismo y los delitos de odio, así como en otros organismos. Como vimos en el capítulo 2, la formación es una de las acciones más frecuentes en las BBPP analizadas. De hecho, en 15 de las BBPP presentadas, 11 han implementado acciones de formación.

No es sorprendente, por tanto, que todos los entrevistados crean que formar a la policía en derechos humanos o cómo manejar el conflicto/delito de odio es una actividad muy importante, especialmente si es una formación continua, tal como señalaron los informantes clave españoles e italianos. Por ejemplo, uno de los informantes clave británicos argumentó que es importante que la policía se mantenga al día con la formación, especialmente en temas relacionados con educación cultural, derechos humanos, legislación, buenas prácticas y otros aspectos relacionados con el conocimiento de la comunidad.

Es importante que la Policía continúe con la formación, especialmente basada en educación cultural, derechos humanos, legislación, buenas prácticas y todos los demás aspectos del conocimiento basado en la comunidad.

Estas palabras resumen el pensamiento predominante entre las personas entrevistadas, respecto a la formación. Sin embargo, según un informante clave finlandés, la formación no debe basarse en conferencias, sino en una capacitación dialógica que brinde oportunidades para la reflexión y el pensamiento, y debe dirigirse a todos los agentes. Uno de los informantes clave búlgaro argumentó que una buena capacitación debería estar orientada de forma práctica: resolver casos reales, hacer comparaciones entre las decisiones reales y las decisiones de los participantes durante la formación... Sin embargo, a diferencia de lo que argumentó el informante clave finlandés, el informante clave búlgaro cree que la capacitación se debe realizar con grupos de agentes específicos sobre temas concretos, porque una formación general para una gran cantidad de agentes de policía no es tan efectiva. Para otro informante clave búlgaro, también es importante involucrar en la formación a los representantes de las "comunidades discriminadas" (por ejemplo, inmigrantes, población Roma, personas LGTB y otros). Esto podría ayudar a los agentes de policía a comprender las peculiaridades culturales de las diferentes comunidades y detectar los problemas que enfrentan. Por otro lado, algunos de los infor-

mantes clave estonios e italianos creen que se debe impartir formación básica a todos los agentes, mientras que se debe ofrecer capacitación especializada a los agentes que trabajan en barrios o en secciones vinculadas al racismo, la discriminación y los delitos de odio. Finalmente, otro de los informantes clave de Estonia argumentó que lo sensato sería realizar una capacitación más profunda para grupos pequeños y en ciertas regiones o gobiernos locales específicos donde el peligro de estas situaciones es mayor, por ejemplo, donde hay un mayor número de extranjeros.

La formación no debe basarse en conferencias, sino en una capacitación dialógica que brinde oportunidades para la reflexión y el pensamiento, y debe dirigirse a todos los agentes.

La capacitación también es vista como una oportunidad para que los agentes tomen conciencia de sus estereotipos y prejuicios, como parece haber sucedido en la formación propuesta en el proyecto "Juntos", de acuerdo con el informante clave que coordinó esa formación para la Policía local de Milán. De la misma opinión es uno de los informantes clave búlgaros, que argumentó que la capacitación sobre discriminación, racismo, xenofobia y delitos de odio se considera importante y necesaria porque la policía debe estar al tanto de los desafíos, los estereotipos y los derechos humanos para poder reaccionar de forma más profesional y proporcionar información adecuada a los ciudadanos.

No hay concordancia sobre cómo organizar la formación. Para algunos, debe ser una formación continua impartida por la propia policía (por ejemplo, la escuela de policía), que incluya formadores externos expertos, por ej. de ONGs. Para otros, la capacitación en derechos humanos y racismo, etc., debería ser una capacitación adicional a la formación básica, como fue en el caso del proyecto portugués "Juntos por Todos". También hay desacuerdo sobre la cantidad de horas que se deben organizar. Para un informante clave búlgaro, la duración debe ser de entre 3 y 5 días, dependiendo del tema abordado por la capacitación.

Si las opiniones sobre las mejores características de las formaciones son diferentes, la diversidad de metodologías, duraciones y temas abordados, también se encuentra en las experiencias de formación que se recogen en las BBPP analizadas. Por ejemplo, la formación a la que asistió un informante del Departamento de Policía de Helsinki fue una capacitación interna, cuyo tema se centró en la religión y la educación en el Islam. La formación de la policía de West Yorkshire es también un curso de capacitación interna, impartido a todos los niveles de la policía (inspector, sargento y agentes de policía), presencial o a distancia sobre: derechos humanos, diversidad en la comunidad, incluidos talleres prácticos o basados en situaciones concretas. La Policía portuguesa, además de la formación básica, tiene formación en policía comunitaria de una semana de duración y en el proyecto "Juntos por todos", se incluye una formación de un día.

La experiencia de formación policial en Bulgaria es distinta: la Comisión de Protección contra la Discriminación capacitó a la policía sobre delitos de odio, racismo y xenofobia con el fin de crear conciencia y desarrollar competencias para trabajar en entornos multiculturales, trabajar con minorías étnicas y reconocer la discriminación cuando ésta se produce. Recientemente, dichos cursos también se impartieron en la Academia del Ministerio del Interior. En cambio, a nivel local en cada estación de policía hay una iniciativa llamada “Año escolar sin salir del trabajo”, en la que se invita a conferenciantes externos o colegas a compartir experiencias sobre el tema de la discriminación y los delitos de odio.

