

# REPORT

## BUONE PRASSI E STUDIO COMPARATIVO:

servizi, strutture, strategie e metodologie  
utilizzati dalla



## POLIZIA DI PROSSIMITÀ CONTRO IL RAZZISMO, LA XENOFOBIA E ALTRE FORME DI INTOLLERANZA

<http://www.proximitypolicing.eu>



“Co-funded by the Rights, Equality  
and Citizenship (REC) Programme  
of the European Union”



PROXIMITY POLICING AGAINST  
RACISM, XENOPHOBIA AND OTHER  
FORMS OF INTOLERANCE

**Autori:**

Sonia Pozzi, Deborah De Luca e Prof. Maurizio Ambrosini - Università degli Studi di Milano

**Partner:**

Ministero della Giustizia, Gruppo Anti-Discriminazione e Diritti Fondamentali, Finlandia

Polizia Municipale di Madrid, Spagna

Polizia Municipale di Riga, Lettonia

Polizia Estone e Guardia di Frontiera, Estonia

Polizia Metropolitana di Lisbona, Portogallo

Università di Milano, Italia

Associazione TRABE, Spagna

Foundation for Access to Rights (Fondazione per l'Accesso ai Diritti), Bulgaria

Bradford Hate Crime Alliance (Alleanza contro i Crimini d'Odio di Bradford), Regno Unito

**Coordinamento:**

Direzione generale per l'integrazione e l'attenzione umanitaria, Osservatorio Spagnolo del Razzismo e della Xenofobia, Ministero del Lavoro, Migrazione e Sicurezza Sociale

Questa pubblicazione è stata prodotta con il sostegno finanziario del Programma dell'Unione Europea "Rights, Equality and Citizenship". Il contenuto della pubblicazione è di sola responsabilità dei PARTNER del Progetto PROXIMITY, e non può in alcun modo essere inteso come opinione della Commissione Europea.



“Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union”



Proximity Policing against  
Racism, Xenophobia and  
other Forms of  
Intolerance

**Proximity - Proximity Policing against Racism, Xenophobia and other Forms of Intolerance**

Grant Agreement JUST/2015/RACC/AG/BEST/9012

*WS1 BPs and Comparative Study: services, structures, strategies and methodologies*

---

# REPORT

***Buone prassi e studio comparativo:  
servizi, strutture, strategie e metodologie utilizzati  
dalla Polizia di prossimità contro il razzismo, la  
xenofobia e altre forme di intolleranza***

(a cura di Sonia Pozzi e Deborah De Luca – Università degli Studi di Milano)

---

## Sommario

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. UN PUNTO DI PARTENZA COMUNE: PAROLE CHIAVE E QUADRO LEGISLATIVO COMUNE SU RAZZISMO E DISCRIMINAZIONE .....</b>	<b>5</b>
1.1. PAROLE CHIAVE .....	5
1.2. QUADRO LEGISLATIVO COMUNE .....	9
<b>2. LE BUONE PRASSI (BP) IDENTIFICATE DAI PARTNER: SOMIGLIANZE E DIFFERENZE NELLA PREVENZIONE E LOTTA CONTRO IL RAZZISMO, LA XENOFOBIA, ALTRE FORME DI INTOLLERANZA, DISCRIMINAZIONE E CRIMINI D’ODIO.....</b>	<b>12</b>
2.1. DESCRIZIONE DELLE BP: TABELLE DI RIEPILOGO DEI PROGETTI/AZIONI LOCALI E LORO CARATTERISTICHE.....	13
2.2. ANALISI DELLE BP: SIMILITUDINI E DIFFERENZE.....	25
<b>3. PREVENIRE E COMBATTERE IL RAZZISMO, LA XENOFOBIA, LA DISCRIMINAZIONE, LE FORME DI INTOLLERANZA E I CRIMINI D’ODIO: BISOGNI, STRUMENTI E STRATEGIE. L’ANALISI DELLE INTERVISTE E DEI FOCUS GROUP CON I TESTIMONI PRIVILEGIATI .....</b>	<b>30</b>
3.1. COMUNICAZIONE, CREAZIONE DI NETWORK E COINVOLGIMENTO DELLE MINORANZE E DELLE COMUNITÀ .....	30
3.2. RISOLUZIONE DEI CONFLITTI: STRATEGIE E STRUMENTI.....	34
3.3. FORMAZIONE.....	38
3.4. LA GESTIONE DEI CRIMINI D’ODIO DI GENERE E CONTRO LE PERSONE LGBT.....	41
3.5. SUGGERIMENTI PER MIGLIORARE E SVILUPPARE AZIONI E STRATEGIE PER PREVENIRE E COMBATTERE IL RAZZISMO E I CRIMINI D’ODIO .....	42
<b>CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI .....</b>	<b>43</b>
<b>ALLEGATO I.....</b>	<b>47</b>
<b>ALLEGATO II.....</b>	<b>49</b>
<b>ALLEGATO III.....</b>	<b>50</b>
<b>ALLEGATO IV .....</b>	<b>51</b>

## Introduzione

Per molti anni l'Unione Europea si è concentrata sulla questione della discriminazione, occupandosi dapprima principalmente di aspetti legati al genere, ed in seguito concentrandosi anche su altre questioni come il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza. Infatti, gli obiettivi fondanti dell'Unione Europea sono la lotta all'esclusione sociale e alla discriminazione, la promozione della pace, dei suoi valori e il benessere dei suoi cittadini, attraverso l'offerta di libertà, sicurezza e giustizia senza frontiere interne, e il rispetto della sua ricca diversità culturale e linguistica. L'Unione Europea, inoltre, propone come valori fondamentali la dignità umana, la libertà, l'uguaglianza, il rispetto dei diritti umani<sup>1</sup>. Pertanto, **concentrarsi sul prevenire e combattere la discriminazione, il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza significa, per tutti i Paesi membri dell'UE, lavorare concretamente sugli obiettivi che l'Europa si è prefissata e rispettare e attuare i suoi valori fondanti**. Per questa ragione, molto lavoro è stato fatto sulle modalità con cui le politiche centrali e locali potessero scardinare questi comportamenti nella popolazione.

Il progetto "Proximity Policing Against Racism, Xenophobia and Other Forms of Intolerance" (Polizia di prossimità contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza) riguarda proprio questi aspetti, concentrandosi su quale potrebbe essere il contributo della Polizia, e in particolare della Polizia di prossimità, nella lettura e comprensione di questi fenomeni, al fine di prevenirli e combatterli. Il ruolo della Polizia di prossimità è cruciale nell'affrontare ondate di razzismo, xenofobia e altre forme di intolleranza e violenza che si verificano nelle città europee. La Polizia ha o potrebbe avere<sup>2</sup> una posizione privilegiata nel prevenire, identificare e rilevare gli episodi xenofobi, razzisti e legati ad altre forme di intolleranza, grazie alla loro vicinanza ai cittadini, ai servizi pubblici locali e alle comunità.

**Concentrarsi sul prevenire e combattere la discriminazione, il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza significa, per tutti i Paesi membri dell'UE, lavorare concretamente sugli obiettivi che l'Europa si è prefissata e rispettare e attuare i suoi valori fondanti.**

Nelle pagine che seguono riportiamo i risultati della ricerca condotta all'interno del Workstream 1 (WS1) "Best practices and Comparative Study: services, structures, strategies and methodologies" (Buone prassi e studio comparativo: servizi, strutture, strategie e metodologie) del progetto, che riporta esperienze e buone prassi (BP da qui in poi) di prevenzione e lotta al razzismo, xenofobia, e altre forme di intolleranza, in cui sono coinvolte, a vario titolo, alcune Polizie di prossimità dei Paesi dei partner del progetto – Bulgaria, Estonia, Finlandia, Italia, Lettonia, Portogallo, Spagna e Regno Unito –. I dati discussi in questo Report riguardano solo le buone prassi e i contesti locali presi in considerazione, e non anche il contesto generale di ogni Paese.

Nel WS1 tutti i partner di progetto sono stati impegnati nell'individuazione e raccolta di buone prassi presenti nelle loro città o sui loro territori; le caratteristiche che tali BP dovevano avere sono le seguenti: 1) avere come focus la prevenzione o lotta al razzismo, xenofobia, forme di intolleranza, discriminazione, crimini d'odio, 2) essere state implementate su scala locale; 3) aver coinvolto, a

---

<sup>1</sup> Tutti gli obiettivi e i valori che costituiscono le basi dell'Unione Europea sono definiti nel [Trattato di Lisbona](#) e nella [Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea](#).

<sup>2</sup> Infatti, molto spesso, la Polizia locale non ha gli strumenti o le risorse, né una pratica adeguata per affrontare tali situazioni. Per questi motivi, lo scambio di conoscenze, esperienze innovative e iniziative di incontro, la creazione di network e protocolli possono essere strategie molto efficaci per prevenire e combattere l'intolleranza e anche i crimini d'odio. Ciò rafforzerà ulteriormente la fiducia dei cittadini nella Polizia di prossimità e conseguentemente aumenterà la segnalazione di reati.

vario titolo, le Polizie locali. Le caratteristiche delle BP individuate e raccolte sono poi state approfondite attraverso interviste e focus group rivolte a persone e figure professionali coinvolte nelle BP, e ad esperti sull'argomento.

Il report è strutturato come segue.

Il primo capitolo delinea il quadro normativo entro il quale gli Stati membri dovrebbero muoversi per prevenire e contrastare i fenomeni di discriminazione, razzismo, ecc. Vengono inoltre proposte delle parole chiave, condivise dai partner di progetto, che aiutano a comprendere il quadro concettuale.

I capitoli 2 e 3 sono dedicati alla descrizione e analisi dei risultati della ricerca sulle BP.

Nel secondo capitolo sono presentate le BP raccolte dai partner di progetto. Per ogni BP sono riportate le informazioni e le caratteristiche principali, che forniscono un quadro generale del progetto o dell'azione. Successivamente vengono evidenziati aspetti comuni, divergenze e caratteristiche tipiche di ciascun progetto o Paese.

Nel capitolo 3 vengono descritti i risultati delle interviste e dei focus group, rivolti ai rappresentanti delle organizzazioni ed enti coinvolti nelle BP – project leaders, organizzatori, formatori, utenti della formazione, ecc. –, attraverso un'analisi comparativa incentrata su:

- aspetti della comunicazione, in particolare la presenza di network in cui la Polizia sia in contatto con comunità etniche, gruppi minoritari, gruppi LGBT, ecc.;
- strumenti e strategie utilizzati per prevenire e risolvere i conflitti legati ad episodi di razzismo, xenofobia e altre forme di intolleranza;
- presenza di formazione specifica e modalità di erogazione;
- attenzione specifica alla questione di genere e alle persone LGBT nelle procedure operative.

Saranno inoltre descritti altri progetti o attività di prevenzione e lotta al razzismo, ecc., in cui sono state coinvolte le persone e gli enti intervistati.

Sulla base delle analisi del materiale raccolto, verranno infine proposte delle raccomandazioni che possano formare una base da cui partire per lavorare a protocolli, toolkit, proposte formative utili alle Polizie di prossimità per prevenire e combattere razzismo, xenofobia, intolleranze, discriminazioni e crimini d'odio.

## 1. Un punto di partenza comune: parole chiave e quadro legislativo comune su razzismo e discriminazione

Il Progetto “*Proximity Policing against Racism, Xenophobia and other Forms of Intolerance*” si pone come obiettivo quello di contribuire alla prevenzione e alla lotta contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza, inclusi i crimini d’odio a livello locale, attraverso l’incremento delle capacità delle autorità locali e in particolar modo delle Polizie locali/di prossimità di identificare e affrontare il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza.

La prevenzione e la lotta contro il razzismo, la xenofobia ed altre forme di intolleranza dovrebbero per forza partire da un quadro comune, sia da un punto di vista lessicale che legislativo. È quindi utile richiamare, in queste prime pagine, un breve glossario di parole chiave condiviso da tutti i partner di progetto e ricordare il quadro legislativo europeo.

Il Progetto “*Proximity Policing against Racism, Xenophobia and other Forms of Intolerance*” si pone come obiettivo quello di contribuire alla prevenzione e alla lotta contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza, inclusi i crimini d’odio a livello locale, attraverso l’incremento delle capacità delle autorità locali e in particolar modo delle Polizie locali/di prossimità di identificare e affrontare il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza.

### 1.1. Parole chiave

Per comprendere gli episodi di razzismo, xenofobia e di forme di intolleranza nei confronti di persone che sono portatrici di differenze etniche, culturali, religiose, di orientamento sessuale, ecc., è particolarmente utile definire alcune parole chiave che permettono di capire le difficoltà ad accettare l’Altro, le modalità di denigrazione e odio nei confronti dello stesso e che risultano quindi essere i concetti su cui lavorare per poter prevenire e combattere episodi di razzismo, ecc. e, nei casi più gravi, i crimini d’odio

Alla base di episodi di non accettazione dell’“Altro” ci sono due importanti concetti interconnessi tra loro: lo “stereotipo” e il “pregiudizio”. Possiamo definire lo **stereotipo** come un’idea che le persone hanno di qualcuno o qualcosa, che viene poi utilizzato per descrivere un particolare tipo di persona o cosa. Di solito è una rappresentazione rigida, standardizzata, spesso stigmatizzante e un’idea negativa o dispregiativa. Strettamente collegato allo stereotipo è il **pregiudizio** che è un’opinione ingiusta, faziosa e irragionevole, una scarsa conoscenza modellata da stereotipi, l’assenza di un pensiero critico su un concetto, una situazione o una persona. Stereotipi e pregiudizi, ad esempio, potrebbero portare a pensare che “i Rom sono tutti ladri”, “i musulmani sono tutti terroristi”, e possono anche portare a episodi di intolleranza.

Possiamo definire l’**intolleranza** come la riluttanza ad accettare punti di vista, convinzioni o comportamenti diversi dai propri. L’intolleranza può essere vista come una forma di non-sopportazione, o la ritrosia ad accettare e relazionarsi con persone di altre razze, colore, religione, sesso e orientamento sessuale, e può anche non avere un effetto negativo verso le persone che hanno le caratteristiche non tollerate. Al contrario, conseguenze più gravi dell’intolleranza, sono la discriminazione, le molestie o persino la violenza nei confronti di persone con caratteristiche non tollerate. Razzismo, xenofobia, omofobia, islamofobia, ecc. rappresentano intolleranza nei confronti di diversi gruppi della popolazione o di caratteristiche personali.

Il **razzismo** “è una teoria di gerarchia razziale che sostiene che la razza<sup>3</sup> superiore dovrebbe essere preservata e dovrebbe dominare gli altri. Il razzismo può anche essere un atteggiamento ingiusto nei confronti di un altro gruppo etnico<sup>4</sup>. Infine, il razzismo può anche essere definito come una violenta ostilità nei confronti di un gruppo sociale” (definizione dell’UNESCO). Di solito, si parla di razzismo anche quando il disprezzo per una persona o un gruppo di persone è giustificato da un motivo come: colore, lingua, religione, nazionalità o origine nazionale o etnica.

Ci sono due tipi di razzismo: il razzismo “classico” o scientifico e il razzismo “culturale” o “differenzialista”<sup>5</sup>. Il razzismo “classico” rivendica basi scientifiche e biologiche. Era collegato al movimento illuminista, alla nascita della scienza moderna e all’espansione coloniale europea. Si basa sulla “naturalizzazione” delle disuguaglianze e della supremazia. Soprattutto durante la Seconda Guerra Mondiale, il razzismo “classico” è stato utilizzato per sostenere aspetti culturali e strumenti che giustificano il dominio di un gruppo o di una Nazione su altre persone e Nazioni. Dopo la Seconda Guerra Mondiale è nato il concetto di razzismo “culturale” o “differenzialista”, che è la moderna forma di razzismo. Questa agisce su due livelli. Da un lato, predica il rispetto per tutte le culture e tutte le persone, ma dall’altro afferma la necessità di preservare l’integrità e l’unicità delle diverse culture nazionali<sup>6</sup>. In questo modo, sostenendo che qualsiasi cultura è legittima solo nel proprio Paese, questa idea di razzismo identifica come nemico “l’Altro”, gli stranieri, e condanna l’ibridità, la mescolanza. Questa situazione crea quello che Bauman chiama “mixofobia”<sup>7</sup>, cioè la paura di mescolarsi con gli altri e quindi di contaminarsi e, alla fine, perdere la propria cultura. Nel razzismo moderno, le differenze culturali sono spiegate come differenze “naturali”; non è, quindi, possibile che “l’Altro” possa integrarsi nella società, ma è invece la società dominante che tende ad “imporre” la sua cultura. Per questo motivo, “l’Altro”, lo straniero deve essere combattuto. È un razzismo “populista” che propone una “forma di distinzione a basso costo”, in quanto sostiene la condizione di superiorità sull’unica base di appartenenza culturale o nazionale, rispondendo all’esigenza di affermare distanze sociali da persone percepite come inferiori, e alla paura della svalutazione sociale.

Sebbene il razzismo e la mixofobia possano essere fenomeni legati alla xenofobia, tuttavia non esiste una relazione causale diretta tra loro. La xenofobia non è un comportamento che nasce dal razzismo e dalla mixofobia. Infatti, la **xenofobia** è odio, paura o estrema avversione degli stranieri o degli estranei o della loro politica, cultura, costumi, religioni, ecc. La paura o antipatia verso gli altri

---

<sup>3</sup> Il concetto di razzismo è biologicamente irrilevante. Per questo non è possibile parlare di differenti razze tra le persone. Tuttavia, nel corso del tempo, le diverse caratteristiche somatiche sono state utilizzate per definire impropriamente il concetto di razza, e sono state utilizzate per giustificare altre differenze, di natura morale, culturale e comportamentale, non dovute a differenze biologiche.

<sup>4</sup> Pierre André Taguieff distingue differenti tipi di dottrine, attitudini e comportamenti razzisti. Parla di auto-razzizzazione (o razzializzazione del Sé, o razzismo auto-referenziale) quando il concetto di “razza” è applicato al proprio gruppo per affermarne la superiorità. L’auto-razzizzazione porta all’esclusione e alla segregazione degli altri gruppi (es: olocausto). Invece, parla di etero-razzizzazione (razzizzazione dell’Altro, o razzismo altero-referenziale) quando un gruppo differente dal proprio è visto come inferiore o arretrato, o un pericolo per la salvezza e la purezza. L’etero-razzizzazione porta alla dominazione e all’oppressione (es: colonialismo, apartheid) (Taguieff J.A., 1987, *La force du préjugé*, La Decouvert, Paris).

<sup>5</sup> Sul dibattito su razzismo “classico” e “culturale” si veda, per esempio: Friedrickson G.M, 2002, *Racism: A short History*, Princeton University Press, Princeton; Mac an Ghail M., 1999, *Contemporary Racism and Ethnicities. Social and cultural transformation*, Open University Press, Buckingham, Philadelphia; Solomos J., Back L., 1996, *Racism and society*, Macmillan, Basingstoke; Taguieff P.A., 1987, *La force du préjugé*, La Decouvert, Paris; Taguieff P.A., 1997, *Le Racisme. Un exposé pour comprendre, un essai pour réfléchir*, Flammarion, Paris.

<sup>6</sup> In questa prospettiva, la cultura è vista come qualcosa di naturale, che può essere tramandata alle generazioni successive, e che non può essere modificata (Taguieff P.A., 1997, *Le Racisme. Un exposé pour comprendre, un essai pour réfléchir*, Flammarion, Paris).

<sup>7</sup> Vedi, per esempio, Bauman Z., 2003, *City of fears, city od hopes*, Goldsmith’s College, London.

può essere motivata non solo sulla base dell'etnia, della cultura, della religione, ma anche sulla base del genere o dell'orientamento sessuale delle persone. In questo caso si parla di **omofobia** e di **transfobia**, cioè la paura, l'avversione e il pregiudizio verso gli omosessuali, i transessuali o le persone transgender (persone LGBT).