La formación sobre discriminación, racismo, xenofobia y delitos de odio se considera importante y necesaria porque la policía debe tomar conciencia de los desafíos, los estereotipos y los derechos humanos, así como sus obligaciones al respecto, para poder reaccionar de forma más profesional y proporcionar información adecuada a los ciudadanos.

Además de las diferentes experiencias de formación entre los diferentes contextos nacionales, observamos que incluso dentro de los mismos países, la formación brindada difiere de un contexto local a otro. En España, por ejemplo, donde la formación de la Policía local es desarrollada por los municipios, encontramos que: la Unidad de Gestión de la Diversidad de Fuenlabrada participó en una formación especializada de 70 horas, y la Policía Municipal también participó en otros cursos especializados sobre población Roma y delitos de odio. Además, la Policía de Fuenlabrada organiza anualmente alrededor de 10 capacitaciones especializadas que duran de 4 a 20 horas cada una. La Policía Municipal de Madrid, a través de los cursos de la Academia de la Policía Municipal, brindó formación a más de 2500 funcionarios policiales sobre el tema de delitos de odio, incidentes discriminatorios y la gestión policial de la diversidad. En la Policía de Las Palmas, 25 agentes participaron en una formación de 25 horas sobre delitos de odio.

En cuanto a la experiencia italiana, la formación recogida en las BBPP de la Policía Municipal de Milán, tuvo lugar en 2 reuniones de un día, en las que participaron más de 80 personas. La capacitación incluyó conferenciantes, pero también se realizaron discusiones sobre estudios de casos. La policía local en Bolonia a lo largo de los años ha recibido capacitación sobre el tema de la victimización de género, la multiculturalidad y los derechos de las personas LGTB²⁰, en el proyecto “Matrix Roma” donde se ha recibido capacitación en forma de reuniones de debate sobre el tema de los prejuicios

20 Para la formación se utilizó el Toolkit de ILGA-Europa para entrenar a los agentes de policía en la lucha contra el delito LGTBI-fóbico ([Toolkit for training Police officers on tackling LGBTI-phobic crime](#)). Esta formación abarcó los temas de la trans-sexualidad y las víctimas de delitos de odio específicos o genéricos, pero donde las personas prefieren no informar sobre su orientación sexual. Se propusieron dos cursos, que involucraron a 20 agentes y 20 inspectores.

y la discriminación contra la población Roma, en la que participaron personas del colectivo. La formación, de medio día, involucró alrededor de una docena de personas. La discriminación y delitos de odio contra la población Roma también se trató en una capacitación a la que asistió la Policía búlgara, organizada por la Academia del Ministerio del Interior, que invitó a representantes de la comunidad Roma como conferenciantes y oyentes.

En general, la formación ha sido evaluada de forma positiva ya que, como señaló uno de los encuestados italianos, la capacitación ayuda a abordar aspectos desconocidos, a tener más información y, por lo tanto, a estar mejor preparados para manejar situaciones donde las víctimas forman parte de minorías o grupos vulnerables.

La formación ayuda a abordar aspectos desconocidos, a tener más información y, por lo tanto, a estar mejor preparados para manejar situaciones donde las víctimas forman parte de minorías o grupos vulnerables.

3.4. EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LOS DELITOS DE ODIO CONTRA LA POBLACIÓN LGTB

Recientemente, se ha prestado especial atención al tema de género y las personas LGTB como resultado del aumento de incidentes de discriminación y violencia contra las mujeres y las personas LGTB.

A pesar de este incremento de atención, el análisis de entrevistas y grupos focales ha demostrado que el género y la cuestión LGTB, aunque son tomados en cuenta por la policía de proximidad, no constituyen un tema específico de intervención policial. En la Unidad de Vigilancia Preventiva de Helsinki, por ejemplo, las mujeres son uno de los grupos destinatarios. En la Policía de West Yorkshire, el tema del género se tiene en cuenta al vincularlo a la situación de las mujeres en ciertas comunidades religiosas, en particular en relación con los delitos de honor y los matrimonios forzados, que en el Reino Unido se tratan como violencia doméstica.

Solo dentro de la policía española el tema de género tiene una definición operativa, ya que el género se considera una "condición colateral de la discriminación por racismo y la xenofobia" y la misoginia se persigue como la principal causa de discriminación e intolerancia.

Sin embargo, en la acción diaria, en algunos contextos locales como el italiano, inglés o portugués, la policía trata a las víctimas mujeres utilizando, siempre que sea posible, a una agente femenina, bien sea en la asistencia inmediata o en la denuncia, con el fin de que la víctima se sienta más cómoda.

Por lo tanto, no se han encontrado métodos especiales de intervención de la Policía de Proximidad cuando las víctimas son mujeres o personas LGTB, a excepción de: la Policía de Fuenlabrada que tiene un protocolo con procedimientos de intervención para mujeres víctimas de delitos de odio y discriminación; la Unidad de Apoyo y Protección a Mujeres, Menores y Personas Mayores de la Policía Municipal de Madrid que trabajan en estos temas en coordinación con la Unidad de Gestión de la Diversidad; así como la Policía de West Yorkshire y la BHCA que identifican, registran e investigan los delitos de odio LGTB como una de las principales tendencias del odio.

En algunos casos, la Policía ha implementado estrategias o propuesto acciones para promover la comunicación con este tipo de víctimas. Por ejemplo, la Policía finlandesa organiza reuniones con mujeres inmigrantes, especialmente las que usan velo, durante las cuales la Unidad de Vigilancia Preventiva asesora a las mujeres sobre cómo denunciar un delito y cómo mejorar su propia seguridad. El tema comunicativo también se considera a través del lenguaje utilizado. Este aspecto es tenido en

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:
servicios, estructuras, estrategias
y metodologías de la

POLICÍA DE PROXIMIDAD

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

cuenta por la Policía portuguesa, que tiene un discurso formal y evita las palabras que pueden ser ofensivas, y por la Policía local española que también tiene un manual sobre el uso del lenguaje no sexista dentro de la Policía local.

No se han encontrado métodos especiales de intervención de la Policía de Proximidad cuando las víctimas son mujeres o personas LGBT, pero en algunos casos la policía ha implementado estrategias o propuesto acciones para mejorar la comunicación con estas víctimas, organizando reuniones con mujeres inmigrantes durante las cuales la policía aconseja a las mujeres cómo para reportar un delito y cómo mejorar la propia seguridad.

3.5. SUGERENCIAS PARA MEJORAR Y DESARROLLAR ACCIONES Y ESTRATEGIAS PARA PREVENIR Y LUCHAR CONTRA EL RACISMO Y LOS DELITOS DE ODI

La Policía local, en la que nos hemos enfocado, no solo participó en los proyectos considerados BBPP, sino que también participó o promovió otros proyectos y actividades útiles para prevenir y combatir el racismo, los delitos de odio, etc.

En algunos casos, se realizaron acciones de comunicación o informativas, como fue la participación de la Policía de West Yorkshire en la Semana contra el Delito de Odio. En otros casos, hubo actividades de recogida de datos o producción de materiales ad hoc. Por ejemplo, la Unidad de Gestión de la Diversidad de Madrid está comprometida en la creación de un manual sobre grupos vulnerables, la recopilación de datos sobre incidentes discriminatorios, personalización de formularios, etc. para utilizarlos cuando la víctima pertenezca a poblaciones vulnerables y grupos minoritarios. Lo mismo hace la policía del Reino Unido. También, un agente de la Policía Municipal de Bolonia participó, en el pasado, en la redacción de manuales para la policía local sobre multiculturalismo y discriminación.

La Policía de Helsinki coopera con un Centro de Mediación de barrio y con un grupo de personas LGTB, que son refugiados o buscan asilo en Finlandia, que se reúne semanalmente. Esto pasó a estar en la agenda semanal. Hay alrededor de 50 organizaciones con las que la Unidad trabaja de forma más o menos regular. Además, hay un equipo de la policía de Internet que reporta el discurso de odio en línea: esto está totalmente separado de la Unidad Preventiva aunque la unidad preventiva y el equipo en línea sí interactúan. Otro ejemplo de actividades colaborativas es el realizado entre la Policía búlgara y la Dirección de Interior de Sofía, que permite el contacto directo con el número de Emergencia Nacional 112.

En general, la participación en todos estos proyectos y actividades parece tener un efecto positivo, según lo que informan la mayoría de los encuestados. En particular, estos proyectos han permitido a las administraciones públicas concentrarse y participar en la lucha contra el racismo y la xenofobia (informante clave español); ha aumentado la denuncia de delitos de odio, arrestos por parte de la policía y condenas por parte de los Tribunales (informante clave inglés) y ha creado una mejor visión sobre cómo resolver y tratar estos asuntos (informante clave portugués). En algunos casos, la partici-

pación en proyectos y actividades también ha aumentado la confianza en la policía (informante clave finlandés). Otro punto fuerte ha sido la creación de estrechas colaboraciones con organizaciones y asociaciones, como la Policía de West Yorkshire con la BHCA.

Sin embargo, se han identificado también debilidades. Para muchos de los entrevistados, una de las mayores debilidades es la falta de recursos, tanto en términos de recursos humanos en el territorio como de recursos financieros, según informaron los principales informantes de Finlandia, España, el Reino Unido, Italia y Portugal. Según muchos entrevistados, la falta de recursos económicos hace que la duración de algunos proyectos sea demasiado corta.

Todos estos proyectos han permitido a las administraciones públicas concentrarse y participar en la lucha contra el racismo y la xenofobia; han aumentado la denuncia de delitos de odio, arrestos por parte de la policía y condenas por parte de los Tribunales y han generado un mejor enfoque sobre cómo resolver y tratar estos asuntos.