Intolleranza, razzismo, xenophobia, omofobia, transphobia, ecc., possono essere portate avanti tramite atti discriminatori.

La **discriminazione** è il trattamento diverso o disuguale delle persone sulla base della loro apparenza fisica, origini nazionali, opinioni, religioni e altre caratteristiche individuali o collettive. Non è solo un pensiero, ma è un comportamento reale. L'Unione Europea, nella Direttiva sull'uguaglianza razziale, 2000/43/CE<sup>8</sup>, all'Articolo 2 fa una distinzione tra due tipi di discriminazione:

- **Discriminazione diretta**, "quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga" (Direttiva EU 2000/43/CE, Articolo 2(2 - a));
- **Discriminazione indiretta**, "quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari" (Direttiva EU 2000/43/CE, Articolo 2(2 - b)).

La discriminazione può essere perpetrata da singoli individui o da enti. In questo caso si parla di **discriminazione istituzionale** che si ha quando un ente pubblico o un'altra istituzione non eroga servizi a persone o a gruppi sulla base della razza, del sesso, ecc., o quando ha una norma o un regolamento, o procedure e pratiche che trattano una particolare categoria di persone meno favorevolmente di un'altra.

Un altro effetto estremo dell'intolleranza, razzismo, xenofobia, transphobia, ecc., è il **crimine d'odio**, che è un atto criminale (omicidio, omicidio non colposo, stupro, aggressione aggravata e semplice, intimidazione, incendio doloso e distruzione, danneggiamento o vandalismo di proprietà) commesso per un motivo causato da pregiudizio. L'Ufficio OSCE per le Istituzioni Democratiche e i Diritti Umani (ODIHR)<sup>9</sup> definisce i **crimini d'odio** come: "qualsiasi reato, compresi reati contro persone o proprietà, in cui la vittima, i locali o il bersaglio del reato sono selezionati a causa della loro connessione reale o percepita, attaccamento, affiliazione, supporto o appartenenza a un gruppo [che] può basarsi su una caratteristica comune ai suoi membri, come la razza reale o percepita, l'origine nazionale o etnica, la lingua, il colore, la religione, il sesso, l'età, la disabilità mentale o fisica, l'orientamento sessuale o altri fattori simili". È importante dire che di solito i crimini d'odio sono sottorappresentati a causa di molte ragioni, tra cui, come sottolineato dal Centro internazionale per la prevenzione della criminalità (2002, p.7)<sup>10</sup>, "la paura di rappresaglie da parte dei perpetratori; paura e sfiducia nei confronti delle forze dell'ordine; la convinzione che la vittimizzazione non sarà presa sul serio/paura di ulteriori vittimizazioni da parte della Polizia; paura della vittimizzazione secondaria da parte di altri [...]; incapacità di classificare gli incidenti segnalati come crimini d'odio a causa di insufficiente evidenza di prove, difetto di istruttoria del contesto di un reato".

---

<sup>8</sup> [Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000](#), che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

<sup>9</sup> [OSCE/ODHIR, 2005, Combating Hate Crimes in the OSCE Region – An overview of Statistic, Legislation and National initiatives, p. 12, <http://www.osce.org/odihr>](#).

<sup>10</sup> [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.](#)

I crimini d'odio sono: "qualsiasi reato, compresi reati contro persone o proprietà, in cui la vittima, i locali o il bersaglio del reato sono selezionati a causa della loro connessione reale o percepita, attaccamento, affiliazione, supporto o appartenenza a un gruppo [che] può basarsi su una caratteristica comune ai suoi membri, come la razza reale o percepita, l'origine nazionale o etnica, la lingua, il colore, la religione, il sesso, l'età, la disabilità mentale o fisica, l'orientamento sessuale o altri fattori simili".

Per prevenire e combattere questi fenomeni è molto importante sviluppare e coltivare la cultura, la conoscenza e la consapevolezza dei diritti umani. I **diritti umani**, come descritti nella [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#), sono diritti universali e inalienabili che riguardano tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro nazionalità, luogo di residenza, sesso, origine nazionale o etnica, colore, religione, lingua, o qualsiasi altro status, e sono garantiti dalla legge, sotto forma di trattati, leggi internazionali, principi generali.

Un ruolo importante e centrale nella difesa dei diritti umani e nel prevenire e combattere discriminazione, razzismo, intolleranza e crimini d'odio può essere assegnato alla Polizia di prossimità. Secondo il Manuale sulla Polizia Democratica redatto dal Senior Police Adviser della Segretaria Generale dell'OCSE (2008, p.9)<sup>11</sup>, "la Polizia è la manifestazione più visibile dell'autorità governativa e i suoi compiti principali sono: mantenere la tranquillità pubblica, la legge e l'ordine; proteggere e rispettare i diritti e le libertà fondamentali dell'individuo; fornire assistenza e servizio al pubblico". A differenza della Polizia in generale, la Polizia di prossimità è strettamente radicata in un territorio specifico. Perciò, pur mantenendo i suddetti compiti, [potremmo definire la Polizia di prossimità](#)<sup>12</sup> come una forza di Polizia presente in un distretto/quartiere specifico che lavora con un approccio proattivo alla prevenzione della criminalità e alla sicurezza dell'intera popolazione, rispettando i diritti umani e contrastando discriminazioni e crimini d'odio, costruendo legami e lavorando a stretto contatto con i membri delle comunità, i gruppi di minoranza e le associazioni etniche, femminili, LGBT e le ONG<sup>13</sup>.

Potremmo definire la Polizia di prossimità come una forza di Polizia presente in un distretto/quartiere specifico che lavora con un approccio proattivo alla prevenzione della criminalità e alla sicurezza dell'intera popolazione, rispettando i diritti umani e contrastando discriminazioni e crimini d'odio, costruendo legami e lavorando a stretto contatto con i membri delle comunità, i gruppi di minoranza e le associazioni etniche, femminili, LGBT e le ONG.

---

<sup>11</sup> [Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General, 2008, Guidebook on Democratic Policing.](#)

<sup>12</sup> La Polizia di prossimità è praticamente equivalente alla Polizia di comunità.

<sup>13</sup> Per la definizione, le caratteristiche e i compiti della Polizia di prossimità o di comunità si veda, ad esempio, 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*, in *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. Quadro legislativo comune

Abbiamo già detto che i diritti umani e il principio di non discriminazione sono regolati da trattati e convenzioni nazionali e internazionali e anche da Direttive europee. Di seguito riportiamo un breve riassunto del quadro normativo comune sui diritti umani e sui motivi coperti dalle leggi anti-discriminazione in tutti i Paesi coinvolti nel progetto Proximity.

Il quadro principale all'interno del quale i Paesi coinvolti nel progetto Proximity possono prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione e altre forme di intolleranza, promuovendo nel contempo una cultura diffusa di protezione e promozione dei diritti umani, tiene conto delle seguenti dichiarazioni, convenzioni, trattati, direttive e leggi internazionali ed europee:

- [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#), proclamata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite a Parigi il 10 Dicembre 1948 ([Risoluzione 217 A dell'Assemblea Generale](#));
- [Convenzione per la protezione dei Diritti Umani e delle Libertà Fondamentali](#) (Convenzione Europea sui Diritti Umani), aperta alla firma a Roma il 4 novembre 1950 e entrata in vigore nel 1953. Questa Convenzione è stata ratificata da tutti i Paesi dei partner di progetto;
- [Patto internazionale relativo ai Diritti Civili e Politici](#), adottato e aperto alla firma, alla ratifica e all'adesione dalla [risoluzione 2200 A \(XXI\) dell'Assemblea generale](#) il 16 dicembre 1966, entrata in vigore il 23 marzo 1976;
- [Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale](#), adottata e aperta alla firma e alla ratifica dalla [risoluzione 2106 \(XX\) dell'Assemblea generale](#) del 21 dicembre 1965, entrata in vigore il 4 gennaio 1969;
- [Convenzione sull'eliminazione della discriminazione contro le donne](#), adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979, entrata in vigore il 3 settembre 1981;
- [Trattato di Amsterdam](#), firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999;
- [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea](#), proclamata a Nizza nel 2000 e poi a Strasburgo nel 2007;
- [Decisione quadro 2008/913/GAI del Consiglio dell'Unione Europea](#), del 28 novembre 2008, relativa alla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale;
- [Direttiva UE 2000/43/UE](#) – Direttiva sulla parità di razza del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica;
- [Direttiva UE 2000/78/UE](#) – Parità di trattamento in materia di diritto del lavoro e dell'occupazione, del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- [Direttiva UE 2012/29/UE](#) – Direttiva sui diritti delle vittime, del 25 ottobre 2012, che stabilisce norme minime in materia di diritti, sostegno e protezione delle vittime di reato.

Attraverso la ratifica di questi e di altri trattati chiave, convenzioni, direttive e la promulgazione di varie leggi a livello nazionale, federale o regionale, i Paesi coinvolti nel progetto Proximity promuovono la protezione per vari motivi<sup>14</sup>. In particolare, tutti gli 8 Paesi coinvolti nel progetto possono proteggere attraverso le leggi per motivi di: sesso-genere-orientamento sessuale, razza, origine nazionale/etnica-nazionalità-etnia, religione-fede-credenze, disabilità, età. L'opinione personale, l'appartenenza politica o in generale le opinioni sono protetti da tutti i paesi tranne l'Italia. L'Italia non ha alcuna protezione per motivi di stato coniugale o di famiglia e status di

---

<sup>14</sup> [European Commission, 2014, Developing Anti-Discrimination Law in Europe](#), pp.11-13.

proprietà - stato finanziario o sociale - stato personale o pubblico, che invece sono presenti negli altri Paesi. Il colore della pelle è protetto dalle leggi estoni, italiane, lettoni, portoghesi e spagnole. Estonia, Finlandia, Portogallo, Spagna e Gran Bretagna hanno una legislazione antidiscriminatoria relativa alla lingua. Bulgaria, Estonia, Lettonia e Portogallo proteggono gli ambiti relativi alla salute, al rischio genetico e al genoma umano. L'adesione ad associazioni, ai sindacati, ecc. è protetto dalle leggi estoni, finlandesi, portoghesi e spagnole, mentre solo la Bulgaria e il Portogallo hanno leggi antidiscriminatorie relative all'ambito dell'istruzione.

Tutti i suddetti motivi sono anche coperti dalle disposizioni contro la discriminazione inserite nelle Costituzioni, e dalla legislazione specifica antidiscriminazione, come sintetizzato nella tabella 1.

**Tabella 1 – Legislazione anti-discriminazione e motivi coperti**

<b>Paese</b>	<b>Disposizioni anti-discriminazione presenti nelle Costituzioni</b>	<b>Principale legislazione specificatamente anti-discriminazione</b>	<b>Motivi coperti</b>
Bulgaria	Articolo 6(2) della Costituzione	- Legge sulla Protezione contro la discriminazione del 13 settembre 2003, modificata da ultimo nel 2013 - Legge sull'integrazione delle persone con disabilità del 2 settembre 2004, modificata da ultimo nel 2010	- Tutti i motivi coperti delle direttive UE 2000/43/CE e 2000/78/CE e motivi aggiuntivi  - Disabilità
Estonia	Articolo 12 della Costituzione	- Legge del Cancelliere della Giustizia del 25 febbraio 2002, modificata da ultimo nel 2005 - Legge sulla parità di trattamento dell'11 dicembre 2008, modificata da ultimo nel 2012	- Tutti i motivi delle due Direttive UE e motivi aggiuntivi  - Tutti i motivi delle due Direttive UE e colore della pelle
Finlandia	Articolo 6 della Costituzione	- Legge sulla non discriminazione 1325/2014 del 30 dicembre 2014 - Legge sulla parità tra donne e uomini	Tutti i motivi delle due Direttive UE e motivi aggiuntivi
Italia	Articolo 3 della Costituzione	- Decreto legislativo n.215 che recepisce la direttiva 2000/43/CE del 9 luglio 2003, modificata da ultimo nel 2011 - Decreto legislativo n.206 che recepisce la Direttiva 2000/78/CE del 9 luglio 2003, modificata da ultimo nel 2013 - Legge 67/2006, Disposizioni sulla protezione giudiziaria delle persone con disabilità che sono vittime di discriminazione del 1 marzo 2006, modificata da ultimo nel 2011	- Origini etniche e razziali  - Religione o credo, età, disabilità, orientamento sessuale  - Disabilità

Lettonia	Articolo 91 della Costituzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge sul Lavoro del 20 giugno 2001, modificata da ultimo nel 2012</li> <li>- Legge sul divieto di discriminazione nei confronti di persone fisiche che sono operatori economici del 19 dicembre 2012</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutti i motivi delle due direttive UE e “qualsiasi altra circostanza”</li> <li>- Tutti i motivi delle due direttive UE e genere</li> </ul>
Portogallo	Articoli 13.2 e 26.1 della Costituzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge 18/2004 che recepisce le direttive del Consiglio 2000/43 del 29 giugno 2000 nel diritto portoghese e stabilisce il principio di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall’origine razziale o etnica, e un Quadro Giuridico per combattere la discriminazione per motivi di origine razziale o etnica dell’11 maggio 2004</li> <li>- Legge 134/99 sul divieto di discriminazione basata sulla razza, il colore, la nazionalità o l’origine etnica del 28 agosto 1999</li> <li>- Decreto Legge 86/2005 che recepisce la direttiva sulla parità razziale nella legge nazionale del 2 maggio 2005</li> <li>- Legge 46/2006 che vieta e punisce la discriminazione basata sulla disabilità e su un pre-esistente rischio per la salute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Razza, origine etnica, colore della pelle e nazionalità</li> <li>- Razza, colore della pelle, nazionalità e origine etnica</li> <li>- Origine etnica e razziale</li> <li>- Disabilità e pre-esistente rischio per la salute</li> </ul>
Spagna	Articolo 14 della Costituzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge sulle misure fiscali, amministrative e sociali n.62/2003, del 30 dicembre 2003</li> <li>- Legge Generale sui diritti delle persone con disabilità e loro inclusione sociale del 29 novembre 2013</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutti i motivi delle due Direttive UE e motivi aggiuntivi</li> <li>- Disabilità</li> </ul>
Regno Unito	No Costituzione scritta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legge sulla parità dell’UE del 16 febbraio 2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutti i motivi delle due Direttive UE, incluso il sesso</li> </ul>

Fonte: European Commission, 2014, *Developing Anti-Discrimination Law in Europe*, pp. 148-154, con integrazione di informazioni fornite dai partner di progetto.

## 2. Le buone prassi (BP) identificate dai partner: somiglianze e differenze nella prevenzione e lotta contro il razzismo, la xenofobia, altre forme di intolleranza, discriminazione e crimini d'odio

Al fine di raccogliere dati utili per capire come i Paesi inseriti nel progetto rispondono o hanno risposto in passato alla questione della prevenzione e della lotta contro il razzismo, la xenofobia, l'intolleranza, la discriminazione, i crimini d'odio, ogni Paese, ad eccezione della Lettonia, ha identificato e raccolto dati sulle BP, sviluppate in specifici territori e in cui la Polizia, in particolare la Polizia di prossimità, ha avuto o ha attualmente un ruolo principale o è stata coinvolta.

Prima di descrivere e analizzare le BP che sono state raccolte e analizzate, è utile ricordare:

- cosa si intende per BP e il significato che gli è stato dato all'interno del progetto Proximity;
- quali sono i criteri utilizzati nel progetto per identificarle.

In generale, una **BP** può essere definita come un metodo, una tecnica, un insieme di strumenti, un intervento implementato in una situazione specifica o in un progetto, che conduce o dovrebbe condurre ai risultati desiderati e che può essere adattato per migliorare l'efficacia, l'efficienza e/o l'innovatività anche quando viene implementata in un'altra situazione simile.

Dato che il progetto Proximity mira ad aumentare la capacità delle autorità locali e in particolare della Polizia locale/di prossimità di identificare e affrontare il razzismo, la xenofobia, la discriminazione e altre forme di intolleranza lavorando su un territorio specifico, anche attraverso la creazione e l'implementazione di network, **all'interno di "Proximity" possiamo definire le BP come: azioni, metodi o strumenti sviluppati nel campo della Polizia locale/"di prossimità" che, lavorando anche in sinergia con le autorità locali, le ONG e le associazioni di gruppi minoritari, hanno dimostrato la loro capacità di introdurre trasformazioni con risultati positivi nella prevenzione, identificazione, lotta ed eliminazione dei fattori di razzismo, xenofobia e altre forme di intolleranza, compresi i crimini d'odio a livello locale.**

**All'interno di "Proximity" possiamo definire le BP come: azioni, metodi o strumenti sviluppati nel campo della Polizia locale/"di prossimità" che, lavorando anche in sinergia con le autorità locali, le ONG e le associazioni di gruppi minoritari, hanno dimostrato la loro capacità di introdurre trasformazioni con risultati positivi nella prevenzione, identificazione, lotta ed eliminazione dei fattori di razzismo, xenofobia e altre forme di intolleranza, compresi i crimini d'odio a livello locale.**

Identificare le BP locali, create e sviluppate in diversi servizi e strutture che si occupano di fenomeni di razzismo e xenofobia, in particolare quelli relativi alla Polizia locale o di prossimità (protocolli, programmi di sensibilizzazione, formazione, ecc.), a servizi comunali specializzati, a esperienze innovative di quartiere, a sportelli telefonici (es: numeri amici), ecc., è un passo particolarmente importante per la raccolta dei dati. In effetti, identificare le BP locali è il primo passo che ci permetterà di studiare le BP e le loro caratteristiche. Inoltre, ciò ci ha anche permesso di individuare i testimoni privilegiati da intervistare al fine di approfondire i dettagli delle BP, i loro punti di forza e le loro debolezze. La loro analisi consente di costruire e/o migliorare azioni e

strategie per prevenire e combattere il razzismo, la xenofobia e i crimini d'odio all'interno dei contesti locali delle città europee.

Al fine di aiutare i partner di progetto a identificare le BP utili, per guidare la raccolta dei dati sono stati stabiliti i seguenti criteri principali:

1. le BP devono riguardare il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza (altri crimini/incidenti d'odio, come ad esempio il teppismo, non dovrebbero essere presi in considerazione, al fine di non ampliare troppo il focus del progetto);
2. le BP devono essere sviluppate a livello locale;
3. la Polizia di "prossimità" deve essere coinvolta nella BP, anche se la BP è stata implementata da altre autorità locali e la Polizia non è il principale attore/promotore della BP.

Sulla base di queste indicazioni sono state raccolte 15 BP (3 dal Regno Unito, 4 dalla Spagna, 1 dalla Bulgaria, 2 dall'Italia, 2 dalla Finlandia, 1 dall'Estonia, 2 dal Portogallo) che saranno descritte ed analizzate nelle pagine che seguono.

## 2.1. Descrizione delle BP: tabelle di riepilogo dei progetti/azioni locali e loro caratteristiche

Prima di analizzare le BP identificate dai partner di progetto, sottolineandone aspetti comuni e differenze, è utile presentare delle tabelle riassuntive per ogni BP, contenenti le seguenti informazioni:

- il nome del progetto/azione della BP,
- anno e città/luogo in cui è stata sviluppata,
- composizione del partenariato,
- obiettivi principali,
- azioni promosse o sviluppate per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione),
- le figure professionali e le comunità/associazioni coinvolte nella BP,
- il ruolo della Polizia nella BP,
- i risultati e i prodotti principali.