Otro punto débil identificado es la dificultad de interactuar con otras autoridades e involucrarlas en el tema del racismo, etc. (informante clave de España) y la dificultad de involucrar a los grupos religiosos en los proyectos (informante clave británico). También podríamos mencionar como una debilidad, aunque no ha sido indicada explícitamente por los encuestados, la falta casi total de actividades de monitoreo o evaluación, por ejemplo, la evaluación formal de la formación recibida o el impacto de las acciones de los proyectos analizados en el territorio. Sin embargo, las Unidades Policiales específicas, como la Unidad de Vigilancia Preventiva de Helsinki y las Unidades de Gestión de la Diversidad de Madrid y Fuenlabrada en España, tienen sistemas internos de monitoreo de actividades e intervenciones para evaluar la efectividad de su trabajo. También, en la Policía de West Yorkshire tienen procedimientos de evaluación y supervisión del rendimiento. Uno de ellos es el Panel de Análisis del Delito de Odio, donde se invita a los miembros de la comunidad local y otros socios a analizar el registro e investigación de los delitos e incidentes de odio realizados por la policía. Según el informante clave portugués, en la Policía portuguesa también está disponible un sistema de evaluación anual al que los equipos de la policía de proximidad deben informar, para ver si se han alcanzado los objetivos.

Teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades, los encuestados subrayan la necesidad de seguir implementando la prevención y lucha contra el racismo, la discriminación, la xenofobia y los delitos de odio, y también mejorar las actividades y proyectos descritos.

INFORME

MEJORES PRÁCTICAS Y ESTUDIO COMPARADO:

servicios, estructuras, estrategias

y metodologías de la **POLICÍA DE PROXIMIDAD**

CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y OTRAS FORMAS DE INTOLERANCIA

Una de las debilidades es la casi total ausencia de actividades de seguimiento y evaluación, en los proyectos analizados para prevenir y combatir el racismo, el delito de odio, etc.

Lo que parece claro para muchos de ellos es que se necesitan más recursos y más oportunidades para debatir sobre estos temas, a fin de mejorar las actividades. Otro punto clave es la necesidad de identificar mejor a los profesionales que tienen conocimientos y habilidades sobre el tema (informante clave español), para crear y expandir una red multiprofesional, para que sea más operativa y para que pueda actuar de una manera tangible (Informantes clave finlandeses e italianos); tener más evaluación y monitoreo y una mejor comunicación con el tercer sector (informantes clave británicos e italianos); una formación permanente y más específica (informantes clave italianos y portugueses), y para aumentar la participación de los tribunales, los fiscales, los servicios sociales y las ONGs en las acciones contra el racismo y la discriminación (informantes claves búlgaros).

Más recursos y oportunidades para debatir sobre la prevención y lucha contra el racismo, la discriminación, la xenofobia y los delitos de odio son necesarios para mejorar las actividades y los proyectos.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

El análisis de las BBPP y datos recopilados a través de entrevistas y grupos focales con informantes clave de todos los países involucrados en el Proyecto Proximity ha mostrado que se dan múltiples y variadas respuestas a los incidentes de racismo, xenofobia y delitos de odio en general, a pesar de la existencia de un marco regulatorio comúnmente utilizado para prevenir y combatir el racismo, la discriminación y otras formas de intolerancia, así como al hecho de compartir los significados atribuidos a las palabras clave, que se señalaron en el primer capítulo.

En nuestra opinión, para comprender las diferencias en el tratamiento del racismo, la xenofobia, otras formas de intolerancia y los delitos de odio y para comprender las diversas respuestas que se recogen en las BBPP para prevenir y combatir este tipo de comportamientos, **es necesario considerar algunas variables:**

- la **composición social de los barrios y las ciudades** y la mayor o menor presencia de minorías étnicas o religiosas: donde el número de personas de otros países es limitado, probablemente los problemas de racismo, etc., son menos percibidos por la población. Además, la tasa de racismo u otras intolerancias y los delitos de odio podrían ser mayores en los barrios con una alta tasa de población en riesgo de vulnerabilidad social;
- la **antigüedad** de la presencia de inmigrantes y comunidades étnicas y religiosas en el territorio: allí donde las poblaciones de origen extranjero han estado presentes durante mucho tiempo, la sociedad y las autoridades podrían haber pensado y aplicado herramientas y estrategias para la integración y la gestión del racismo, la xenofobia, discriminación, etc. ;
- la **disponibilidad de legislación** que promueva la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y la libertad de expresar abiertamente la orientación sexual o de género: allí donde no se han implementado herramientas y estrategias que promuevan la igualdad de hombres y mujeres o donde existen normas que restringen la libertad para expresar la sexualidad y la identidad de género, es más difícil organizar acciones para prevenir y combatir la discriminación y los delitos de odio.

Para entender las diferencias a la hora de tratar de racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia y crímenes de odio es necesario considerar algunas variables:

- La composición social de los barrios y ciudades y la mayor o menor presencia de minorías étnicas o religiosas.
- La duración de la presencia de los inmigrantes y comunidades étnicas y religiosas en el territorio.
- La disponibilidad de legislación que promueva la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y la libertad para expresar abiertamente la orientación sexual o de género.

Un análisis riguroso de todas estas variables podría desarrollarse a través de:

- Investigación y encuestas sobre las características socio-económicas de las ciudades/distritos.
- Formación actualizada.
- Un debate continuo con las comunidades étnico-religiosas, minorías y grupos en situación de vulnerabilidad.
- Una interacción continua con asociaciones, ONGS y el tercer sector.
- Una comparación constante con otras instituciones y autoridades.

La generación de estrategias e instrumentos que pueden prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y los conflictos de odio en general deberían basarse en un análisis cuidadoso de todas estas variables. Tal análisis podría desarrollarse a través de:

- **investigación**, encuestas sobre las características socioeconómicas de las ciudades / distritos donde trabaja la policía de proximidad, para identificar los principales problemas en el área. En este ámbito, la policía también podría desarrollar e implementar bases de datos de registros de denuncias, para describir la característica de los delitos de odio;
- una **formación** actualizada sobre las reglamentaciones locales, nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, racismo, otras formas de intolerancia y delitos de odio;
- una **comunicación constante con las comunidades étnico-religiosas** y con las minorías o grupos de personas vulnerables;
- una **interacción constante con las asociaciones**, las ONGs, el tercer sector que se ocupa del racismo, la xenofobia, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos de odio y en general con las personas vulnerables;
- una **comparación constante con otras instituciones** y autoridades, especialmente las locales.

A partir de los resultados de estos análisis e intercambios, la policía de proximidad tendría entonces los conocimientos necesarios para construir e implementar las estrategias y herramientas operativas identificadas y descritas anteriormente. Estas herramientas deben ser de tres tipos: las dirigidas a la organización policial, como la formación; las dirigidas a los usuarios, como la gestión del protocolo operativo de conflictos de odio, informes de terceros; y por último, las dirigidas tanto a la organización como a los usuarios, como por ejemplo la creación de redes y acuerdos formales.

Las herramientas cognitivas y operativas deben de ser de tres tipos: Las dirigidas a los cuerpos de seguridad del Estado – como la formación-; las dirigidas a los usuarios – como la gestión de protocolos contra los delitos de odio, información de terceros-; y las dirigidas a ambos, a cuerpos policiales y usuarios como por ejemplo la creación de redes formalizadas y acuerdos formales.

En cuanto a las herramientas dirigidas tanto a la policía como a los usuarios, **la creación de una red formal podría ser crucial**. En las experiencias de las BBPP descritas anteriormente, hemos visto que no todas las policías de proximidad de los países considerados están incluidas dentro de una red. Cuando hay una red, a veces solo está vinculada al desarrollo de un proyecto específico. Podría ser útil, como lo han señalado muchos informantes clave, establecer redes estables a lo largo del tiempo, en las que la policía de proximidad pueda colaborar estrechamente con las autoridades, las ONGs, las comunidades étnicas, religiosas, colectivos LGTB y grupos minoritarios.

Los objetivos de estas redes deberían ser múltiples: - pensar juntos sobre los problemas del territorio; - compartir experiencias, metodologías y herramientas utilizadas por cada participante; - encontrar soluciones comunes; - apoyar a otros miembros en situaciones específicas, por ejemplo, mediante la creación de un instrumento concreto, como los informes de terceros.

La creación de redes formales podría ser crucial para que la policía de proximidad pueda trabajar estrechamente con las autoridades, las ONG, las comunidades étnicas, religiosas y LGBT y otros grupos minoritarios. Los objetivos de estas redes deberían ser múltiples: pensar juntos sobre los problemas del territorio; compartir experiencias, metodologías y herramientas utilizadas por cada miembro/organización de la red; encontrar soluciones comunes; apoyar a otros miembros en situaciones específicas, por ejemplo, estableciendo instrumentos como informes de terceros.

Refiriéndose a los instrumentos dirigidos a la organización policial, los entrevistados han expresado la necesidad y la importancia de la formación, que está presente en la mayoría de los BBPP analizadas. Hemos observado que a menudo la formación en derechos humanos, el racismo, la xenofobia,

la discriminación y otras formas de intolerancia y los delitos de odio se vincula solo a proyectos temporales: por lo tanto, se trata de una formación puntual y ocasional. En su lugar, podría ser útil proponer una formación continua sobre los temas mencionados, abierta a la mayoría de los agentes que trabajan en los territorios, e involucrar a expertos como instructores. Otra herramienta útil sería la creación de un libro de códigos que describa las características que definen un “crimen de odio” y la creación de una base de datos para recopilar información sobre delitos de odio, a fin de permitir que la policía pueda realizar un seguimiento en este ámbito. Igualmente importante para la policía sería el establecimiento de un sistema interno de evaluación y monitoreo de sus acciones en materia de prevención y lucha contra el racismo, otras formas de intolerancia y conflictos por odio.

Otra herramienta útil podría ser la creación de un protocolo que describa las características que definen un “delito de odio” y la creación de una base de datos para recoger datos de delitos de odio, para que la policía pueda monitorizar la situación en la zona. De igual importancia para la policía sería el establecimiento de una evaluación interna y un sistema de monitorización para prevenir y luchar contra incidentes de racismo, delitos de odio y otras formas de intolerancia.