### BP Bulgara

<b>N. 1 Bulgaria</b>	
Nome del progetto/azione	<a href="#">Human rights protection and further development of necessary knowledge and skills of Police officers, especially those who work in a multiethnic environment, including Roma communities.</a> (Protezione dei diritti umani e ulteriore sviluppo delle conoscenze e delle competenze necessarie degli agenti di Polizia, in particolare quelli che lavorano in un ambiente multi-etnico, che comprende le comunità Rom).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	2015, Città di Sofia.
Composizione del partenariato	Project Leader: <a href="#">Accademia del Ministero degli Interni</a> , Accademia bulgara per dipendenti statali, e dipendenti del Ministero degli Interni. Altro partner: <a href="#">Consiglio d'Europa</a> .
Obiettivi principali	Prevenire e ridurre i reati di violazioni dei diritti umani (compresi i crimini d'odio) da parte della Polizia mentre agiscono in un ambiente multi-etnico, con un focus specifico sulla popolazione Rom.

Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- un'indagine di riferimento sull'uso legittimo della forza, degli aiuti e delle armi da fuoco da parte degli agenti di Polizia;</li> <li>- una conferenza pubblica che coinvolga le forze dell'ordine, organizzazioni non governative (comprese le ONG attive in aree multietniche) e partner di progetto;</li> <li>- un corso di formazione di tre giorni (5 moduli su: impegni internazionali nel campo del lavoro della Polizia in comunità multietniche; norme nazionali nel campo del lavoro della Polizia in un ambiente multietnico; ruolo della Polizia nelle comunità multietniche; protezione contro la discriminazione e la sua importanza per la Polizia a livello internazionale; protezione contro la discriminazione a livello nazionale; crimini d'odio; indicatori per individuare e indagare sui crimini di odio) sotto forma di discussione. La formazione ha anche introdotto gli agenti di Polizia ai valori e alla cultura dei Rom, e li ha formati nel campo della prevenzione degli stereotipi contro la comunità Rom.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Funzionari pubblici/personale della pubblica amministrazione: Direzione locale del Ministero dell'Interno; Direzione generale degli Interni; agenti di Polizia.
Ruolo della Polizia nel progetto	Beneficiari/utilizzatori della formazione.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione per agenti di Polizia;</li> <li>- un manuale per gli agenti di Polizia intitolato "Protezione dei diritti umani e ulteriore sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie degli agenti di Polizia, specialmente di quelli che lavorano in un ambiente multietnico, incluse le comunità Rom".</li> </ul>

### BP Estone

<b>N. 1 Estonia</b>	
Nome del progetto/azione	Servizio di controllo del Web da parte di agenti di Polizia specializzata sul Web.
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2016, Estonia.
Composizione del partenariato	Agenti di Polizia specializzata sul Web.
Obiettivi principali	Prevenire e combattere la xenofobia e il razzismo online e i discorsi di incitamento all'odio.
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ricezione delle segnalazioni da parte degli utenti del web di post che contengono discorsi di incitamento all'odio;</li> <li>- reazione rapida ai problemi e rimozione dei post, utilizzando il proprio sistema di segnalazione in Facebook;</li> <li>- incontro con studenti stranieri all'inizio dell'anno scolastico, parlando del tema delle minacce di razzismo e xenofobia, e lasciando loro i contatti;</li> <li>- formazione sul tema "Come riconoscere precocemente la radicalizzazione e prevenirla attraverso il rafforzamento della rete" (in programmazione).</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Agenti di Polizia.
Ruolo della Polizia nel progetto	Gestione dell'intera azione.

Risultati e prodotti principali	Le persone segnalano agli agenti di Polizia specializzata sul Web i post di incitamento all'odio presenti nel web, nei forum, ecc.
---------------------------------	--

### BP Finlandesi

<b>N. 1 Finlandia</b>	
Nome del progetto/azione	Preventive Policing Unit (Unità di Polizia preventiva), Dipartimento di Polizia di Helsinki.
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2012 – Regione di Helsinki.
Composizione del partenariato	Project Leader: <a href="#">Dipartimento di Polizia di Helsinki</a> , Preventive Policing Unit. Partner: diversi partner - associazioni religiose ed etniche, ONG, servizi di enti locali, scuole, ecc.
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il lavoro multiculturale è solo una parte del lavoro della Preventive Policing Unit;</li> <li>- sviluppare le operazioni preventive della Polizia nella direzione per cui nessuna comunità veda la Polizia come un avversario o per la quale alcuni gruppi non vorrebbero utilizzare i servizi della Polizia, e creare e rafforzare la fiducia tra la Polizia e diversi gruppi di migranti/minoranze;</li> <li>- raccogliere e analizzare informazioni sulla sicurezza generale, sulla situazione della sicurezza e sui fattori di rischio;</li> <li>- sostenere le famiglie (compresi i giovani con un background migratorio) ad integrarsi nella società finlandese e prevenire lo sviluppo di comportamenti criminali (inclusi i fenomeni razzisti) in collaborazione con altre autorità;</li> <li>- prevenire il pensiero radicale che porta all'estremismo violento.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- portare i servizi della Polizia alle comunità di immigrati/etniche, e specialmente ai membri della comunità che si trovano in una posizione vulnerabile. Questo viene fatto visitando le Moschee, i centri commerciali, le caffetterie, le partite di calcio e tutti i luoghi che sono popolari presso certi gruppi etnici;</li> <li>- organizzazione di sessioni informative con gruppi minoritari, ad es. nelle case rifugio per donne migranti, nei punti di incontro degli immigrati LGBT, discutendo, ad esempio, di episodi di crimini d'odio;</li> <li>- organizzazione di conferenze, ad es. nelle scuole dove è possibile raggiungere contemporaneamente centinaia di studenti immigrati o con diverse origini etniche;</li> <li>- ricezione di segnalazioni di reati (in situ) da parte dei membri della comunità.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	La Preventive Policing Unit (compresi gli assistenti sociali), i servizi sociali della città di Helsinki, le ONG che lavorano nella mediazione, le ONG e i gruppi che lavorano su questioni legate a lavoro sessuale, specialisti sulla violenza contro le donne, gruppi religiosi, gruppi LGBT, gruppi di donne immigrate, gruppi di richiedenti asilo.
Ruolo della Polizia nel progetto	Responsabile principale di tutti gli incontri e delle attività descritte.
Risultati e prodotti principali	Incontri con le comunità; discussioni; costruzione della fiducia.

### N. 2 Finlandia

Nome del progetto/azione	“Against Racism!” (“Contro il razzismo!”)
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2013 al 2017.
Composizione del partenariato	Project leader: <a href="#">Croce Rossa Finlandese</a> . Partner: 16 ONG partner nazionali ufficiali che lavorano principalmente con differenti comunità di minoranza (es: immigrati, richiedenti asilo, popolazioni Rom) e/o svolgono attività di advocacy legate al tema dell’uguaglianza. Cooperazione con: 250 ONG; tutti gli uffici distrettuali della Croce Rossa Finlandese; Croce Rossa Svedese; <a href="#">Ministero dell’Interno</a> , <a href="#">Ministero di Giustizia</a> , <a href="#">Ministero dell’Educazione e della Cultura</a> , <a href="#">Ministero degli Affari Economici e dell’Occupazione</a> , <a href="#">Consiglio nazionale di Polizia</a> ; <a href="#">La Chiesa Evangelica Luterana di Finlandia</a> e altre comunità religiose; <a href="#">Centro per lo Sviluppo Economico, i Trasporti e l’Ambiente</a> ; Università; Comuni.
Obiettivi principali	Collaborare con le diverse parti interessate, compresi gli attori della società civile e le autorità pubbliche, al fine di diversificare il dibattito sociale sul razzismo e l’antirazzismo e di prevenire l’incitamento all’odio nella società finlandese.
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organizzazione di numerosi incontri di rete con ONG e autorità pubbliche, e di numerose conferenze, workshop, visite scolastiche, seminari in diverse parti della Finlandia, e dichiarazioni e opinioni fornite da esperti;</li> <li>- organizzazione della campagna pubblica “Settimana contro il razzismo” (annualmente nel periodo 2013-2017), partecipata ogni anno da molte centinaia di ONG, autorità pubbliche, compresi diversi Distretti di Polizia e altre parti sociali interessate;</li> <li>- gruppo Quick Response che ha reagito ai contenuti razzisti nei media (2013);</li> <li>- ricerca sui bisogni di sostegno delle ONG sul lavoro antirazzista (2013);</li> <li>- indagine sulle possibilità di sostegno tra pari per le persone che sono vittime di razzismo (2014);</li> <li>- 11 moduli di formazione “Come posso sostenere una vittima di crimini d’odio?”, organizzati per autorità pubbliche e volontari a livello locale (2017), nei quali la Polizia e i Pubblici Ministeri sono sempre presenti per informare i partecipanti delle loro pratiche in casi di crimini d’odio;</li> <li>- diversi materiali e metodi di formazione prodotti.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Polizia; Pubblici Ministeri; figure professionali dei partner ufficiali delle ONG nazionali che lavorano principalmente con diverse comunità minoritarie (es: immigrati, richiedenti asilo, persone Rom).
Ruolo della Polizia nel progetto	Formatori dei moduli di formazione.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- workshop pratici su come intervenire in incidenti razzisti, sviluppati con un metodo teatrale;</li> <li>- <a href="#">Quiz sul razzismo per le scuole</a> (e altri materiali sviluppati per le scuole);</li> <li>- “Racism 24” – gioco da tavola che può essere usato come strumento per aprire una discussione sul razzismo in gruppi, sviluppato in collaborazione con la campagna di advocacy del film <a href="#">“Boiling Point”</a> che si concentra sulla polarizzazione del dibattito pubblico e l’aumento di discorsi d’incitamento all’odio in Finlandia dopo il 2015;</li> <li>- linee guida per il reclutamento multiculturale di volontari nelle ONG (2014);</li> <li>- maggiori capacità e coraggio da parte delle ONG e di altri attori della società civile di reagire al razzismo nella società e di guardare criticamente al proprio</li> </ul>

	<p>lavoro;</p> <p>- creazione di una rete di attori della società civile antirazzista.</p>
--	--

### BP italiane

<b>N. 1 Italia</b>	
Nome del progetto/azione	<a href="#">Together. Fighting against hate crimes.</a> (Insieme. Combattere contro i crimini d'odio).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2014 al 2016, Milano.
Composizione del partenariato	<a href="#">CGIL - Camera del Lavoro Metropolitana di Milano</a> , <a href="#">Lunaria</a> , Dipartimento della Polizia Locale del <a href="#">Comune di Milano</a> , Università di Roma 3 (non coinvolta nella formazione).
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formare gli agenti di Polizia Locale sui diritti degli immigranti e sui diritti LGBT, e sulla violazione dei diritti umani;</li> <li>- promuovere la consapevolezza sul tema;</li> <li>- migliorare la raccolta di dati sui crimini d'odio creando e implementando metodologie e strumenti standard per la raccolta di dati;</li> <li>- incoraggiare l'attuazione di buone prassi nella gestione dei casi.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stesura del manuale della formazione del progetto "<a href="#">Sviluppare le capacità della società civile e le forze dell'ordine di rendere visibili i crimini d'odio</a>";</li> <li>- formazione per la polizia (più di 80 agenti e ufficiali): 2 sessioni di formazione (lezioni frontali e workshop) sul tema della discriminazione per motivi di razza/etnia e discriminazione di persone LGBT, sui diritti degli immigrati e delle persone LGBT, sui crimini d'odio.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Esperti sul tema dei diritti umani e sulla discriminazione, membri di Cgil e Lunaria, ricercatori, agenti di Polizia locale.
Ruolo della Polizia nel progetto	Beneficiari/utenti della formazione.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>-stesura del manuale "<a href="#">Sviluppare le capacità della società civile e le forze dell'ordine di rendere visibili i crimini d'odio</a>" in 4 lingue;</li> <li>- promozione di maggiore consapevolezza tra gli agenti e gli ufficiali della Polizia sul tema delle discriminazioni e dei diritti di gruppi minoritari;</li> <li>- pubblicazione del <a href="#">report nazionale sul monitoraggio dei crimini d'odio in Italia.</a></li> </ul>

<b>N. 2 Italia</b>	
Nome del progetto/azione	<a href="#">RomaMatrix. Mutual action targeting Racism, Intolerance and Xenophobia</a> (RomaMatrix. Azione reciproca contro il razzismo, l'intolleranza e la xenofobia).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2013 al 2015, Bologna.

Composizione del partenariato	<a href="#">Comune di Bologna</a> , <a href="#">Regione Emilia Romagna – Centro Regionale contro le Discriminazioni</a> , <a href="#">Eos Extrafondente Open Source</a> (esperti sul tema e sulla formazione).
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- combattere il razzismo, l'intolleranza e la xenofobia nei confronti dei Rom e aumentare l'integrazione delle popolazioni Rom;</li> <li>- migliorare le competenze della Polizia e degli operatori della Rete Regionale contro la Discriminazione in materia di discriminazione nei confronti dei Rom, aumentando la loro capacità di identificare situazioni di discriminazione ed esclusione sociale e le loro competenze per contrastarle anche in sinergia con i servizi forniti;</li> <li>- promuovere il ruolo della Polizia municipale come interfaccia positiva tra le comunità Rom e le istituzioni locali.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- incontri locali con i rappresentanti dei servizi e della comunità Rom per monitorare le problematiche emergenti a livello locale;</li> <li>- creazione di un Tavolo Regionale sul tema della discriminazione verso le popolazioni Rom;</li> <li>- 3 corsi di formazione per gli operatori della Rete Regionale contro le Discriminazioni sul tema della discriminazione verso i Rom, sugli strumenti di protezione e prevenzione;</li> <li>- 2 incontri di formazione con la Polizia e i membri delle comunità Rom;</li> <li>- produzione di materiale informativo e di formazione.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Esperti sulla formazione e sulle questioni del razzismo e della discriminazione; agenti di Polizia, membri della comunità e delle organizzazioni Rom, impiegati regionali.
Ruolo della Polizia nel progetto	Beneficiari/utenti della formazione.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- creazione di maggiore consapevolezza tra gli agenti di Polizia sul tema della discriminazione e dei diritti dei Rom;</li> <li>- il manuale "<a href="#">Rom e Sintì. Manuale per operatori di Polizia locale</a>";</li> <li>- il manuale "<a href="#">La discriminazione verso Rom e Sintì</a>";</li> <li>- il manuale "<a href="#">La mediazione sociale dei conflitti fra comunità di Sintì e Rom e comunità maggioritaria</a>".</li> </ul>

### **BP Portoghesi**

<b>N. 1 Portogallo</b>	
Nome del progetto/azione	"Juntos por Todos" (Insieme per tutti).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 1 luglio 2016 – È un progetto nazionale, ma ha uno sviluppo su base locale.
Composizione del partenariato	Project leader: <a href="#">Policía de Segurança Publica</a> (PSP) (Polizia di pubblica sicurezza); Partner: <a href="#">Alto Commissario per le Migrazioni</a> (ACM) – <a href="#">Osservatorio dell'immigrazione</a> .
Obiettivi principali	- firmare un protocollo tra la Polícia de Segurança Publica e l'Alto Commissario per le Migrazioni che mira a "contribuire alla prevenzione dei conflitti nelle comunità multiculturali che possono presentare alcune vulnerabilità e anche alla sicurezza di tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro nazionalità o appartenenza culturale";

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fornire formazione agli agenti del PSP dei primi due livelli di intervento, sul fenomeno migratorio in Portogallo, sui gruppi nazionali e culturali che risiedono nel territorio nazionale, sul tema della diversità e del dialogo interculturale;</li> <li>- fornire formazione ai dipendenti dell'ACM sul quadro giuridico che gestisce l'azione della Polizia e su come articolare le strategie di comunicazione con la PSP.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- due azioni di formazione svoltesi nel corso del 2016 rivolte a 36 dipendenti dell'ACM;</li> <li>- due azioni di formazione svoltesi nel corso del 2017 rivolte a 42 dipendenti dell'ACM;</li> <li>- due azioni di formazione a Lisbona e Porto nel 2016 rivolte a 117 persone tra manager, mediatori e promotori del Programma "Choices" e i progetti sviluppati all'interno del Programma stesso;</li> <li>- tra giugno e dicembre 2017 erano previste 40 sessioni di formazione, che coprono circa 800 agenti di Polizia.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Tutti gli agenti di Polizia che lavorano all'interno della Polizia di comunità; i dipendenti dell'ACM; le comunità multiculturali; i manager, i mediatori e i promotori del Programma "Choices".
Ruolo della Polizia nel progetto	Partecipanti alla formazione e formatori.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione di circa 1000 agenti coinvolti nella Polizia di prossimità in aree di integrazione e gestione della diversità culturale;</li> <li>- formazione di dipendenti e tecnici dell'ACM nelle aree di attribuzione, organizzazione e intervento del PSP e sui temi del crimine e dell'azione delle forze di Polizia.</li> </ul>

<b>N. 2 Portogallo</b>	
Nome del progetto/azione	Comemoração do Dia Internacional para a Tolerância (Commemorazione del giorno internazionale della tolleranza).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	2013 – Lisbona.
Composizione del partenariato	<a href="#">Policia de Segurança Publica</a> (PSP) (Polizia di pubblica sicurezza), Comando Metropolitano di Lisbona – Quinta Divisione – Polizia di Prossimità; Scuola Rumena, Chiesa Rumena Ortodossa, <a href="#">Alto Commissario per le Migrazioni</a> (ACM), Ambasciata di Romania.
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- combattere l'intolleranza contro la comunità rumena;</li> <li>- favorire l'interculturalità e la sana convivenze, e il senso di sicurezza.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	Visite delle strutture della PSP e dimostrazione delle attrezzature operative.
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Il funzionario di PSP e gli agenti del programma "Scuola Sicura"; in rappresentanza di ACM, il direttore di CNAI (Centro Nazionale per l'Aiuto all'Integrazione dei migranti) di Lisbona; il leader religioso della Comunità rumena ortodossa in Portogallo; studenti della Scuola rumena, un rappresentante dell'Ambasciata di Romania.
Ruolo della Polizia nel progetto	Spiegare e accrescere la consapevolezza del ruolo e dei compiti della Polizia agli studenti.