Finalmente, sería necesario implementar herramientas dirigidas a los usuarios, incluida la propia red. Las BBPP y las entrevistas con informantes clave han demostrado que, en general, para manejar los conflictos de odio, la policía de proximidad usa la normativa legal desarrollada en las leyes penales nacionales, intentando tratar a la víctima de una manera sensible (por ejemplo, un agente femenino si la víctima es una mujer). En cambio, hay protocolos o herramientas menos específicos, como los informes de terceros o la justicia restaurativa, que también se consideran herramientas útiles. Por tanto, la policía de proximidad podría centrarse en establecer protocolos operacionales que identifiquen las principales acciones a implementar, en relación con la gestión de un delito de odio, posiblemente diferenciando los procedimientos basados en las características de la víctima: inmigrante, perteneciente a una comunidad religiosa, mujer, persona LGTB -. La policía podría también solicitar el apoyo de terceros para situaciones específicas, como el momento de la denuncia, siempre que no esté prohibido por el sistema legal.

El uso de las estrategias y herramientas descritas anteriormente, podría mejorar el impacto de la policía de proximidad para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia, otras formas de intolerancia, la discriminación y los delitos de odio.

Existen protocolos e instrumentos menos específicos como los informes de terceros o la justicia reparadora, que también se consideran herramientas útiles. Por tanto, la policía de proximidad puede centrarse en la creación de protocolos operativos que identifiquen las acciones principales a tener en cuenta en relación con la gestión de delitos de odio diferenciando los procedimientos basándose en las características de la víctima.

ANEXO I

Borrador de entrevista para agentes de policía, personal de ONGs y líderes comunitarios

País en el que **existen** buenas prácticas

COMUNICACIÓN

- * ¿Sabe si la policía participa en redes formales/informales Ciudadanas o comunitarias?
 - ¿A qué nivel?
 - ¿Promueven o participan en actividades con la comunidad?
 - ¿Hay figuras específicas que son las que se ocupan de estas actividades?

 - * ¿Sabe si la policía se comunica con la comunidad local? ¿Cómo lo hace?
 - ¿Organizan reuniones con ciudadanos para recoger o hacer preguntas? ¿Con quién y con qué frecuencia?
 - ¿Hay informes de esas reuniones? Qué resultados se han obtenido?
- Solo para agentes de policía*
- * ¿La policía ha designado entre sus agentes algún interlocutor para que se mantenga en contacto con las comunidades locales / minorías étnicas?

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- * ¿Cómo definiría usted la discriminación, la intolerancia o el delito/conflicto de odio?
 - * Sabe cuál es la respuesta de la policía cuando se enfrenta a una situación de discriminación, intolerancia o delito/conflicto de odio?
- Solo para agentes de policía*
- ¿La policía usa servicios de intermediación, justicia restaurativa o algo similar para resolver conflictos de discriminación?
 - ¿Existen procedimientos protocolizados y / o parámetros de calidad que la policía debe seguir cuando se trata de este tipo de conflictos / delitos?
 - ¿Existe un supervisor que verifique el cumplimiento real de estos procedimientos / parámetros cuando se trata de discriminación, intolerancia o conflicto / delito de odio?
 - ¿Han cambiado estos procedimientos a lo largo del tiempo para hacerlos más efectivos?
 - ¿Ha compartido ud. buenas prácticas con otras policías de proximidad en otras ciudades?

FORMACIÓN

- * Cree que es importante que la policía reciba algún tipo de formación en Derechos Humanos o en como manejar los delitos de odio?

Solo para agentes de policía

- ¿Ha recibido ud. formación en derechos humanos o en la gestión de los delitos de odio?
- ¿Quién es el proveedor de la formación?
- ¿Cuáles son los temas tratados?
- ¿Cuántas horas de formación se organizaron?
- ¿Qué tipo de formación se realizó (conferencia, juegos de rol, etc.)?
- ¿Cuántas personas han participado en la formación?
- ¿Cuál fue su papel en la organización de la formación?

OTROS PROYECTOS/ACTIVIDADES (P.E.INFORMES DE TERCEROS)

- ¿Hay otros proyectos / actividades en los que participa la policía que incluyen acciones diferentes a las mencionadas anteriormente? ¿Qué tipo de acciones? ¿Qué resultados han obtenido?
- ¿Ha participado ud. personalmente en este (s) proyecto (s)?
- ¿Podría describir sus fortalezas y debilidades?
- ¿De qué manera este proyecto ha sido beneficioso en la lucha contra el racismo, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos / incidentes de odio?

GÉNERO

- * ¿Piensa ud que el género es un asunto que la policía debería tener en cuenta en su intervención?

Solo para agentes de policía

- ¿El tema del género está incluido en la metodología de intervención de la policía de proximidad?
- ¿Existen reglas o protocolos sobre la intervención con mujeres víctimas de discriminación / delitos de odio?
- ¿Existen reglas o protocolos sobre la intervención con víctimas LGTB de discriminación / delitos de odio?

CONCLUSIÓN

- ¿Hay un seguimiento / evaluación intermedia / final del proyecto?
- En su opinión, ¿cómo cree ud. que estas actividades podrían mejorarse en el futuro?

ANEXO II

Borrador de entrevista para agentes de policía, personal de ONGs y líderes comunitarios

País en el que **no existen** buenas prácticas

DEFINICIONES:

- ★ ¿Qué entiende ud. por racismo, discriminación y delito de odio? ¿Cómo los definiría?
- ★ ¿Alguna vez ha oído hablar de «policía de proximidad»? ¿Cómo la definiría? ¿Cuáles cree que son las tareas de la “policía de proximidad” o, en cualquier caso, de la policía local o de barrio?

RELACIONES CON EL TERRITORIO Y CON LAS COMUNIDADES Y MINORÍAS ÉTNICAS

- ★ ¿Sabe ud. si su ciudad / barrio ha experimentado incidentes relacionados con el racismo, la discriminación, la intolerancia, los delitos odio contra los inmigrantes, las comunidades étnicas y culturales, las personas LGTB, etc.?
- ★ ¿Sabe ud. si la policía local en su país / ciudad / barrio tiene contactos con comunidades étnicas, minorías étnicas / culturales o grupos LGTB en el área donde operan? ¿Qué tipo de contactos tienen?
- ★ ¿Sabe ud. si la policía local en su país / ciudad / barrio tiene contactos con asociaciones, ONGs que se ocupan de la discriminación y el racismo? ¿Qué tipo de contactos tienen?
- ★ En su opinión, ¿es importante que la policía local cree y mantenga contacto con las comunidades, las minorías y las ONGs?
- ★ ¿Es importante la colaboración en estos temas? ¿Cómo debe establecerse esta colaboración?: reuniones regulares, intercambio de información, mayor presencia en lugares con alta concentración de minorías para construir relaciones de confianza, activación de proyectos comunes, que haya un agente ad hoc que actúe como interlocutor principal, etc.

LUCHA Y PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN

- ★ ¿Cree ud. que es importante que la policía local participe en acciones para prevenir y combatir el racismo, la discriminación y otras formas de intolerancia y delitos de odio? ¿Puede explicar por qué es importante?

Solo para agentes de policía

- ¿Participa la policía local en acciones para prevenir y combatir el racismo, la discriminación y otras formas de intolerancia y delitos de odio? En caso afirmativo, ¿puede describir estas acciones?
- ¿La policía local tiene acciones específicas con respecto a los delitos relacionados con el género?
- ¿Cree que las acciones desarrolladas por la policía son suficientes? En su opinión, la policía podría hacer algo más o diferente (por ejemplo, abrir una línea directa, base de datos, servicios de mediación, justicia restaurativa, etc.).

FORMACIÓN

- ★ ¿Cree ud. que para prevenir y combatir el racismo, la discriminación y los delitos de odio, es importante que la policía local tenga capacitación específica sobre estos temas?

Solo para agentes de policía

- En su opinión, ¿qué tipo de formación se debe hacer (conferencias, juegos de rol, simulaciones, etc.)?
- ¿Cree ud. que es mejor formar a unos pocos agentes de policía, pero con un formación de tiempo completo, de muchas horas? ¿o es mejor proporcionar una formación genérica para todos los agentes de policía?

CONCLUSIONES

- ★ En general, ¿cuáles cree ud. que son los principales problemas que tiene la policía local al enfrentar el racismo, la discriminación, la intolerancia y los delitos de odio?
- ★ En general, ¿cree ud. que compartir buenas prácticas entre diferentes países podría ayudar a la policía local a resolver estas necesidades? ¿Cómo podría ser de ayuda?

ANEXO III

Borrador para grupos focales con agentes de policía, personal de ONGs y líderes comunitarios

País en el que **existen** buenas prácticas

DE ACUERDO A LA BUENA PRÁCTICA EN LA QUE SE CENTRE EL F.G. (FORMACION, REDES, ETC) SE DEBE DAR UNA ATENCIÓN ESPECIAL A ESE TEMA O DEDICARLE MAYOR TIEMPO

BREVE PRESENTACIÓN DE TODOS LOS PARTICIPANTES

- ★ Pedir a todos los participantes que se presenten (su institución/organización y su papel en ella)

DEFINICIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- ★ Trate de llegar a una definición común de los siguientes conceptos / cuestiones: racismo, xenofobia, intolerancia, incidente/delitos de odio
- ★ Discutir si en su ciudad / barrio hay / hubo problemas con incidentes relacionados con el racismo, la discriminación, la intolerancia, los delitos de odio contra los inmigrantes, las comunidades étnicas y culturales, las personas LGTB
- ★ Debatir acerca de:
 - El papel de la policía local en la prevención y lucha contra el racismo, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos de odio
 - las herramientas / procedimientos que la policía usa o debe usar para responder frente a una discriminación, intolerancia o conflicto / delito de odio (por ejemplo, servicios de intermediación, justicia restaurativa, línea directa, base de datos, parámetros de calidad, etc.)
 - herramientas / procedimientos específicos que la policía usa o debería usar para responder ante una discriminación, etc. cuando la víctima es una mujer o una persona LGTB
 - otras herramientas o procedimientos que podrían apoyar a la policía en la lucha contra el racismo, etc., y su utilidad (por ejemplo, informes de terceros).
 - Hacer una evaluación de las herramientas utilizadas y cómo podrían mejorarse

COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON EL TERRITORIO Y LAS COMUNIDADES Y MINORÍAS ÉTNICAS

- Debatir sobre la relación que la policía tiene con la ciudad / barrio en el que trabajan (por ejemplo, participación en redes formales / informales, relaciones / contacto con comunidades étnicas, minorías étnicas / culturales o grupos LGTB)
- si los participantes aún no han hablado sobre este tema durante la discusión: solicite a todos los participantes que debatan sobre la importancia de la colaboración entre todos estos agentes y cómo se debe establecer.