Risultati e prodotti principali	Creazione di fiducia e di senso di sicurezza.
---------------------------------	---

### BP Spagnole

<b>N. 1 Spagna</b>	
Nome del progetto/azione	Unidad de Gestión de la Diversidad (Unità di Gestione della Diversità), Polizia Municipale di Madrid.
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2016 – Madrid.
Composizione del partenariato	<a href="#">Polizia Municipale di Madrid</a> , Unidad de Gestión de la Diversidad, <a href="#">Consiglio Comunale di Madrid</a> , Ufficio del Pubblico Ministero specializzato in reati informatici e crimini d'odio.
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identificare e rendere visibili i crimini d'odio;</li> <li>- facilitare la segnalazione di questi episodi a funzionari di Polizia specializzati, al fine di identificare e evidenziare le possibili aggravanti di razzismo, xenofobia e altre forme di intolleranza in modo che possano essere indagati come tali e non nascosti dietro un altro tipo di crimine;</li> <li>- effettuare le indagini sull'incidente; contattare la vittima per eseguire un controllo, verificando se ha subito nuovamente gli stessi incidenti e contemporaneamente valutando il livello di soddisfazione del lavoro svolto dagli agenti;</li> <li>- mantenere i contatti, creando network di lavoro con associazioni che lavorano con persone che potrebbero vedere violati i loro diritti fondamentali;</li> <li>- promuovere e progettare accordi di collaborazione con associazioni, enti, ONG, che operano in difesa dei diritti umani, per prevenire il razzismo, la xenofobia, la LGTBIfobia e altre forme di intolleranza e/o radicalizzazione.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- incontri per creare consapevolezza e empowerment con le associazioni;</li> <li>- registrazione e indagine dei crimini d'odio e altri atti di intolleranza, in particolare discorsi di incitamento all'odio online, minacce fisiche meno gravi, minacce, in collaborazione con altri attori sociali e istituzionali, con l'obiettivo di un efficace perseguimento di tali crimini e di altri episodi discriminatori;</li> <li>- report statistici di episodi accaduti a Madrid, anche se le persone coinvolte non li hanno segnalati alla Polizia;</li> <li>- sostegno alla vittima, non solo durante l'iter di indagine, ma anche monitoraggio dell'evento, per sapere se è stato superato o se si è ripetuto;</li> <li>- accordo con il Servizio di pulizia di emergenza di Madrid per l'eliminazione di graffiti e altri segni che incitano all'odio, al razzismo, all'intolleranza, ecc. ; viene anche realizzato un rapporto fotografico per identificare il colpevole o il gruppo violento;</li> <li>- accordo in corso con l'Ordine degli avvocati e il Servizio di assistenza sociale di Madrid, per effettuare le notifiche dei procedimenti giudiziari ai senz'altro vittime di un crimine d'odio, attraverso l'Unidad de Gestión de la Diversidad, concedendo loro l'Unità mobile come spazio per svolgere colloqui con l'avvocato senza dover abbandonare i propri averi o animali domestici;</li> <li>- adattamento e traduzione in Braille e in Easy Reading (carattere di più facile lettura per dislessici) di documenti e procedure di informazione per le vittime di reato;</li> <li>- disponibilità per le vittime di un servizio di interpretariato della lingua dei segni e di numerose altre lingue;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione in processi selettivi e di promozione (10 ore di formazione sui crimini d'odio e sulla gestione della diversità);</li> <li>- corsi di specializzazione sulla gestione della diversità e sui crimini d'odio (30 ore);</li> <li>- corso di aggiornamento sulla conoscenza dei social network (3 ore);</li> <li>- giornata di formazione sui crimini d'odio (5 ore, una giornata per ogni semestre).</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Professionisti che lavorano nell'Area della Salute, Sicurezza ed Emergenze della Città di Madrid, Polizia Municipale di Madrid attraverso l'Unidad de Gestión de la Diversidad composta da 33 persone, di cui il 40% donne (rispetto al 12, 32% delle donne nel resto della Polizia Municipale di Madrid).
Ruolo della Polizia nel progetto	Attore principale dell'azione, gestore di tutte le attività.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miglioramento della formazione e specializzazione sui crimini d'odio;</li> <li>- creazione di reti, con enti e ONG, che lottano contro il razzismo, la xenofobia, la LGBTfobia e altre forme di intolleranza, fornendo uno spazio di lavoro e un'interazione diretta con Unidad de Gestión de la Diversidad;</li> <li>- creazione di consapevolezza sui temi del razzismo e dei crimini d'odio attraverso la progettazione e la partecipazione di campagne di prevenzione e sensibilizzazione sui crimini d'odio e atti discriminatori in collaborazione con la rete associativa, e insieme ad una partecipazione attiva della società civile;</li> <li>- creazione di un registro dei crimini d'odio e atti discriminatori che si verificano nella città di Madrid, compresi quelli non segnalati dalla vittima, e analisi dello stesso per realizzare mappe del rischio per la prevenzione della radicalizzazione, del razzismo, della xenofobia e di altre forme di intolleranza.</li> </ul>

<b>N. 2 Spagna</b>	
Nome del progetto/azione	<a href="#"><u>Unidad de Protección y Acompañamiento Local (Unità di protezione e accompagnamento locale) della Polizia Locale di Las Palmas di Gran Canaria (in costruzione).</u></a>
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2016, Las Palmas di Gran Canaria.
Composizione del partenariato	Unidad de Protección y Acompañamiento Local della Polizia Locale, Direzione della Sicurezza del Consiglio Comunale di Gran Canaria, Servizio Sociale Municipale.
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prestare attenzione alle persone a rischio di esclusione o che necessitano di protezione;</li> <li>- accompagnare le vittime dei crimini d'odio.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni di sensibilizzazione nei centri educativi;</li> <li>- azioni di formazione (tre moduli di formazione - 120 ore, per 20 agenti) in cui fornire conoscenze di base sui crimini d'odio e sulla discriminazione al fine di migliorare l'azione di Polizia, in relazione all'identificazione di incidenti, prevenzione e repressione di tali crimini, nonché all'attenzione posta alle presunte vittime, tramite un approccio teorico alle nozioni di base istituzionali e legali;</li> <li>- fornire protocolli per le singole azioni della Polizia nel trattare con le possibili vittime e testimoni.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Agenti di Polizia.

Ruolo della Polizia nel progetto	Attore principale dell'azione, gestore di tutte le attività.
Risultati e prodotti principali	Non disponibili.

<b>N. 3 Spagna</b>	
Nome del progetto/azione	Programma per la Gestione della Diversità della Polizia, Polizia Locale di Fuenlabrada.
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2008 – Fuenlabrada (Area Metropolitana di Madrid).
Composizione del partenariato	<a href="#">Polizia Locale di Fuenlabrada</a> , <a href="#">Consiglio Comunale di Fuenlabrada</a> , <a href="#">Dipartimento di Pubblica Sicurezza</a> (Concejalía de Seguridad Ciudadana), e <a href="#">Municipio</a> (Alcaldía)
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sensibilizzare la comunità locale per prevenire discriminazioni e incitazioni all'odio, sviluppare azioni di sensibilizzazione sociale contro questi comportamenti e promuovere l'intolleranza sociale verso questo tipo di comportamento;</li> <li>- promuovere la segnalazione di crimini d'odio, garantire il sostegno (anche psicologico) delle vittime e contribuire, in collaborazione con altri attori sociali e istituzionali, a un efficace perseguimento di tali crimini e altri episodi discriminatori;</li> <li>- promuovere un'ampia coalizione politica, in collaborazione con gli enti locali che si occupano della difesa dei diritti umani e della protezione delle vittime di odio e rafforzare il coordinamento delle diverse aree e servizi municipali e la cooperazione con i servizi extra-municipali competenti in tali questioni;</li> <li>- eliminare i discorsi di incitamento all'odio scritti sui muri di Fuenlabrada e controllare e perseguire qualsiasi situazione simile che si verifichi in Internet;</li> <li>- formare i dipendenti dei servizi municipali sulla lotta contro la discriminazione e i crimini d'odio, e sulla cura delle vittime;</li> <li>- mantenere squadre di Polizia specializzate nel servire la società eterogenea e migliorare le procedure per l'azione di Polizia per gestire i crimini d'odio ed altri comportamenti, e il suo coordinamento con il <a href="#">Servizio Municipale di Assistenza alle Vittime</a>;</li> <li>- garantire il funzionamento di un servizio interdisciplinare specializzato per il supporto legale e psicologico per le vittime di crimini d'odio e di altri comportamenti discriminatori;</li> <li>- mantenere e rafforzare il Programma Municipale di Diversità Culturale, e mantenere e rafforzare gli organi di partecipazione dei cittadini che favoriscono l'incontro dei servizi municipali con la società composita, come la <a href="#">Mesa de la Convivencia</a> (Tavola della convivenza) e la Commissione per la Sicurezza dei Cittadini per la Società Composita.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	- sviluppo di un Piano di Azione contro l'Odio, che include tutti i crimini commessi tramite incidenti di stampo razzista e xenofobo.
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Dipartimento di Pubblica Sicurezza, il Comandante del Servizio di Polizia Locale, l'Unidad de Gestión de la Diversidad (Unità di Gestione della Diversità) della Polizia (GEDISPOL, 1 ufficiale e 5 agenti).

Ruolo della Polizia nel progetto	Attore principale dell'azione, gestore di tutte le attività.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piano di Azione contro l'Odio, nel quale sono inclusi tutti i crimini commessi tramite incidenti di stampo razzista e xenofobo;</li> <li>- sviluppo di un protocollo di azione per l'identificazione degli incidenti razzisti;</li> <li>- creazione della consapevolezza all'interno dei gruppi minoritari e collaborazione con le comunità (es: la comunità islamica di Fuenlabrada è stata tra gli organizzatori delle manifestazioni contro gli attentati a Barcellona);</li> <li>- precursori ed esempio nel campo della lotta contro il razzismo e la xenofobia per altre Polizie locali spagnole.</li> </ul>

<b>N. 4 Spagna</b>	
Nome del progetto/azione	Progetto di ricerca "Cultura, civilizaciones, diversidad, seguridad ciudadana y derechos" (Cultura, civilizzazione, diversità, sicurezza cittadina e diritto).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2011/2012, Valencia e Castilla - La Mancha.
Composizione del partenariato	<p>Project leaders: Facoltà di Geografia e Storia e Facoltà di Legge (IDHUV) dell'<a href="#">Università di Valencia</a>; Vice-rettorato dell'<a href="#">Università di Alicante</a>, Gruppo dell'Alleanza della Civilizzazione della <a href="#">Federazione Spagnola dei Comuni e delle Province (FEMP)</a>;</p> <p>Partners: gruppi sociali</p> <p>Co-organizzatori: Istituto di Diritti Umani dell'Università di Valencia, Istituto di Sviluppo Locale dell'Università di Valencia, Istituto di Criminologia dell'Università di Valencia, Dipartimento di Diritto Internazionale dell'Università di Valencia, Dipartimento di Geografia Umana dell'Università di Valencia, Vicepresidenza della Facoltà di Storia, Vicerettorato dell'Università di Alicante, Facoltà di Legge dell'Università di Castilla - La Mancha.</p>
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indagare su questioni relative alla storia dei crimini d'odio e della legge anti-discriminazione, e all'evoluzione delle istituzioni di Polizia;</li> <li>- formare le Forze di Sicurezza (comprese le Forze Armate) e gli studenti dell'Università di Valencia come mezzo per sensibilizzare sui crimini d'odio;</li> <li>- trovare e migliorare gli strumenti di lavoro per agire contro i crimini d'odio, in particolare nel campo delle Forze e degli Organi di Pubblica Sicurezza, dei militari, e anche della sicurezza privata.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ricerca nel campo della multi e interculturalità;</li> <li>- azioni di formazione di differenti tipi (solitamente almeno 8-10 ore), rivolte ai membri della Polizia locale dei Comuni della Comunità di Valencia.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Polizia, autorità locali, operatori legali, sociali e amministrativi, membri delle organizzazioni sociali delle minoranze.
Ruolo della Polizia nel progetto	Partecipanti alla formazione e formatori.
Risultati e prodotti principali	Formazione di circa 300 persone (principalmente Polizia Locale) nella Comunità di Valencia e nella Comunità di Casilla - La Mancha (Albacete).

## **BP del Regno Unito**

### **N. 1 Gran Bretagna – Regno Unito**

Nome del progetto/azione	Bradford Hate Crime Strategy (Strategia sui Crimini d'odio di Bradford).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2017 al 2020 - Bradford, West Yorkshire, Regno Unito.
Composizione del partenariato	Project leader: <a href="#">Bradford Hate Crime Alliance</a> (BHCA)(Alleanza di Bradford sui Crimini d'odio). Partners: <a href="#">Bradford Council</a> e <a href="#">West Yorkshire Police</a> (Polizia del West Yorkshire).
Obiettivi principali	- ridurre i crimini d'odio attraverso un insieme di azioni elencate in un Piano di Azione annuale concordato; - disporre di una strategia e di un Piano di Azione concordato per tutti in partner che lavorano in collaborazione.
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	Stesura della "Bradford Hate Crime Strategy" che è una "Carta di sradicamento", che è firmata da tutte le grandi istituzioni della Città di Bradford, e copre tutti i motivi di odio riconosciuti a livello nazionale – razza, fede, disabilità, orientamento sessuale e transgender –.
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Polizia, l'Alleanza di circa venti organizzazioni impegnate a sradicare l'odio, e varie ONG presenti nel Distretto.
Ruolo della Polizia nel progetto	Partner presenti nella "Bradford Hate Crime Strategy".
Risultati e prodotti principali	- aumentare il sostegno alle vittime; - basso livello di tensione all'interno della comunità (anche dopo eventi importanti come gli attacchi terroristici a Londra e Manchester); - un numero maggiore di partner che stanno lavorando insieme usando un Piano scritto e concordato.

<b>N. 2 Gran Bretagna – Regno Unito</b>	
Nome del progetto/azione	Third Party Hate Crime Reporting (Segnalazione di crimini d'odio da terze parti).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2016 – Bradford, West Yorkshire, Regno Unito.
Composizione del partenariato	Project leader: <a href="#">Bradford Hate Crime Alliance</a> (BHCA)(Alleanza di Bradford sui Crimini d'odio). Partners: <a href="#">Bradford Council</a> e <a href="#">West Yorkshire Police</a> (Polizia del West Yorkshire).
Obiettivi principali	- infondere fiducia alle vittime nel denunciare i crimini d'odio all'interno della propria comunità, quando non vogliono farlo presso una stazione di Polizia; - aiuto nel firmare la segnalazione, supporto per le vittime e fornitura di un servizio più locale alla persona, che la stazione di Polizia potrebbe non fornire a causa della grande quantità di lavoro sempre presente.
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	- pubblicizzare un servizio per denunciare i crimini d'odio usando la segnalazione online fornita dal sito Web del BHCA (una volta che il rapporto è stato preso in carico, si attivano due e-mail, una per la BHCA e l'altra per i coordinatori del servizio che si occupa dei crimini d'odio all'interno della West Yorkshire Police); - discussione e registrazione del caso con i coordinatori del servizio che si occupa dei crimini d'odio designati per svolgere le indagini entro 24 ore; - visita alla vittima per offrire sostegno mentre la Polizia avvia le indagini;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raccolta di informazioni pertinenti e condivisione con la Polizia nel caso in cui sia stata persa qualche informazione;</li> <li>- offerta di sostegno specialistico alla vittima, se necessario, per far fronte al trauma;</li> <li>- formazione annuale (presentazione in PowerPoint, video su YouTube e sessioni interattive) per il personale del Centro di Third Party Reporting, sulla consapevolezza dei crimini d'odio, aggiornamenti sulla legislazione e condivisione di BP.</li> </ul>
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Polizia, membri del Council e membri del BHCA.
Ruolo della Polizia nel progetto	Partner e in alcuni casi formatori.
Risultati e prodotti principali	I centri di Third Party Reporting hanno permesso al pubblico di segnalare i crimini d'odio a soggetti terzi, diversi da una stazione di Polizia; sono stati in grado di fornire sostegno alle vittime di crimini d'odio; e hanno segnalato oltre 300 crimini d'odio da aprile 2016 a marzo 2017.

<b>N. 3 Gran Bretagna – Regno Unito</b>	
Nome del progetto/azione	Strategic Management Group (Gruppo di gestione strategica).
Anno e città/luogo in cui il progetto è stato sviluppato	Dal 2010 – Bradford, West Yorkshire, Regno Unito.
Composizione del partenariato	Project leader: <a href="#">Bradford Hate Crime Alliance</a> (BHCA)(Alleanza di Bradford sui Crimini d'odio). Partners: <a href="#">Bradford Council</a> e <a href="#">West Yorkshire Police</a> (Polizia del West Yorkshire).
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lavorare in partenariato, fornire la leadership, continuare a rivisitare la Strategia e i risultati del Piano di Azione nel corso dell'anno;</li> <li>- fornire indicazioni su questioni specifiche e consigliare i vari gruppi di alti funzionari all'interno della Polizia e del Consiglio locale;</li> <li>- raccogliere ricerche e dati da varie fonti per determinare lo stato degli incidenti di odio in tutto il Distretto.</li> </ul>
Azioni promosse per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione, ecc. (inclusa la formazione)	Scrivere la Strategia e concordare sul Piano di Azione.
Figure professionali e comunità/associazioni coinvolte nel progetto	Membri di organizzazioni che lavorano nel campo della lotta all'odio, Polizia, membri della BHCA.
Ruolo della Polizia nel progetto	Partecipante all'interno del gruppo di gestione.
Risultati e prodotti principali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- produzione di una Strategia coerente, di un Piano di Azione, revisione del Piano;</li> <li>- reagire a eventi che minacciano la comunità.</li> </ul>

## 2.2. Analisi delle BP: similitudini e differenze

Partendo dalle informazioni contenute nei box sopra proposti, è possibile fare un'analisi delle similitudini, delle differenze e delle peculiarità delle buone prassi.

Sebbene tutte le BP, come abbiamo detto, sono state implementate a livello locale, alcune di loro sono parte di progetti più vasti, attraverso i quali sono state finanziate. In particolare la BP della Bulgaria è finanziata con fondi Europei, mentre le due BP italiane sono attività promosse da partner italiani inseriti in progetti europei che coinvolgono anche altri Paesi europei. La BP n. 2 Finlandia e la BP n. 2 Portogallo sono parte di progetti nazionali, il cui sviluppo e i cui effetti possono, tuttavia, essere letti alla luce di un contesto urbano locale. Tutte le altre BP riportate sono invece state progettate e sviluppate a livello locale.

**Tabella 2 – Tabella riassuntiva dei tipo di contesti/fondi in cui sono inserite le BP**

<b>Europeo</b>	BP n. 1 Bulgaria; BP n. 1 e n. 2 Italia
<b>Nazionale</b>	BP n. 1 Estonia; BP n. 2 Finlandia; BP n. 1 Portogallo
<b>Locale</b>	BP n. 1 Finlandia; BP n. 2 Portogallo; PB n. 1, n. 2 e n. 3 Spagna PB n. 4 Spagna; BP n. 1, n. 2 e n. 3 Gran Bretagna

In tutti le BP, ad eccezione della BP n. 1 Estonia, esiste un partenariato più o meno esteso. Più di un terzo delle BP ha all'interno del proprio partenariato delle istituzioni pubbliche (Ministero, Consiglio comunale, Regione, Servizi sociali pubblici), mentre metà di esse coinvolge, come partner, associazioni e ONG che si occupano di razzismo e discriminazione nei confronti di diversi gruppi vulnerabili, minoranze, e comunità religiose o etniche (BP n. 2 Finlandia e BP n. 2 Portogallo). Solo nella BP n. 1 Italia è coinvolto nel partenariato anche il sindacato.

**Tabella 3 – Tabella riassuntiva dei tipi di partner coinvolti nelle PB**

<b>Polizia</b>	BP n. 1 Estonia; BP n. 1 Finlandia; BP n. 1 e n. 2 Portogallo; PB n. 1, n. 2 e n. 3 Spagna; BP n. 1, n. 2 e n. 3 Gran Bretagna
<b>Istituzioni nazionali o regionali</b>	BP n. 1 Bulgaria; BP n. 2 Finlandia; BP n. 2 Italia; BP n. 1 Portogallo
<b>Comuni/ Consigli Comunali/ Servizi Sociali</b>	BP n. 1 e n. 2 Finlandia; BP n. 1 e n. 2 Italia; PB n. 1, n. 2 e n. 3 Spagna; BP n. 1, n. 2 e n. 3 Gran Bretagna
<b>ONG/Associazioni</b>	BP n. 1 e n. 2 Finlandia; BP n. 1 e n. 2 Italia; BP n. 1, n. 2 e n. 3 Gran Bretagna
<b>Associazioni Religiose/Chiese</b>	BP n. 1 e n. 2 Finlandia; BP n. 2 Portogallo
<b>Università</b>	BP n. 1 Bulgaria; BP n. 1 Italia
<b>Sindacati</b>	BP n. 1 Italia

Per quanto riguarda gli obiettivi, sebbene tutti i progetti abbiano chiaramente lo scopo principale di prevenire e/o combattere e ridurre gli episodi di razzismo, xenofobia, intolleranza e crimini d'odio, ci sono alcune differenze rispetto ai soggetti e le vittime target di questi comportamenti. Nello specifico, le BP n. 1 Bulgaria e n. 2 Italia si sono concentrate sulla lotta alla discriminazione nei confronti dei Rom. Le BP n. 1 Portogallo e n. 1 Italia si sono concentrate principalmente sulla lotta al razzismo e alla discriminazione nei confronti della popolazione immigrata, così come la BP n. 2 Portogallo che ha ulteriormente ristretto l'attenzione su una specifica comunità di immigrati, quella rumena. Il tema della lotta alla discriminazione e ai crimini d'odio contro le persone LGBT è stato invece trattato solo nella BP n. 1 Italia. Le BP n. 1 Estonia e n. 2 Finlandia hanno invece posto l'attenzione anche sulla prevenzione e sulla lotta contro i discorsi di incitamento all'odio. La questione del genere non viene affrontata in modo specifico in nessuno delle BP analizzate, ma è trasversale in tutte: possiamo infatti supporre che probabilmente nella maggior parte dei casi le BP

che si occupano di discriminazione e crimini d'odio contro le persone vulnerabili si occupino anche delle donne, anche se questo target non è esplicitato.

Nella maggior parte dei progetti analizzati, la lotta a tutti questi comportamenti è possibile attraverso la creazione di una maggiore consapevolezza sul tema sia da parte della Polizia, sia da parte delle popolazioni autoctone che delle comunità minoritarie o vulnerabili. **L'obiettivo di molti progetti era quindi quello di sensibilizzare su cosa sono i crimini d'odio e costruire o aumentare la fiducia nella Polizia da parte delle vittime di razzismo e discriminazione.** Ciò condurrebbe a una minore paura da parte delle vittime di crimini razzisti e d'odio nel denunciare gli stessi crimini. L'aumento delle denunce formali è infatti un obiettivo specifico di alcune delle BP che abbiamo analizzato, in particolare le BP n. 1 e n. 3 Spagna, e la BP n. 2 Gran Bretagna, che offre anche un servizio di assistenza alle vittime in tutto il processo di denuncia e durante tutta l'indagine

**L'obiettivo di molti progetti era quindi quello di sensibilizzare su cosa sono i crimini d'odio e costruire o aumentare la fiducia nella Polizia da parte delle vittime di razzismo e discriminazione.**

**Tabella 4 – Tabella riassuntiva degli obiettivi principali delle PB**

<b>Prevenire, ridurre e combattere razzismo/discriminazione/crimini d'odio in generale</b>	BP n. 1 Bulgaria; PB n. 1 Estonia; PB n. 1 e n. 2 Finlandia; BP n. 1 e n. 2 Italia; PB n. 1 e n. 2 Portogallo; BP n. 1, n. 2, n. 3 e n. 4 Spagna; BP n. 1, n. 2 e n. 3 Gran Bretagna
<b>Prevenire, ridurre e combattere discorsi di incitamento all'odio</b>	BP n. 1 Estonia; BP n. 2 Finlandia; BP n. 3 Spagna
<b>Prevenire, ridurre e combattere razzismo/discriminazione/crimini d'odio contro la popolazione immigrata</b>	BP n. 1 Finlandia; BP n. 1 Italia; BP n. 1 e n. 2 Portogallo (n. 2 in particolare concentrata sui Rumeni)
<b>Prevenire, ridurre e combattere razzismo/discriminazione/crimini d'odio contro la popolazione Rom</b>	BP n. 1 Bulgaria; BP n. 2 Italia
<b>Prevenire, ridurre e combattere razzismo/discriminazione/crimini d'odio contro le persone LGBT</b>	BP n. 1 Italia, BP n. 1, n. 2 e n. 3 gran Bretagna
<b>Sostenere e facilitare la denuncia da parte delle vittime di razzismo e crimini d'odio</b>	BP n. 1 e n. 2 Finlandia, BP n. 1 e n. 3 Spagna; BP n. 1 e n. 2 Gran Bretagna
<b>Creare o aumentare la fiducia verso la Polizia</b>	BP n. 1 Estonia; BP n. 1 e n. 2 Finlandia; BP n. 2 Italia; BP n. 2 Portogallo; BP n. 2 Gran Bretagna
<b>Formazione</b>	BP n. 1 Bulgaria; BP n. 1 e n. 2 Finlandia, BP n. 1 Italia; BP n. 1 Portogallo; BP n. 3 e n. 4 Spagna
<b>Creazione di protocolli, Strategie o Piani di Azione, e raccolta dati</b>	BP n. 1 Portogallo; BP n. 1, n. 2 e n. 3 Gran Bretagna (n.3 in particolare raccolta di dati e ricerca)

Le caratteristiche che abbiamo descritto sono state implementate attraverso diverse azioni che possono essere riassunte in quattro aree: formazione; incontri informativi e di discussione; stesura di protocolli; ricerca.

La **formazione** è l'azione più comune, anche se non è possibile trovare uniformità all'interno della stessa, poiché ogni progetto ha strutturato la formazione in modo diverso in termini di obiettivi, numero di ore, contenuti, modalità erogative della formazione e numero di partecipanti. Ad

esempio, la formazione della BP n. 1 Portogallo consisteva in 40 sessioni di formazione che hanno formato circa 1000 ufficiali, mentre la formazione della BP n. 2 Spagna ha visto l'organizzazione di 3 moduli, per un totale di 120 ore in cui sono stati formati 10-15 ufficiali di polizia. Diversamente, la formazione della BP n. 1 Spagna è stata strutturata in: 10 ore di formazione in entrata; 30 ore di corso di specializzazione; 3 ore di corso di aggiornamento; una giornata di formazione semestrale di 5 ore.

In alcuni casi, la formazione è stata effettuata attraverso lezioni frontali; in altri casi sono stati proposti laboratori e workshop, come nel caso della BP n. 1 Italia, o è stata anche condotta sotto forma di discussione, come nelle BP n. 1 Bulgaria e BP n. 2 Italia.

Le **attività di informazione e sensibilizzazione**, rivolte sia alle minoranze, sia alle comunità etniche, sia alla popolazione in generale e alla Polizia, sono ampiamente presenti nelle BP sopra menzionate. Nei progetti analizzati, infatti, sono state organizzate varie azioni di informazione come conferenze (BP n. 1 Bulgaria), seminari e workshop (BP n. 2 Finlandia) e incontri e lezioni nelle scuole o con studenti (BP n. 1 Estonia, n. BP n. 1 e n. 2 Finlandia, BP n. 2 Portogallo).

Meno presenti sono le **attività di ricerca** (in particolare survey) che sono state proposte solo nella BP n. 1 Bulgaria, BP n. 2 Finlandia e BP n. 4 Spagna. **Protocolli o accordi** sono presenti solo nelle BP britanniche, nella BP n. 1 Portogallo e nella BP n. 2 Spagna.

In tutte queste diverse attività, sono state **coinvolte diverse figure professionali**, sia nel ruolo di organizzatori/manager, sia come utenti delle azioni e dei servizi. In oltre la metà dei progetti analizzati sono stati coinvolti esperti di diritti umani, esperti sul tema del razzismo e della discriminazione o professionisti di ONG che si occupano di queste questioni. Le comunità etniche minoritarie e i loro leader o portavoce sono invece stati coinvolti nei progetti in modo limitato. Un esempio è il caso delle comunità Rom coinvolte nella BP n. 2 Italia, nelle BP n. 1 e n. 2 Portogallo, e nella BP n. 4 Spagna. In alcuni progetti sono stati invece coinvolti i membri di enti (locali) (BP n. 1 Bulgaria, BP n. 2 Italia, BP n. 4 Spagna e tutte le BP britanniche) e gli/le assistenti sociali (BP n. 1 Finlandia e BP n. 1 e n. 3 Spagna).

Come previsto, in tutte le BP sono stati coinvolti agenti di Polizia, perché la loro presenza costituiva un criterio fondamentale per la selezione delle BP. All'interno dei vari progetti, tuttavia, la **Polizia** non ha sempre svolto lo stesso **ruolo**. Infatti, in 7 BP (BP n. 1 Bulgaria; BP n. 1 e n. 2 Italia; BP n. 1 Portogallo; BP n. 1, n. 3 e n. 4 Spagna) la Polizia era il mero beneficiario della formazione. Invece, in 6 progetti/azioni (BP n. 2 Finlandia, BP n. 1 Portogallo, BP n. 1 e n. 4 Spagna e BP n. 2 Gran Bretagna) la Polizia ha assunto il ruolo di formatrice. Nella BP n. 1 Estonia, BP n. 1 Finlandia, e nelle BP n. 1, n. 2 e n. 3 Spagna, la Polizia ha avuto il ruolo di organizzatore e responsabile dell'azione messa in atto per combattere razzismo, discriminazione e crimini di odio; mentre nelle BP britanniche la Polizia, che ha sistemi e procedure organizzative e gestionali ben stabilite per registrare i crimine d'odio, per fornire supporto alle vittime e contrastare i crimini d'odio, ha anche il ruolo di partner nell'Accordo (con la Bradford Hate Crime Alliance e con il Bradford Council). Pertanto, in generale, la Polizia all'interno delle BP analizzate ha un ruolo attivo, ad eccezione della BP n. 1 Bulgaria e delle BP n. 1 e n. 2 dell'Italia, dove ha solo il ruolo di mero fruitore della formazione proposta dagli altri partner dei progetti presentati.

Se differenti sono le azioni messe in campo per prevenire e combattere episodi di razzismo, xenofobia, intolleranza e crimini d'odio all'interno dei vari contesti analizzati, differenti sono anche **i risultati e i prodotti** ottenuti da questi progetti e azioni. L'analisi delle BP raccolte dai partner di progetto, infatti, mostrano una molteplicità di risultati.

Uno dei risultati più importanti è sicuramente quello di aver promosso una discussione e approfondimento sul tema del razzismo, discriminazione, crimine d'odio nei confronti di differenti soggetti vulnerabili o appartenenti a minoranze, rivolti sia a tali soggetti, sia alla popolazione maggioritaria e alla popolazione straniera, sia anche alla Polizia. Questo ha portato, in vari contesti,

a incrementare la consapevolezza da parte della Polizia rispetto a situazioni di discriminazione e crimini d'odio. Possiamo anche supporre che la promozione della discussione e l'organizzazione di incontri abbia creato e aumentato la fiducia nella Polizia da parte delle minoranze e delle vittime di tali crimini. Questo aspetto è stato notato, in particolare, nella BP n. 1 Finlandia, nelle due BP italiane e nella BP n. 2 Portogallo, anche se probabilmente è implicitamente presente anche nelle altre esperienze, dove invece sono stati riportati altri risultati più concreti e tangibili. Infatti, l'esperienza dell'Estonia ha visto un incremento delle segnalazioni di discorsi di incitamento all'odio da parte degli utenti del Web, mentre le esperienze britanniche hanno visto, a seguito delle loro azioni, un aumento del sostegno concreto alle vittime di crimini d'odio. Altrettanto concreta è la creazione e l'implementazione del network istituito nell'ambito dell'esperienza della BP n. 1 Spagna.

Uno dei risultati più importanti delle BP raccolte è sicuramente quello di aver promosso una discussione e approfondimento sul tema del razzismo, discriminazione, crimine d'odio nei confronti di differenti soggetti vulnerabili o appartenenti a minoranze, rivolti sia a tali soggetti, sia alla popolazione maggioritaria e alla popolazione straniera, sia anche alla Polizia.

Alcune delle BP analizzate hanno anche lasciato risultati tangibili del loro lavoro: le "Linee guida per reclutare volontari multiculturali nelle ONG" (BP n. 2 Finlandia), Manuali per la Polizia (BP n. 1 Bulgaria e BP n. 1 e n. 2 Italia) e Manuali per i dipendenti dell'amministrazione locale (BP n. 2 Italia).

Come abbiamo già detto, alcuni delle BP presentate sono state finanziate da fondi europei o nazionali, attraverso bandi specifici; le loro azioni sono quindi già terminate e non è stato possibile continuare e implementarle ulteriormente. Altri progetti, invece, sono appena iniziati. Pertanto è stato difficile valutare l'impatto reale delle loro azioni e il loro reale successo nella prevenzione e nella lotta al razzismo, alla xenofobia, all'intolleranza e ai crimini d'odio. Questo anche perché non è risultata esserci una costante attività di **monitoraggio** delle azioni e dei risultati ottenuti dalle BP, ad eccezione della BP n. 1 della Gran Bretagna "Bradford Hate Crime Strategy".

### **3. Prevenire e combattere il razzismo, la xenofobia, la discriminazione, le forme di intolleranza e i crimini d'odio: bisogni, strumenti e strategie. L'analisi delle interviste e dei focus group con i testimoni privilegiati**

Per capire come la Polizia, in collaborazione con altri enti, lavora per prevenire e combattere razzismo, xenofobia, discriminazione, intolleranza e crimini d'odio, abbiamo deciso di indagare sui seguenti aspetti:

- comunicazione con il territorio e presenza di network
- come la polizia risponde e risolve i conflitti d'odio
- formazione
- gestione degli incidenti in cui sono vittime le donne e le persone LGBT

Abbiamo inoltre considerato importante raccogliere suggerimenti per migliorare e sviluppare azioni e strategie per prevenire e combattere il razzismo e i crimini d'odio.

Le informazioni e i dati sono stati raccolti utilizzando un metodo di ricerca qualitativo, interviste e focus group con testimoni privilegiati membri della Polizia e di enti locali, o membri di associazioni e ONG che si occupano di razzismo, xenofobia, ecc.

Sono state preparate due tracce di interviste e due tracce di focus group (allegati I, II, III, IV), una per i Paesi che avevano identificato sul loro territorio delle BP, e una per i paesi che non ne avevano identificate. Sono state condotte 34 interviste e 3 focus group (Bulgaria, Estonia e Italia, per un totale di 16 partecipanti). L'Italia ha inoltre condotto 5 colloqui esplorativi telefonici e faccia a faccia, in cui sono stati raccolti dati utili per la ricerca.

Complessivamente, in questa fase del progetto, sono state coinvolte 55 persone, tra cui personale di Polizia, partecipanti alle BP, esperti, autorità locali, membri di Comuni o Ministeri, ecc.

Le pagine seguenti saranno dedicate all'analisi e al confronto dei dati raccolti, evidenziando somiglianze e differenze e le esigenze della Polizia di prossimità e di altri attori istituzionali o del terzo settore nell'affrontare il problema del razzismo e dei crimini d'odio nei diversi contesti locali.

#### **3.1. Comunicazione, creazione di network e coinvolgimento delle minoranze e delle comunità**

In questa sezione, descriviamo, quando sono presenti, le strategie della Polizia per comunicare e cooperare con altri attori: enti pubblici, ONG, comunità etniche, religiose, LGBT, e minoranze, al fine di prevenire e combattere il razzismo, la xenofobia, altre forme di intolleranza, discriminazione e crimini d'odio.

In generale, gli intervistati ammettono **che la regolare partecipazione ai network formalizzati non è una pratica utilizzata da tutti gli agenti di Polizia di prossimità nei territori che abbiamo preso in considerazione per l'analisi delle BP**. Infatti, le uniche Polizie coinvolte in network formali sono l'inglese West Yorkshire Police, le Polizie spagnole di Las Palmas, di Madrid (Unidad de Gestión de la Diversidad) e di Fuenlabrada, e la Polizia di Helsinki. Inoltre, la West Yorkshire Police è inclusa sia strategicamente che operativamente in un network di gruppi, in particolare nell'Independent Advisory Group, formato da membri della comunità locale. Sebbene la West Yorkshire Police abbia squadre di Polizia di vicinato in ogni comunità, impegnate quotidianamente sia a livello formale che informale, le persone intervistate, tuttavia, hanno riferito che il coinvolgimento della Polizia nella

comunità e all'interno dei luoghi di culto, attraverso visite a chiese locali o etniche, a moschee o associazioni religiose, era maggiore in passato, mentre ora è diminuito a causa della mancanza di risorse.

La regolare partecipazione in network formali non è una pratica utilizzata da tutti gli agenti delle Polizie di prossimità presenti nei territori che abbiamo considerato per l'analisi delle BP.

Anche nel contesto spagnolo, le forze di Polizia coinvolte nelle BP analizzate sono inserite in network sia formali che informali. L'attività di network viene principalmente portata avanti con altri uffici municipali, in particolare i Servizi sociali con cui si occupano di questioni discriminatorie legate all'aporofobia<sup>15</sup> e alla xenofobia. La Polizia di Fuenlabrada ha creato una Commissione locale per la gestione della diversità che si riunisce regolarmente e si occupa non solo di questioni di diversità razziale o etnica, ma anche di aspetti legati alla questione LGBT, alla disabilità, ecc. Partecipa inoltre anche alla Commissione dei Cittadini contro l'odio e al Piano d'azione locale contro l'odio, che include altri funzionari del Comune. La Polizia di Las Palmas, invece, fa parte di un network che comprende associazioni di vario genere – associazioni che lavorano con donne prostitute, Caritas, Médicos del Mundo – e con istituzioni educative dedicate ai bambini immigrati, con le quali lavorano sul tema della sensibilizzazione. La Scuola Municipale di Formazione della Polizia di Madrid offre ogni anno una formazione specifica e specializzata su la gestione delle diversità e dei crimini d'odio e casi di discriminazione, concentrandosi in particolare sul tema della protezione dei diritti fondamentali.

Inoltre, la Preventive Policing Unit di Helsinki (40 persone, di cui 10 specializzate nel lavoro sul razzismo/multiculturalità/minoranze) utilizza metodi sia formali che informali per comunicare con diversi gruppi di persone. Fa parte di molti network che coinvolgono anche associazioni, istituzioni e figure professionali che si occupano di problemi psichiatrici, operatori sociali, giovani e vittime della violenza di genere. Inoltre, la Preventive Policing Unit incontra quasi quotidianamente comunità e minoranze, specialmente etniche e religiose, visitando luoghi in cui le persone appartenenti a queste minoranze vivono e trascorrono il loro tempo libero, come moschee, centri commerciali e caffetterie. Durante queste visite, la Polizia riscontra anche casi di incitamento all'odio o crimini d'odio. Il lavoro svolto dall'Unità è molto apprezzato dalle ONG e dagli operatori sociali intervistati che riferiscono che esiste una "lunga tradizione di cooperazione con la Polizia di prossimità" e riconoscono gli sforzi della Polizia per creare "buoni network con le ONG, le associazioni di immigrati e le diverse comunità religiose", e per discutere e scambiare informazioni.

In altri contesti, invece, la Polizia non partecipa a network formali e permanenti. Tuttavia, la Polícia de Segurança Pública di Lisbona è in stretto contatto con i Comitati Sociali della Comunità e, quando è coinvolta in progetti specifici, partecipa occasionalmente alle riunioni dei network creati *ad hoc*, come è successo nella BP analizzata "Juntos por Todos".

Laddove non esistono network formalizzati, è anche possibile che singoli funzionari abbiano contatti personali e informali con associazioni, comunità e minoranze, come nella Polizia locale di Milano e Bologna. Ad esempio, a Milano negli anni '90, in alcuni quartieri esistevano Unità di Difesa del Vicinato, che coinvolgevano Polizia locale, associazioni di quartiere, assistenti sociali, che lavoravano in collaborazione anche con altre Forze di Polizia (Polizia di Stato e Carabinieri). In entrambe le città italiane, ci sono Tavoli di discussione comunali o di quartiere, relativi al tema della discriminazione, ma in questi Tavoli partecipano le autorità locali e non la Polizia locale. Probabilmente questo accade a causa della particolare natura della Polizia locale italiana, che è una "Polizia amministrativa", con un mandato sulla gestione della sicurezza urbana (strade, gestione del

---

<sup>15</sup> Paura della povertà e delle persone povere.

mercato, ecc.), e non una forza militare, come la Polizia di Stato o Carabinieri, responsabili invece della gestione dei reati.

Dove non ci sono network formalizzati, è possibile che i contatti con le associazioni, le comunità e le minoranze siano portate avanti personalmente da singoli agenti.

Infatti, a livello nazionale, la questione della prevenzione e della lotta al razzismo, alla discriminazione e ai crimini d'odio è gestita da Oscad<sup>16</sup>, che ha stabilito una partnership con l'UNAR, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, che si occupa della promozione della parità e l'eliminazione della discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica. Questo partenariato si occupa in particolare del tema del razzismo e del tema dell'odio. Sulla base di questa esperienza, gli intervistati hanno sostenuto che, anche a livello locale, sarebbe utile creare protocolli per condividere la conoscenza degli organismi che lavorano su questi temi su specifici territori.