FORMACIÓN

- Pida a todos los participantes que analicen la importancia de que la policía reciba formación en derechos humanos o que aborden los delitos de odio y que hablen sobre el mejor tipo de formación (por ejemplo, conferencias, juegos de rol, formación general para todos los policías o formación específica para unos pocos policías)
- Evaluar la formación que se ha implementado hasta ahora y el impacto que ha tenido en las relaciones con las minorías y la población local.

CONCLUSION (SUGERIR BUENAS PRÁCTICAS)

- Preguntar a todos los participantes si las actividades que se han discutido podrían mejorarse en el futuro y si tienen alguna sugerencia para implementar otras buenas prácticas para la policía local en la prevención y lucha contra el racismo, etc.

ANEXO IV

Borrador para grupos focales con agentes de policía, personal de ONGs y líderes comunitarios

País en el que **no existen** buenas prácticas

BREVE PRESENTACIÓN DE TODOS LOS PARTICIPANTES

- Pedir a todos los participantes que se presenten (su institución/organización y su papel en ella)

DISCUSIÓN SOBRE DEFINICIONES

- Pida a todos los participantes que discutan sobre las definiciones y significado de los siguientes conceptos / cuestiones: racismo, xenofobia, intolerancia, incidente/delitos de odio.
- Pida a todos los participantes que discutan sobre la "policía de proximidad". Pregunte si todos han oído hablar de ella, su definición y que debatan sobre sus tareas.

LUCHA Y PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA

- Pida a todos los participantes que debatan sobre el papel de la policía local en la prevención y lucha contra el racismo, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos de odio
- Pida a todos los participantes que debatan sobre las acciones y herramientas que debe desarrollar la policía para prevenir y combatir el racismo, la discriminación, otras formas de intolerancia y los delitos de odio (por ejemplo, abrir una línea directa, base de datos, servicios de mediación, justicia restaurativa, etc.)

PROBLEMAS RELACIONADOS CON LOS INCIDENTES RACISTAS, DISCRIMINATORIOS Y

LOS DELITOS DE ODIOS Y SUS POSIBLES SOLUCIONES

- Pida a todos los participantes que discutan si en su ciudad / barrio hay / hubo problemas con incidentes relacionados con el racismo, la discriminación, la intolerancia, los delitos de odio contra los inmigrantes, las comunidades étnicas y culturales, las personas LGTB...
- Pida a todos los participantes que debatan sobre las posibles soluciones de los incidentes relacionados con el racismo, la discriminación, la intolerancia y los delitos de odio (pregunte si la formación puede ser una solución)

RELACIONES CON EL TERRITORIO Y LAS COMUNIDADES Y MINORÍAS ÉTNICAS

- Pida a todos los participantes que discutan si en su país / ciudad /barrio la policía tiene contactos / relaciones con las comunidades étnicas, minorías étnicas / culturales o grupos LGTB, qué tipo de contactos / relaciones tienen, y si es posible o sería necesario tener más o diferentes contactos
- Pida a todos los participantes que discutan si en su país / ciudad / barrio la policía tiene contactos / relaciones con asociaciones, ONGs que se ocupan de la discriminación y el racismo, qué tipo de contactos / relaciones tienen, y si es posible o sería necesario tener más o diferentes contactos
- si los participantes aún no han hablado sobre este tema durante la discusión: solicite a todos los participantes que debatan sobre la importancia de la colaboración en todas estas materias y cómo se debe establecer.

SUGERENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS

- Pregunte a todos los participantes si tienen alguna sugerencia hacia la policía local, para implementar buenas prácticas en la prevención y lucha contra el racismo, etc.

Coordinador

Dirección General de Integración y Ayuda Humanitaria. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



Socios



Ministerio de Justicia. Departamento de Derechos Fundamentales y Anti-Discriminación. Finlandia



Policía Municipal de Madrid. España



Policía Municipal de Riga. Letonia



Politsei- ja Piirivalveamet

Policía y Guardia de Fronteras. Estonia



Policía Metropolitana de Lisboa. Portugal



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Universidad de Milán. Italia



Asociación TRABE. España



Foundation for Access to Rights. Bulgaria



Bradford Hate Crime Alliance. Reino Unido

Miembros asociados

Coalición Europea de Ciudades
contra el Racismo (ECCAR)



Red Europea de Mujeres Policía
(ENP)



Ministerio de Interior. España