In generale, tutti gli intervistati hanno espresso la necessità e riconosciuto l'importanza di creare network locali in cui la Polizia di prossimità possa essere coinvolta.

Tutti gli intervistati hanno espresso la necessità e riconosciuto l'importanza di creare network locali in cui la Polizia di prossimità possa essere coinvolta.

Ad esempio, gli intervistati bulgari hanno affermato che “la comunicazione tra la Polizia e le diverse comunità è buona” e ritengono che sia importante avere comunicazioni e incontri costanti tra la Polizia e altri attori che si occupano di razzismo, altre forme di intolleranza e reati d'odio. Pensano che lavorare insieme consenta una “condivisione reciproca di problemi” che permette di “raggiungere un punto di incontro tra diversi punti di vista”. A livello locale, la Polizia bulgara ha contatti con associazioni e ONG riunite nell'Alliance for Protection Against Gender-Based Violence (Alleanza per la protezione contro la violenza di genere), o con la sezione giovanile della Croce Rossa bulgara. La Polizia ha anche contatti con alcune comunità specifiche, come i Rom, e gli intervistati sottolineano che sarebbe necessaria una migliore comunicazione, mediata da una relazione personale con la comunità e i suoi leader. Questa strategia di comunicazione porterebbe ad aumentare la fiducia nella Polizia.

Gli intervistati estoni e lettoni ritengono che sarebbe importante avere contatti stretti con più associazioni, comunità specifiche e minoranze, per contribuire a creare un senso di sicurezza nella comunità. Al momento, la Polizia estone sembra avere contatti stretti, anche se non formalizzati, con associazioni di persone che hanno ricevuto protezione internazionale, mentre la Polizia lettone ha contatti sia con un servizio per sostenere le vittime della tratta di esseri umani, gli immigrati legali, i rifugiati e le persone che hanno ottenuto lo status di protezione sussidiaria, oltre che con servizi di libertà vigilata.

Le Polizie di prossimità dei paesi con BP hanno anche modi diversi di promuovere, partecipare e fare attività con la comunità. Le strategie più frequentemente utilizzate per creare collegamenti con le comunità sono quelle di organizzare riunioni o di partecipare a riunioni organizzate da altri su argomenti specifici - legislazione, funzionamento degli Enti pubblici - spesso all'interno delle scuole. La Polizia organizza riunioni per presentare le sue attività e creare un clima di fiducia. Questa strategia è attuata dalla Polizia finlandese (anche se ora è meno comune), dalla Polizia di Lisbona e dalla Polizia bulgara che organizzano incontri, nelle scuole e nelle società sportive, specialmente con i giovani o le minoranze che vivono in quartieri con gravi problemi. Gli incontri organizzati dalla

<sup>16</sup> Osservatorio Interforze per la Sicurezza contro gli Atti Discriminatori.

Polizia finlandese mirano a coinvolgere le comunità e le associazioni nei dibattiti sui problemi locali al fine di trovare una soluzione comune. I membri delle associazioni finlandesi intervistati per il progetto Proximity considerano importante che la Polizia sia presente e chiaramente visibile in alcuni eventi, come il Pride o il World Village Festival.

Le strategie più frequentemente utilizzate per creare collegamenti con le comunità sono quelle di organizzare riunioni o di partecipare a riunioni organizzate da altri su argomenti specifici - legislazione, funzionamento degli Enti pubblici - spesso all'interno delle scuole.

Per la Polizia portoghese, i contatti con comunità specifiche avvengono quasi esclusivamente attraverso le Commissioni Sociali di comunità, e soprattutto con il leader della comunità; questi contatti sono anche portati avanti dagli agenti della Polizia di prossimità.

La Polizia spagnola di Fuenlabrada partecipa attivamente alle iniziative organizzate dalla comunità alla quale è invitata, come ad esempio la celebrazione della Giornata internazionale contro il razzismo.

Nel caso della West Yorkshire Police, la partecipazione è più formale: la Polizia è coinvolta nell'Hate Strategy Launch (Avvio della Strategia contro l'odio) e nella Settimana Nazionale Annuale contro i Crimini d'odio (in ottobre), e fa parte del Police Independent Advisory Group e degli Hate Crime Scrutiny Panels, oltre ad essere impegnata 365 giorni all'anno in iniziative locali e con le comunità locali. La partecipazione a questi network rende la Polizia molto visibile alla comunità. Inoltre, la West Yorkshire Police prende parte agli incontri di "Reassurance and Engagement" ("Rassicurazione e Impegno"), in cui i principali partner sono coinvolti, a livello locale, nella discussione sul razzismo e sui crimini d'odio.

Un'altra strategia di collaborazione è quella di consentire alle comunità o alle associazioni di sostenere la vittima di episodi d'odio durante la denuncia. Allo stesso modo, la Preventive Policing Unit di Helsinki ha creato un "servizio di denuncia assistita" che gli agenti dell'Unità mettono in pratica *ad hoc*, quando necessario: la vittima può essere sostenuta da un membro della comunità o delle associazioni insieme alla Polizia stessa.

Un altro modo di impegnarsi e collaborare con le comunità è quello dell'esperienza appena iniziata a Milano, dove gli agenti di Polizia che lavorano in quartieri con un alto tasso di popolazione straniera cooperano con mediatori linguistici e culturali. L'idea iniziale era che questi mediatori dovessero appartenere a comunità di stranieri, ma per il momento sono studenti che conoscono la lingua delle minoranze interessate.

Anche nei contesti territoriali in cui la creazione di network e la comunicazione con comunità e minoranze non sono presenti o sono poco sviluppati, questi aspetti sono tuttavia considerati particolarmente importanti. Ad esempio, un testimone privilegiato della Bulgaria del progetto Proximity ritiene che la collaborazione possa essere attuata attraverso un partenariato tra i rappresentanti delle minoranze e le istituzioni o invitando i rappresentanti delle comunità a spiegare i problemi della loro comunità alla Polizia, ad esempio durante le sessioni di formazione degli agenti di Polizia. I testimoni privilegiati estoni ritengono che, sebbene la Polizia già partecipi ad alcune Tavole rotonde come quella sui reati connessi ai minori, sarebbe opportuno organizzare giornate di informazione per i diversi gruppi di minoranza per far fronte alle loro preoccupazioni. In queste giornate informative potrebbero essere presenti agenti di Polizia che rispondono alle domande e forniscono informazioni. Potrebbero essere organizzate anche Tavole rotonde con le minoranze e associazioni no-profit incentrate sui temi dei diritti umani e/o dei diritti delle minoranze al fine di cooperare verso un obiettivo comune.

Anche nei contesti territoriali in cui la creazione di network e la comunicazione con comunità e minoranze non sono presenti o sono poco sviluppati, questi aspetti sono tuttavia considerati particolarmente importanti.

Le attività di contatto e comunicazione con la comunità svolte dalla Polizia non sono generalmente monitorate. Solo le Forze di Polizia spagnole, inglesi e portoghesi producono verbali o registrazioni delle attività, ma solamente la Polizia portoghese li condivide con i partner e i risultati delle principali attività sono pubblicati sui social network, come Facebook, e presentati ai media.

Guardando alle figure professionali incaricate del contatto, dell'interazione e della comunicazione con la popolazione, le comunità e le minoranze specifiche (etniche, religiose, LGBT, ecc.), notiamo alcune tendenze. Dove esistono Unità specifiche, come a Madrid (Spagna), o sono coinvolti nelle attività di comunicazione tutti gli agenti dell'Unità, oppure vengono identificati agenti specifici. Ad esempio, la Polizia di Fuenlabrada ha identificato 3 agenti specializzati sul tema della comunità, mentre a Madrid ci sono 5 persone (1 comandante, 1 sergente, 1 vice comandante e 2 agenti - su 15) che lavorano a diretto contatto con le comunità. Nel caso della Finlandia, dove tutti gli agenti dell'Unità sono coinvolti in attività di contatto con la comunità, un intervistato, rappresentante di una ONG, ha sostenuto che sebbene tutti gli agenti possano avere contatti con le comunità, è importante che vi siano specifiche figure di riferimento in cui le comunità possano riporre più fiducia.

Guardando alle figure professionali incaricate del contatto, dell'interazione e della comunicazione con la popolazione, le comunità e le minoranze specifiche (etniche, religiose, LGBT, ecc.), notiamo alcune tendenze. Dove esistono Unità specifiche, o sono coinvolti nelle attività di comunicazione tutti gli agenti dell'Unità, oppure vengono identificati agenti specifici.

Dove, non esiste un'Unità specifica che affronta il tema della gestione della diversità o episodi di razzismo, discriminazione, ecc., potrebbero esserci ruoli specifici con responsabilità in materia di prevenzione della criminalità e di Polizia di comunità. Nella Polizia di Lisbona, questo compito è assunto dal supervisore o coordinatore della Polizia di prossimità, che è incaricato di stabilire contatti con la Commissione Sociale, per organizzare attività comuni. Nella West Yorkshire Police questo compito è assunto da due agenti e da un sergente (ma in generale le squadre di Polizia di vicinato e le squadre di sicurezza comunitarie sono impegnate nell'interazione con le comunità di minoranze). Non ci sono invece agenti specifici dedicati alla creazione di contatti e rapporti con comunità e minoranze all'interno delle Polizie locali italiana, né in quella bulgara, estone e lettone.

### 3.2. Risoluzione dei conflitti: strategie e strumenti

Sebbene non tutti i testimoni privilegiati intervistati considerino o sappiano se nelle loro città o nei loro quartieri ci sono stati episodi legati a razzismo, discriminazione, intolleranza, crimini d'odio contro immigrati, comunità etniche e culturali, persone LGBT, la maggior parte è consapevole o ha la sensazione dell'aumento di tali episodi, specialmente per quanto riguarda le persone musulmane o LGBT.

In generale, c'è un aumento nella percezione che gli episodi di razzismo, discriminazione e persino crimini violenti stiano aumentando. Tale consapevolezza, soprattutto da parte di membri di associazioni e comunità, non è tuttavia legata al numero di crimini d'odio segnalati alla Polizia. Infatti, il numero di segnalazioni è sottorappresentato a causa di diversi motivi: "la paura di

rappresaglie da parte dei perpetratori; paura e sfiducia nei confronti delle forze dell'ordine; la convinzione che la vittimizzazione non sarà presa sul serio/paura di ulteriori vittimizzazioni da parte della Polizia; paura della vittimizzazione secondaria; incapacità di classificare gli incidenti segnalati come crimini d'odio a causa di insufficiente evidenza di prove, difetto di istruttoria del contesto di un reato" (International Centre for the Prevention of Crime, 2002, p.7)<sup>17</sup>.

In generale, c'è un aumento nella percezione che gli episodi di razzismo, discriminazione e persino crimini violenti stanno aumentando. Tale consapevolezza, soprattutto da parte di membri di associazioni e comunità, non è tuttavia legata al numero di crimini d'odio segnalati alla Polizia.

La presenza degli episodi di crimini d'odio è invece spesso resa nota grazie a Rapporti prodotti da associazioni o istituti di ricerca e advocacy, sia nazionali che internazionali, come evidenziato da un testimone privilegiato bulgaro. Questo testimone ha infatti riferito che molti incidenti e crimini d'odio accadono, e sono stati resi evidenti attraverso una ricerca su "Atteggiamenti pubblici nei confronti dei discorsi di incitamento all'odio in Bulgaria" condotta nel 2016 dall'Open Society Institute, o attraverso il Rapporto pubblicato da Amnesty International nel 2015<sup>18</sup>.

Sull'aumento dell'odio razziale e contro le minoranze e la difficoltà di identificarlo e combatterlo, alcuni testimoni privilegiati, specialmente bulgari e italiani, sostengono che vi è anche una forte responsabilità da parte delle politiche nazionali e locali di coesione sociale, integrazione e immigrazione che favoriscono la creazione di "quartieri ghetto" con un alto tasso di popolazione socialmente vulnerabile, e che questa situazione favorisce i conflitti etnici, come ad esempio contro gli insediamenti Rom.

La non sempre chiara consapevolezza di cosa sia il razzismo, la discriminazione, la xenofobia, i crimini d'odio e l'incapacità di dare definizioni precise<sup>19</sup>, sia da parte della Polizia che da parte delle comunità e minoranze e della società in generale, e l'incapacità di categorizzare e classificare questi fenomeni, è uno dei problemi principali che la Polizia locale e la società devono affrontare quando hanno a che fare con questi fenomeni, come sottolineato da alcuni testimoni privilegiati estoni e bulgari. Altri testimoni privilegiati, agenti di Polizia e membri di ONG e associazioni, riferiscono che la mancanza di conoscenza di questi fenomeni e crimini potrebbe essere collegata a pregiudizi e stereotipi che alcuni agenti di Polizia, anche involontariamente, hanno nei confronti di determinate categorie di persone. Per questo motivo, uno degli strumenti identificati come importanti per risolvere i conflitti di odio è una buona conoscenza del problema da parte della Polizia, conoscenza che può essere acquisita attraverso la formazione (si veda il prossimo paragrafo); un altro strumento importante è un buon network (paragrafo precedente) costituito da Enti pubblici e ONG, a cui la Polizia può chiedere sostegno.

Uno degli strumenti identificati come importanti per risolvere i conflitti di odio è una buona conoscenza del problema da parte della Polizia, conoscenza che può essere acquisita attraverso la formazione. Un altro strumento importante è un buon network costituito da Enti pubblici e ONG, a cui la Polizia può chiedere sostegno.

di intolleranza, crimini d'odio e discorsi di incitamento all'odio, elaborati da ONG, istituti di ricerca indipendenti, Fondazioni o Agenzie nazionali o europee. Esempi di tali rapporti sono il "Rapporto nazionale - Non discriminazione" redatto dalla Commissione europea, i rapporti pubblicati da ENAR (Rete Europea Contro il Razzismo) e da Open Society Foundation.

<sup>19</sup> Questo aspetto è stato riscontrato anche nella nostra ricerca, in cui i testimoni privilegiati intervistati hanno fornito diverse definizioni dei termini "razzismo", "xenofobia", "discriminazione", "crimini d'odio", spesso accompagnati dalla descrizione di episodi reali esplicativi. Molti di essi, tuttavia, hanno riportato le definizioni ufficiali presenti nelle Direttive dell'Unione Europea.

Oltre all'aspetto comunicativo e formativo, la Polizia ha anche proposto altre risposte a episodi di discriminazione, intolleranza o incidenti e crimini d'odio. In generale, la Polizia si occupa di questi crimini utilizzando le procedure e gli strumenti legali disponibili per perseguire i crimini in generale. Ad esempio, in Italia, vengono utilizzati il Codice penale e il Codice di Procedura Penale che definiscono i reati e le pene ad essi associati, nonché le indicazioni del [Codice europeo di etica per la Polizia](#).

Secondo alcuni testimoni privilegiati di altri Paesi, la Polizia ha più attività di prevenzione piuttosto che azioni operative o procedure codificate contro i crimini d'odio. Ad esempio, un testimone privilegiato finlandese riferisce che, sebbene la Preventive Policing Unit abbia una strategia di accoglienza delle vittime di crimini d'odio, che li aiuta a sentirsi sicuri e quindi a denunciare, la Polizia lavora maggiormente sulla prevenzione della discriminazione, sui conflitti d'odio e sull'estremismo violento, cercando di attivare le comunità in questa battaglia e diffondendo l'idea che "i servizi di Polizia sono uguali per tutti". Inoltre, l'Unità conserva registrazioni interne per ogni episodio. Per la Preventive Policing Unit di Helsinki tutti questi strumenti – le procedure codificate, i registri interni dei crimini e le azioni di prevenzione attraverso il coinvolgimento delle comunità – sono strumenti utili per combattere il razzismo e i crimini d'odio, specialmente se usati simultaneamente.

La Polizia Municipale di Madrid e Fuenlabrada, attraverso l'Unidad de Gestión de la Diversidad, lavorano contro i crimini d'odio registrando e indagando su quei crimini e altri episodi di intolleranza (in particolare discorsi di incitamento all'odio online, minacce fisiche meno gravi, altre minacce) e organizzando incontri che creino consapevolezza e responsabilizzazione con le associazioni. La Polizia di Fuenlabrada ha strategie, strumenti e protocolli operativi per affrontare gli incidenti e i crimini d'odio e dare sostegno alle vittime, non solo durante il processo investigativo, ma anche nell'azione di controllo del crimine, per poter conoscere se l'episodio è stato superato o se si è ripetuto. La polizia di Madrid offre assistenza e consulenza specializzata alla vittima, anche se non viene presentata alcuna denuncia, e, se necessario, la vittima potrebbe essere trasferita ai servizi municipali o a altri servizi pertinenti, come i Servizi sociali, le ONG e i servizi promossi dalle associazioni che prestano attenzione e supporto psicologico. Inoltre, l'Unidad de Gestión de la Diversidad di Madrid produce un rapporto statistico sugli incidenti avvenuti a Madrid, inclusi quelli non denunciati, al fine di conoscere i dati effettivi degli eventi che si svolgono nella città di Madrid ed essere in grado di elaborare mappe del rischio e prevenire questo tipo di atti criminali.

La West Yorkshire Police ha un'importante insieme di procedure e politiche formali per affrontare il crimine d'odio. Le procedure sono inserite in un manuale operativo. La Polizia dovrebbe occuparsi del crimine d'odio entro 24 ore. Dovrebbe inoltre essere designato un coordinatore per organizzare le indagini, monitorare i progressi del caso e fornire indicazioni operative.

In nessuno dei Corpi di Polizia inclusi nel progetto Proximity, ad eccezione della West Yorkshire Police, ci sono strumenti o procedure specifici che la Polizia usa o dovrebbe utilizzare quando la vittima è una donna o una persona LGBT.

Molte Forze di Polizia, nel trattare le vittime di discriminazioni e crimini d'odio, utilizzano servizi di mediazione spesso forniti da ONG o lavorano a stretto contatto con i servizi municipali, in particolare con i Servizi sociali. Ad esempio, la Preventive Policing Unit di Helsinki, nei casi in cui le persone possano essere vittime di crimini d'odio anche all'interno delle proprie comunità, come i migranti LGBT, usa i servizi di mediazione delle ONG. La Polizia estone lavora in cooperazione con il

Centro per i Diritti Umani. La Polizia di Sofia coopera con la Fondazione Pulse che ha una linea diretta/telefono amico 24 ore su 24 per le vittime di violenza dove una donna può chiamare usando una parola/frase in codice e, dopo la chiamata della vittima, l'organizzazione mette la vittima in collegamento con la Polizia. Nell'esperienza spagnola, la Polizia di Madrid ha un'Unità di Coabitazione e Prevenzione dove sono presenti diversi agenti-mediatori (che hanno un minimo di 100 ore di formazione specifica e specializzata nella mediazione dei conflitti), mentre la Polizia di Fuenlabrada usa il Servizio di Assistenza Municipale per vittime d'odio. La Polizia locale italiana, nei casi in cui la vittima è minorenne o una donna (spesso vittima di violenza domestica), lavora in collaborazione con i Servizi sociali comunali.

Molte Polizie usano servizi di mediazione nel gestire vittime di discriminazione o di crimini d'odio. Questi servizi sono spesso forniti da ONG. La Polizia può anche lavorare a stretto contatto con i servizi municipali, in particolare i Servizi sociali.

Lo strumento della giustizia riparativa sembra essere utilizzato dalla West Yorkshire Police quando entrambe le parti (vittima e carnefice) vogliono impegnarsi per la risoluzione del conflitto, e dalla Polizia portoghese, ma solo dopo che un tentativo di mediazione è stato fatto attraverso il leader locale delle comunità alla quale appartiene la vittima.

La West Yorkshire Police si avvale per individuare e gestire i crimini d'odio anche della collaborazione della Bradford Hate Crime Alliance, che fornisce il servizio di denuncia con l'ausilio di parti terze (Third Party Reporting). Questo strumento è considerato utile anche testimoni privilegiati italiani che credono che con questo strumento possa essere superata la sfiducia nei confronti della Polizia e la paura della vittimizzazione secondaria<sup>20</sup>, e quindi la paura di denunciare i crimini.

In generale, anche dove non ci sono strategie e strumenti consolidati, come protocolli specifici, le persone intervistate pensano che sia necessaria una gestione empatica da parte degli agenti di Polizia nei confronti delle persone vittime di razzismo, discriminazione e crimini d'odio. Questa modalità di trattare la vittima, tuttavia, dipende in gran parte dalla sensibilità e dalla formazione degli specifici agenti di Polizia, come hanno sottolineato alcuni testimoni privilegiati della Finlandia, della Bulgaria e dell'Italia, compresi degli agenti di Polizia.

Le persone intervistate pensano che sia necessaria una gestione empatica da parte degli agenti di Polizia nei confronti delle persone vittime di razzismo, discriminazione e crimini d'odio. Questa modalità di trattare la vittima, tuttavia, dipende in gran parte dalla sensibilità e dalla formazione degli specifici agenti di Polizia.

Data la natura non sistematica di molti degli interventi analizzati, per gli intervistati è considerato importante che le strategie e gli strumenti definiti come BP possano essere condivisi con altre Forze di Polizia di prossimità. Anche questo aspetto della condivisione delle pratiche sembra carente e limitato a pochi Paesi. Infatti, la Polizia portoghese condivide le pratiche utilizzate in singoli casi all'interno dell'Unità e con i superiori di altre Unità, in modo che possano condividere le stesse pratiche con i loro agenti.

La Polizia inglese condivide le BP con i partner della sua area territoriale. Infatti, la West Yorkshire Police ha istituito una partnership denominata Hate Crime Incident Reporting Working Group (Gruppo di lavoro sulla segnalazione degli incidenti di crimini d'odio) per condividere le buone prassi. Le buone prassi attuate dalla Polizia di Fuenlabrada e dalla Polizia di Madrid sono state

---

<sup>20</sup> La vittimizzazione secondaria o vittimizzazione post-crimine si verifica quando la vittima viene incolpata, trattata con scetticismo o linguaggio inappropriato, ad es. da agenti di Polizia o personale medico.

condivise all'interno di network nazionali e internazionali, ad esempio, l'EFUS, il Forum europeo per la sicurezza urbana.

Dall'analisi delle interviste e dei focus group, non sembra che le Polizie locali abbiano implementato strumenti e strategie specifici per prevenire, gestire e combattere i reati d'odio o abbiano condiviso BP, ad eccezione di quella Finlandese, Spagnola e Inglese.

Tuttavia, i testimoni privilegiati di tutti i Paesi hanno sottolineato l'importanza della condivisione delle BP e della partecipazione da parte della Polizia locale ad azioni per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione e altre forme di intolleranza e reati d'odio, perché "la Polizia potrebbe essere il collegamento tra i gruppi minoritari e gli altri" (testimone privilegiato bulgaro) e "rappresentano il potere e l'applicazione della legge, e i messaggi della Polizia sono percepiti come piuttosto importanti" (testimone privilegiato estone), e perché il coinvolgimento della Polizia in azioni di prevenzione e lotta contro il razzismo può "assicurare l'ordine nella società nel suo complesso" (testimone privilegiato lettone).

I testimoni privilegiati di tutti i Paesi hanno sottolineato l'importanza della condivisione delle BP e della partecipazione da parte della Polizia locale ad azioni per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione e altre forme di intolleranza e reati d'odio, perché "la Polizia potrebbe essere il collegamento tra i gruppi minoritari e gli altri".

### 3.3. Formazione

Il tema della formazione è già stato menzionato nelle pagine precedenti. In effetti, molti testimoni privilegiati lo hanno citato come uno strumento per creare consapevolezza sui diritti umani, sul razzismo e sui crimini d'odio all'interno della Polizia e all'interno degli altri Enti. Come abbiamo visto nel capitolo 2, la formazione è una delle azioni che sono state maggiormente promosse nelle BP analizzate. Infatti, su 15 BP presentate, 11 hanno implementato percorsi di formazione.

Non sorprende quindi che tutti gli intervistati credano che formare la Polizia in materia di diritti umani o affrontare il tema dei conflitti o crimini d'odio sia un'attività importante, soprattutto se attraverso una formazione continua, come hanno affermato i testimoni privilegiati spagnoli e italiani. Ad esempio, uno dei testimoni privilegiati britannici ha sostenuto che è importante che la Polizia si tenga aggiornata attraverso la formazione, in particolare sui temi dell'educazione culturale, sui diritti umani, sulla legislazione, sulle buone prassi e su tutti gli altri aspetti della conoscenza della comunità.

È importante che la Polizia si tenga aggiornata attraverso la formazione, in particolare sui temi dell'educazione culturale, sui diritti umani, sulla legislazione, sulle buone prassi e su tutti gli altri aspetti della conoscenza della comunità.

Queste parole riassumono il pensiero prevalente sulla formazione tra le persone intervistate. Secondo un testimone privilegiato finlandese, tuttavia, la formazione non dovrebbe essere basata su lezioni frontali, bensì basata sul dialogo e sullo scambio, che offra opportunità di riflettere e ragionare, e dovrebbe essere rivolta a tutti gli agenti. Uno dei testimoni privilegiati bulgari ha sostenuto che una buona formazione dovrebbe essere di tipo pratico – risoluzione di casi reali, comparazione tra le decisioni prese nelle situazioni reali e le decisioni prese dai partecipanti

durante la formazione. Tuttavia, a differenza di quanto sostenuto dal testimone privilegiato finlandese, quello bulgaro ritiene che la formazione debba essere condotta con agenti specifici su argomenti specifici, poiché una formazione generale rivolta a una grande quantità di agenti di Polizia non sarebbe così efficace. Per un altro testimone privilegiato bulgaro è anche importante coinvolgere nei corsi di formazione i rappresentanti delle “comunità discriminate” (ad esempio immigrati, persone Rom, persone LGBT e altri). Ciò potrebbe aiutare gli agenti di Polizia a comprendere le peculiarità culturali delle diverse comunità e a individuare i problemi con cui hanno a che fare. D'altra parte, alcuni dei testimoni privilegiati estoni e italiani ritengono che la formazione di base dovrebbe essere rivolta a tutti gli agenti, mentre la formazione specializzata dovrebbe essere offerta agli agenti che lavorano effettivamente in un quartiere o in aree dove sono presenti problemi di razzismo, discriminazione e crimini d'odio. Infine, un altro testimone chiave dell'Estonia ha sostenuto che sarebbe saggio organizzare una formazione più approfondita per un piccolo gruppo e in alcune regioni o specifici governi locali in cui il pericolo di queste situazioni è maggiore, ad esempio dove c'è un maggiore numero di stranieri.

La formazione non dovrebbe essere basata su lezioni frontali, bensì su una formazione basata sul dialogo e sullo scambio, che offra opportunità di riflettere e ragionare, e dovrebbe essere rivolta a tutti gli agenti.

La formazione è vista anche come un'opportunità per gli agenti di diventare consapevoli dei loro stereotipi e pregiudizi, come sembra essere successo, nella formazione proposta nel progetto “Together”, secondo quanto riferito dal testimone privilegiato che ha gestito la formazione del progetto, a cui ha partecipato la Polizia locale di Milano. Della stessa opinione è uno dei testimoni privilegiati bulgari, che ha sostenuto che la formazione in materia di discriminazione, razzismo, xenofobia e crimini d'odio è considerata importante e necessaria perché la Polizia deve essere consapevole delle sfide, degli stereotipi e dei diritti e dei doveri umani, così da essere in grado di reagire in modo più professionale e fornire informazioni adeguate ai cittadini.

La formazione in materia di discriminazione, razzismo, xenofobia e crimini d'odio è considerata importante e necessaria perché la polizia deve essere consapevole delle sfide, degli stereotipi e dei diritti e dei doveri umani, così da essere in grado di reagire in modo più professionale e fornire informazioni adeguate ai cittadini.

Non c'è tuttavia concordanza su come debba essere organizzata la formazione. Per alcuni, dovrebbe essere una formazione continua fornita dalla Polizia (ad es., dalle Scuole o Accademie di Polizia), con l'apporto anche di formatori esperti esterni, ad es. provenienti dalle ONG. Per altri, la formazione sui diritti umani e il razzismo, ecc. dovrebbe essere una formazione aggiuntiva alla formazione di base, come nel caso del progetto portoghese “Juntos por Todos”. C'è anche disaccordo sulla quantità di ore da erogare. Per un testimone privilegiato bulgaro la durata dovrebbe essere compresa tra 3 e 5 giorni, a seconda dell'argomento della formazione.

Se le opinioni sulle modalità di formazione ottimale sono diverse, questa molteplicità di metodi, ampiezza della formazione in termini di ore e argomenti discussi si ritrova anche nelle esperienze formative all'interno delle BP analizzate. Infatti, la formazione alla quale ha partecipato un testimone privilegiato, membro del Dipartimento di Polizia di Helsinki era una formazione interna, il cui tema era incentrato sulla religione e l'educazione all'Islam. Anche la formazione della West Yorkshire Police è un corso di formazione interno, erogato ai membri di tutti i livelli della Polizia

(ispettore, sergente e agenti), con metodo faccia a faccia o via e-learning – sui diritti umani, la diversità nella comunità –, compresi workshop basati sulla riproduzione di situazioni reali. La Polizia portoghese, oltre alla formazione di base, ha avuto una formazione relativa al tema della Polizia di comunità, durata 1 settimana, e una all'interno del progetto “Juntos por Todos”, con una formazione di 1 giorno.

Diversa è l'esperienza di formazione della Polizia in Bulgaria, dove la Commissione per la Protezione dalle Discriminazioni ha formato la Polizia sui crimini d'odio, razzismo e xenofobia al fine di aumentare la consapevolezza e le competenze per lavorare in ambienti multiculturali, lavorare con le minoranze etniche e per riconoscere la discriminazione. Recentemente, tali corsi sono stati erogati anche dall'Accademia del Ministero degli Interni. Invece, a livello locale in ogni stazione di Polizia, c'è un'iniziativa chiamata “School year without leaving work” (Anno scolastico senza lasciare il lavoro), in cui docenti esterni o colleghi sono invitati a condividere esperienze sul tema della discriminazione e dei crimini d'odio.

Oltre alle diverse esperienze formative in diversi contesti nazionali, notiamo che anche all'interno degli stessi Paesi, la formazione fornita differisce da un contesto locale a un altro. In Spagna, ad esempio, dove la formazione della Polizia locale è gestita dai Comuni, abbiamo visto che: l'Unidad de Gestión de la Diversidad di Fuenlabrada ha partecipato a una formazione specializzata di 70 ore, e la Polizia municipale ha partecipato anche ad altri corsi specializzati sulla popolazione Rom e crimini d'odio. Inoltre, la Polizia di Fuenlabrada organizza annualmente circa 10 corsi di formazione specializzati che durano da 4 a 20 ore ciascuno. La Polizia di Madrid, attraverso i corsi dell'Accademia della Polizia Municipale, ha erogato formazione a più di 2500 agenti di Polizia sul tema dei crimini d'odio, degli incidenti discriminatori e della gestione della diversità da parte della Polizia. Nella Polizia di Las Palmas 25 agenti hanno partecipato a un corso di formazione di 25 ore sui crimini d'odio.

Guardando all'esperienza italiana, la formazione della BP che ha coinvolto la Polizia Locale di Milano si è svolta in 2 incontri di un giorno, ed è stata erogata a più di 80 persone. La formazione comprendeva lezioni frontali, ma anche la discussione, attraverso l'utilizzo e la messa in pratica di studi di caso. La Polizia locale di Bologna, che nel corso degli anni ha ricevuto formazioni sul tema della vittimizzazione di genere, sul multiculturalismo e sui diritti delle persone LGBT<sup>21</sup>, all'interno del progetto “RomaMatrix” ha ricevuto una formazione sotto forma di incontri di discussione, sul tema dei pregiudizi e della discriminazione nei confronti della popolazione Rom, in cui sono stati coinvolti i Rom stessi. La formazione di mezza giornata ha coinvolto circa una dozzina di persone. La formazione sulla discriminazione e i crimini d'odio contro la popolazione Rom è stata affrontata anche nell'ambito di una formazione a cui ha partecipato la Polizia bulgara, organizzata dall'Accademia del Ministero degli Interni, che ha invitato rappresentanti della comunità Rom sia come relatori che come utenti della formazione.

In generale, [la formazione](#) è stata valutata positivamente perché, come indicato da uno degli intervistati italiani, [aiuta a conoscere aspetti sconosciuti, a disporre di maggiori informazioni e quindi a essere più preparati a gestire situazioni in cui le vittime fanno parte di minoranze o gruppi vulnerabili](#).

[La formazione aiuta a conoscere aspetti sconosciuti, a disporre di maggiori informazioni e quindi a essere più preparati a gestire situazioni in cui le vittime fanno parte di minoranze o gruppi vulnerabili.](#)

<sup>21</sup> Per la formazione è stato utilizzato il [Toolkit for training Police officers on tackling LGBTI-phobic crime](#) (Cassetta degli attrezzi per formare gli agenti di Polizia nel contrastare i crimini LGBTIfobici) dell'ILGA-Europa. Questa formazione copriva i temi della transessualità e delle vittime di crimini d'odio specifici o generici, ma in cui le persone preferiscono non riportare il proprio orientamento. Sono stati proposti due corsi, che hanno coinvolto 20 agenti e 20 ispettori.

### 3.4. La gestione dei crimini d'odio di genere e contro le persone LGBT

Recentemente, è stata prestata particolare attenzione alla questione di genere e della questione LGBT a seguito di crescenti episodi di discriminazione e violenza contro le donne e contro le persone LGBT.

Nonostante questa crescente attenzione, l'analisi delle interviste e dei focus group ha mostrato che la questione di genere e LGBT, sebbene presi in considerazione dalla Polizia di prossimità, non sono un argomento specifico dell'intervento delle Polizie. Nella Preventive Policing Unit di Helsinki, ad esempio, le donne sono uno dei gruppi target di intervento dell'Unità. Nella West Yorkshire Police, la questione di genere è presa in considerazione in particolare collegandola alla situazione delle donne in alcune comunità religiose, soprattutto in materia di delitti d'onore e matrimoni forzati, che tuttavia nel Regno Unito sono trattati come violenza domestica e difesa.

Solo all'interno della Polizia spagnola il tema del genere ha una definizione operativa, in quanto il genere è considerato una "condizione collaterale per la discriminazione contro il razzismo e la xenofobia" e la misoginia viene perseguita come la causa principale di discriminazione e intolleranza.

Nell'azione quotidiana, tuttavia, in alcuni contesti locali come quello italiano, inglese o portoghese, la Polizia cerca di gestire le vittime donne usando, quando possibile, un agente femminile nell'intervento di aiuto immediato o nel momento della denuncia, al fine di mettere la vittima maggiormente a suo agio.

Pertanto, **non abbiamo trovato speciali metodi di intervento di Polizia di prossimità quando le vittime sono donne o persone LGBT**, ad eccezione della polizia di Fuenlabrada che ha un protocollo con procedure di intervento per donne vittime di reati di odio e discriminazione, dell'Unidad de Apoyo y Protección de Mujer, Minor y Mayor (Unità di Supporto e Protezione per Donne, Minori e Anziani) della Polizia di Madrid, che lavora su questi temi in coordinamento con l'Unidad de Gestión de la Diversidad, e la West Yorkshire Police che in collaborazione con la Bradford Hate Crime Alliance (BHCA) identificano, registrano e indagano il crimine d'odio verso le persone LGBT valutandolo come uno dei principali filoni d'odio.

**In alcuni casi, la Polizia ha implementato strategie o proposte di azioni per promuovere la comunicazione con queste vittime.** Ad esempio, la Polizia finlandese **organizza incontri con donne immigrate**, in particolare quelle velate, **durante le quali** la Preventive Policing Unit **consiglia alle donne come segnalare un crimine e come migliorare la propria sicurezza.** Il tema comunicativo è preso in considerazione anche attraverso il linguaggio utilizzato. Questo aspetto è preso in considerazione dalla Polizia portoghese, che utilizza un discorso formale ed evita parole che potrebbero essere offensive, e dalla Polizia spagnola che ha anche un manuale sul tema dell'uso di un linguaggio non sessista all'interno della Polizia locale.

**Non abbiamo trovato speciali metodi di intervento di Polizia di prossimità quando le vittime sono donne o persone LGBT, ma, in alcuni casi, la Polizia ha implementato strategie o proposte di azioni per promuovere la comunicazione con queste vittime, organizzando incontri con donne immigrate durante le quali la Polizia consiglia loro come segnalare un crimine e come migliorare la propria sicurezza.**

### 3.5. Suggerimenti per migliorare e sviluppare azioni e strategie per prevenire e combattere il razzismo e i crimini d'odio

Le Polizie locali su cui ci siamo concentrati non solo hanno partecipato ai progetti/azioni che abbiamo considerato BP, ma sono state anche coinvolte o promotrici di altri progetti e attività utili a prevenire e combattere il razzismo, i crimini d'odio, ecc.

In alcuni casi ci sono state attività comunicative o informative, come la partecipazione della West Yorkshire Police alla Settimana contro i crimini d'odio. In altri casi, ci sono state attività di raccolta dati o produzione di materiali *ad hoc*. Ad esempio, l'Unidad de Gestión de la Diversidad di Madrid si è impegnata a creare un manuale sui gruppi vulnerabili, a raccogliere dati su incidenti discriminatori, personalizzare moduli, ecc., da utilizzare quando la vittima appartiene a una popolazione vulnerabile e a gruppi minoritari. Lo stesso è stato fatto dalla Polizia del Regno Unito.

Inoltre, un agente della Polizia Municipale di Bologna è stato coinvolto, in passato, nella stesura di manuali per la Polizia locale sul multiculturalismo e la discriminazione.

La Polizia di Helsinki collabora con un Centro di Mediazione di quartiere e con un gruppo che organizza incontri settimanali per le persone LGBT che sono rifugiati o che cercano asilo in Finlandia; questo è solo un esempio, tra i molti gruppi, che la Polizia incontra settimanalmente o mensilmente; l'incontro con le persone LGBT infatti era quello presente in agenda nella settimana in cui è stata svolta l'intervista ai testimoni privilegiati. Ci sono in generale circa 50 organizzazioni con cui l'Unità lavora più o meno regolarmente. Inoltre, c'è una squadra di Polizia informatica che fa riferimento all'incitamento ai discorsi d'odio online: questa Unità è totalmente separata dalla Preventive Policing Unit, sebbene quest'ultima e il team online interagiscano. Un altro esempio di attività collaborativa è quello tra la Polizia bulgara e il Directorate of Interior (il Consiglio dell'interno) di Sofia, che consente il contatto diretto con il Numero di Emergenza Nazionale 112.

Complessivamente, la partecipazione a tutti questi progetti e attività sembra avere un effetto positivo, come riportato dalla maggior parte degli intervistati. In particolare, **questi progetti hanno permesso alle amministrazioni pubbliche di concentrarsi e impegnarsi nella lotta contro il razzismo e la xenofobia** (testimone privilegiato spagnolo); **hanno aumentato la segnalazione di crimini d'odio, arresti da parte della Polizia e condanne da parte della Corte** (testimone privilegiato inglese) **e hanno creato una visione migliore su come risolvere e affrontare tali questioni** (testimone privilegiato portoghese). In alcuni casi, la partecipazione a progetti e attività **ha anche aumentato la fiducia nella Polizia** (testimone privilegiato finlandese). Un altro punto di forza è la creazione di strette collaborazioni con organizzazioni e associazioni, come nel caso della West Yorkshire Police con la Bredford Hate Crime Alliance (BHCA).

**Tutti questi progetti hanno permesso alle amministrazioni pubbliche di concentrarsi e impegnarsi nella lotta contro il razzismo e la xenofobia; hanno aumentato la segnalazione di crimini d'odio, arresti da parte della Polizia e condanne da parte della Corte e hanno creato una visione migliore su come risolvere e affrontare tali questioni, e trattare questi problemi ha anche aumentato la fiducia nella Polizia.**

Tuttavia, sono state segnalate anche criticità. Per molti degli intervistati uno dei maggiori punti deboli è la mancanza di risorse, sia in termini di risorse umane sul territorio che finanziarie, come riportato dai testimoni privilegiati della Finlandia, della Spagna, del Regno Unito, dell'Italia e del

Portogallo. Secondo molti intervistati, la mancanza di risorse economiche rende la durata di alcuni progetti troppo breve.

Un altro **punto debole** che è stato identificato è la difficoltà di interagire con altri Enti coinvolgendoli sul tema del razzismo, ecc. (testimone privilegiato spagnolo) e la difficoltà di coinvolgere gruppi religiosi all'interno dei progetti (testimone privilegiato britannico). Sebbene non indicato dagli intervistati, si potrebbe menzionare come una debolezza anche **la quasi totale mancanza di attività di monitoraggio o valutazione** – ad es. valutazione formale della formazione ricevuta o impatto delle azioni sul territorio – **dei progetti analizzati**. Tuttavia, le unità di Polizia specifiche, come la Preventive Policing Unit di Helsinki e l'Unidad de Gestión de la Diversidad di Madrid e Fuenlabrada in Spagna, dispongono di sistemi interni di monitoraggio delle attività e degli interventi per valutare l'efficacia del lavoro svolto. Invece, la West Yorkshire Police ha un monitoraggio delle procedure di esecuzione e valutazione. Uno è l'Hate Crime Scrutiny Panel, in cui i membri della comunità locale e altri partner sono invitati a controllare la registrazione e le indagini sulla criminalità e gli incidenti da parte della Polizia. Secondo un testimone privilegiato portoghese, un sistema di valutazione annuale è disponibile anche all'interno della Polizia portoghese: a questo devono fare riferimento le pattuglie di prossimità, per vedere se sono stati raggiunti gli obiettivi.

**Un punto debole è la quasi totale mancanza di monitoraggio e di valutazione, all'interno dei progetti analizzati, delle attività che prevengono e combattono il razzismo, i crimini d'odio, ecc.**

Considerando i punti di forza e i punti critici, gli intervistati sottolineano la necessità di implementare ulteriormente la prevenzione e la lotta contro il razzismo, la discriminazione, la xenofobia, i crimini d'odio e anche la necessità di migliorare le attività e i progetti descritti.

Ciò che sembra chiaro a molti di loro è che **sono necessarie più risorse e maggiori opportunità di discutere su questi temi per migliorare le attività**. Altro punto chiave è la necessità di: identificare meglio le figure professionali che hanno conoscenze e competenze sull'argomento (testimone privilegiato spagnolo); creare ed ampliare un network multiprofessionale, renderlo più operativo e consentire allo stesso di agire in modo tangibile (testimoni privilegiati finlandesi e italiani); avere più valutazione e monitoraggio e migliorare la comunicazione con il terzo settore (testimoni privilegiati britannici e italiani); una formazione permanente e più specifica (testimoni privilegiati italiani e portoghesi); e aumentare il coinvolgimento dei tribunali, dei Pubblici Ministeri, dei Servizi sociali e delle ONG nelle azioni contro il razzismo e la discriminazione (testimoni privilegiati bulgari).

**Sono necessarie più risorse e più opportunità di discutere la prevenzione e la lotta contro il razzismo, la discriminazione, la xenofobia e i crimini d'odio per migliorare le attività e i progetti.**

L'analisi delle BP e dei dati raccolti attraverso interviste e focus group a testimoni privilegiati di tutti i Paesi coinvolti nel Progetto Proximity ha mostrato che, nonostante un quadro normativo comune usato per prevenire e combattere il razzismo, la discriminazione e altre forme di intolleranza, e una condivisione dei significati attribuiti alle parole chiave riportate nel primo paragrafo, le risposte a episodi di razzismo, xenofobia e crimini d'odio in generale sono molteplici.

A nostro avviso, **per comprendere le differenze rispetto all'occuparsi di razzismo, xenofobia, forme di intolleranza e crimini d'odio**, e per comprendere le numerose risposte che abbiamo trovato nelle PB per prevenire e combattere questo tipo di comportamenti, **è necessario considerare alcune variabili:**

- **la composizione sociale dei quartieri e delle città e la maggiore o minore presenza di minoranze etniche o religiose:** dove il numero di persone di altri Paesi è limitato, probabilmente i problemi di razzismo, ecc. sono anche meno percepiti dalla popolazione. Inoltre, il tasso di razzismo o di altre forme di intolleranza e crimini d'odio potrebbe essere più elevato nei quartieri con un alto tasso di popolazione a rischio di vulnerabilità sociale;
- **la presenza da più o meno tempo di immigrati e comunità etniche e religiose sul territorio:** dove le popolazioni di origine straniera sono presenti da lungo tempo, la società e le autorità locali potrebbero aver già pensato e implementato strumenti e strategie per l'integrazione e la gestione del razzismo, della xenofobia, della discriminazione, ecc.;
- **la disponibilità di una legislazione che promuova le pari opportunità in tutti i campi e la libertà di esprimere apertamente l'orientamento sessuale o di genere:** dove non sono stati attuati strumenti e strategie che promuovono l'uguaglianza tra uomini e donne o dove vi sono regole che limitano la libertà di esprimere l'orientamento sessuale e l'appartenenza di genere, è più difficile organizzare azioni per prevenire e combattere la discriminazione e i crimini d'odio.

La creazione di strategie e strumenti in grado di prevenire e combattere il razzismo, la xenofobia e i crimini d'odio in generale dovrebbe quindi essere basata su **un'attenta analisi di tutte queste variabili**. Tale analisi **potrebbe essere sviluppata attraverso:**

- **ricerche, indagini sulle caratteristiche socio-economiche delle città/quartieri** in cui opera la Polizia di prossimità, al fine di individuare i principali problemi dell'area. In quest'area, la Polizia potrebbe anche sviluppare e implementare dei database di raccolta delle denunce per descrivere le caratteristiche dei crimini d'odio;
- **una formazione aggiornata** sulle normative locali, nazionali e internazionali in materia di diritti umani, razzismo, altre forme di intolleranze e crimini d'odio;
- **una discussione costante con le comunità etnico-religiose e con le minoranze o i gruppi di persone vulnerabili;**
- **una costante interazione con associazioni, ONG, terzo settore** che si occupano di razzismo, xenofobia, discriminazione, altre forme di intolleranza e crimini d'odio, e in generale di persone vulnerabili;
- **un confronto costante con altre istituzioni e enti, soprattutto locali.**

Per comprendere le differenze rispetto all'occuparsi di razzismo, xenofobia, forme di intolleranza e crimini d'odio è necessario considerare alcune variabili:

- la composizione sociale dei quartieri e delle città e la maggiore o minore presenza di minoranze etniche o religiose;
- la presenza da più o meno tempo di immigrati e comunità etniche e religiose sul territorio;
- la disponibilità di una legislazione che promuova le pari opportunità in tutti i campi e la libertà di esprimere apertamente l'orientamento sessuale o di genere.

Un'attenta analisi di tutte queste variabili potrebbe essere sviluppata attraverso:

- ricerche, indagini sulle caratteristiche socio-economiche delle città/quartieri;
- una formazione aggiornata;
- una discussione costante con le comunità etnico-religiose e con le minoranze o i gruppi di persone vulnerabili;
- una costante interazione con associazioni, ONG, terzo settore;
- un confronto costante con altre istituzioni e enti.

A partire dai risultati di queste analisi e scambi, la Polizia di prossimità avrebbe quindi gli strumenti cognitivi necessari per costruire e attuare le strategie e gli strumenti operativi identificati e descritti in precedenza. Gli strumenti dovrebbero essere di tre tipi: rivolti all'organizzazione della Polizia - come la formazione -; rivolti agli utenti - come protocolli operativi di gestione dei conflitti d'odio, la possibilità di denuncia con l'ausilio di terze parti (Third Party Reporting) -; e rivolti a entrambi, organizzazione e utenti - come ad es. la creazione di network formalizzati e accordi formali.

Gli strumenti cognitivi e operativi dovrebbero essere di tre tipi: rivolti all'organizzazione della Polizia - come la formazione -; rivolti agli utenti - come protocolli operativi di gestione dei conflitti d'odio, la possibilità di denuncia con l'ausilio di terze parti (Third Party Reporting) -; e rivolti a entrambi, organizzazione e utenti - come ad es. la creazione di network formalizzati e accordi formali.

Per quanto riguarda gli strumenti rivolti sia alla Polizia che agli utenti, la creazione di un network formalizzato potrebbe essere cruciale. Nelle esperienze delle BP descritte sopra, abbiamo visto che non tutte le Polizie di prossimità dei Paesi considerati sono inserite in un network. Tuttavia, laddove questo esiste, a volte è legato solo al completamento e all'implementazione di un progetto specifico. Potrebbe essere utile, come hanno sottolineato molti testimoni privilegiati, istituire network stabili nel tempo, in cui la Polizia di prossimità possa lavorare in stretto contatto con gli enti pubblici, le ONG, le comunità etniche, religiose, LGBT e i gruppi di minoranza.

Gli obiettivi di questi network dovrebbero essere molteplici: - riflettere insieme sui problemi del territorio; - condividere esperienze, metodologie e strumenti utilizzati da ciascun membro; - trovare soluzioni comuni; - supportare gli altri membri in situazioni specifiche, ad esempio impostando uno strumento come la denuncia con l'ausilio di terze parti (Third Party Reporting).

La creazione di network formali potrebbe essere utile affinché la Polizia di prossimità possa lavorare in stretto contatto con gli enti pubblici, le ONG, le comunità etniche, religiose, LGBT e i gruppi di minoranza. Gli obiettivi di questi network dovrebbero essere molteplici: - riflettere insieme sui problemi del territorio; - condividere esperienze, metodologie e strumenti utilizzati da ciascun membro; - trovare soluzioni comuni; - supportare gli altri membri in situazioni specifiche, ad esempio impostando uno strumento come la denuncia con l'ausilio di terze parti (Third Party Reporting).

Riferendosi a strumenti rivolti all'organizzazione di Polizia, gli intervistati hanno espresso la necessità e l'importanza della formazione, che è presente nella maggior parte delle BP analizzate. Abbiamo notato che spesso la formazione in materia di diritti umani, razzismo, xenofobia, discriminazione e altre forme di intolleranza e crimini d'odio è legata a progetti temporanei: è quindi una formazione puntuale e contingente. Potrebbe invece essere utile proporre una formazione continua sui temi menzionati, aperta alla maggioranza degli agenti che lavorano sui territori e

coinvolgere come formatori degli esperti. Un altro utile strumento potrebbe essere la creazione di un vademecum che descriva le caratteristiche che definiscono un “crimine d’odio” e la creazione di un database per raccogliere dati sui crimini d’odio, al fine di consentire alla Polizia di monitorare la situazione nell’area. Altrettanto importante per la Polizia sarebbe l’istituzione di un sistema interno di valutazione e monitoraggio per le loro azioni in materia di prevenzione e lotta al razzismo, altre forme di intolleranza e conflitti d’odio.

Un altro utile strumento potrebbe essere la creazione di un vademecum che descriva le caratteristiche che definiscono un “crimine d’odio” e la creazione di un database per raccogliere dati sui crimini d’odio, al fine di consentire alla Polizia di monitorare la situazione nell’area. Altrettanto importante per la Polizia sarebbe l’istituzione di un sistema interno di valutazione e monitoraggio per le loro azioni in materia di prevenzione e lotta al razzismo, altre forme di intolleranza e conflitti d’odio.

Infine sarebbe necessario implementare anche degli strumenti rivolti all’utenza, coinvolgendo anche il network stesso. Le BP analizzate e le interviste ai testimoni privilegiati hanno evidenziato infatti come in generale le Polizie di prossimità per gestire i conflitti d’odio utilizzino i riferimenti normativi di legge presenti nei diversi ordinamenti penali nazionali, cercando al più di trattare la vittima con maggiore sensibilità (ad es. utilizzando un’agente donna se la vittima è una donna). Sono invece meno presenti protocolli specifici o strumenti come la denuncia con l’ausilio di terze parti (Third Party Reporting) o la giustizia riparativa (Restorative Justice), ritenuti comunque strumenti utili. La Polizia di prossimità dovrebbe quindi concentrarsi sulla predisposizione di protocolli operativi che individuino le principali azioni che devono essere compiute in relazione alla gestione di un crimine d’odio, eventualmente differenziando le procedure in base alle caratteristiche della vittima – immigrato, appartenente a comunità religiosa, donna, persona LGBT –. La Polizia potrebbe inoltre farsi affiancare in specifiche operazioni, come nel momento della denuncia, da un servizio di Third Party Reporting, laddove previsto e non vietato dall’ordinamento normativo.

Sono invece meno presenti protocolli specifici o strumenti come la denuncia con l’ausilio di terze parti (Third Party Reporting) o la giustizia riparativa (Restorative Justice). La Polizia di prossimità dovrebbe quindi concentrarsi sulla predisposizione di protocolli operativi che individuino le principali azioni che devono essere compiute in relazione alla gestione di un crimine d’odio, eventualmente differenziando le procedure in base alle caratteristiche della vittima

L’uso combinato di tutte le strategie e gli strumenti sopra descritti, potrebbero quindi migliorare l’impatto che la Polizia di prossimità potrebbe avere nel prevenire e combattere episodi di razzismo, xenofobia, altre forme di intolleranza, discriminazione e crimini d’odio.

## Allegato I

---

### Traccia di intervista per agenti di Polizia, operatori di associazioni e portavoce di comunità

Paesi in cui sono presenti buone prassi

---

#### **Comunicazione**

- È a conoscenza se la Polizia partecipa a network formali e/o informali con i cittadini e/o i portavoce delle comunità etniche/minoritarie?
  - A quale livello?
  - La Polizia promuove o partecipa ad attività con le comunità etniche, culturali, etc?
  - Ci sono figure professionali specifiche che si occupano di questa attività?
- È a conoscenza se la Polizia comunica con le comunità locali? Quali canali utilizza per farlo?
  - La Polizia organizza degli incontri con i cittadini per raccogliere domande o fare domande? Con chi organizza questi incontri e quanto spesso?
  - Ci sono rapporti di questi incontri? Quali risultati sono stati raggiunti con questi incontri?

#### *Solo per gli agenti di Polizia*

- La Polizia ha identificato tra i suoi agenti un interlocutore che tenga i contatti con le comunità locali e con le comunità etniche e le minoranze?

#### **Risoluzione dei conflitti**

- Come definirebbe la discriminazione, l'intolleranza e i conflitti/crimini d'odio?
- È a conoscenza di quali siano le risposte che la Polizia dà nell'affrontare la discriminazione, l'intolleranza e il conflitto/crimine d'odio?

#### *Solo per gli agenti di Polizia*

- La Polizia utilizza servizi di intermediazione, giustizia riparativa o strumenti simili per risolvere i conflitti di discriminazione?
- Ci sono procedure codificate e/o parametri di qualità che la Polizia deve seguire quando tratta questo tipo di conflitti/crimini?
- Esiste un supervisore che controlla l'effettiva conformità a queste procedure/parametri quando vengono trattati episodi di discriminazione, intolleranza o conflitti/crimini d'odio?
- Queste procedure sono state modificate nel tempo al fine di renderle più efficaci?
- Sono state condivise buone prassi con altre Polizie locali o di prossimità di altre città?

#### **Formazione**

- Pensa che sia importante che la Polizia riceva delle formazioni sul tema dei diritti umani e dei crimini d'odio?

#### *Solo per gli agenti di Polizia*

- Ha mai ricevuto della formazione sul tema dei diritti umani e dei crimini d'odio?
- Chi ha erogato la formazione?
- Quali argomenti sono stati trattati?
- Quante ore di formazione sono state organizzate?
- Che tipo di formazione è stata proposta (lezioni frontali, giochi di ruolo, ecc.)?
- Quante persone hanno partecipato alla formazione?
- Qual era il ruolo dei partecipanti all'interno dell'organizzazione?

#### **Altri progetti/attività (es. Third Party Reporting)**

- Ci sono altri progetti/attività nei quali la Polizia è coinvolta che includono azioni diverse rispetto a quelle sopra menzionate? Che tipo di azioni sono? Che risultati hanno avuto?
- Lei ha partecipato di persona a questo progetto/questi progetti?

- Potrebbe descrivermi i punti di forza e i punti critici di tale progetto?
- In che modo questo progetto è stato utile nel combattere il razzismo, la discriminazione e altre forme di intolleranze e i crimini d'odio?

### **Genere**

- Pensa che il genere sia un tema che la Polizia deve tenere in considerazione durante i suoi interventi?

#### *Solo per gli agenti di Polizia*

- Il tema del genere è incluso nella metodologia di intervento della Polizia locale, di prossimità?
- Ci sono regole codificate rispetto a come bisogna intervenire quando le vittime di discriminazione e crimini d'odio sono di sesso femminile?
- Ci sono regole codificate rispetto a come bisogna intervenire quando le vittime di discriminazione e crimini d'odio fanno parte della comunità LGBT?

### **Conclusioni**

- Esiste un monitoraggio intermedio o finale o una valutazione del progetto?
- Secondo lei, in che modo queste attività potrebbero essere migliorate in futuro?

## Allegato II

---

### Traccia di intervista per agenti di Polizia, operatori di associazioni e portavoce di comunità

Paesi in cui non sono presenti buone prassi

---

#### **Definizioni:**

- Cosa intende per razzismo, discriminazione, crimini d'odio? Come li definirebbe?
- Ha mai sentito parlare di "Polizia di prossimità"? Come la definirebbe? Quali pensa siano i compiti della "Polizia di prossimità" o, comunque, della Polizia locale o di quartiere?

#### **Relazioni con il territorio e con le comunità etniche e le minoranze**

- È a conoscenza se nella sua città/quartiere ci sono stati episodi di razzismo, di discriminazione, intolleranza, crimini d'odio verso gli immigrati, le comunità etniche e culturali, le persone LGBT, ecc.?
- È a conoscenza se la Polizia locale nella sua regione/città/quartiere ha contatti con le comunità etniche, le minoranze etniche/culturali o gruppi LGBT nell'area in cui opera? Che tipo di contatti ha?
- È a conoscenza se la Polizia locale nella sua regione/città/quartiere ha contatti con associazioni, Ong che si occupano di discriminazione e razzismo? Che tipo di contatti ha?
- Secondo lei, è importante che la Polizia locale crei e mantenga contatti con le comunità, le minoranze e le ONG?
- È importante la collaborazione tra questi soggetti? In che modo dovrebbe essere portata avanti questa collaborazione (incontri regolari, scambi di informazione, maggiore presenza in luoghi con alta concentrazione di minoranze per creare una relazione di fiducia, attivazione di progetti comuni, predisposizione di un agente *ad hoc* che agisca come interlocutore principale, ecc.)?

#### **Combattere e prevenire il razzismo e la discriminazione**

- Pensa che sia importante che la Polizia locale partecipi ad azioni di prevenzione e lotta contro il razzismo, la discriminazione, altre forme di intolleranza, e i crimini d'odio? Potrebbe spiegarmi perché è importante?

#### *Solo per gli agenti di Polizia*

- La Polizia locale partecipa ad azioni di prevenzione o lotta contro il razzismo, la discriminazione, altre forme di intolleranza, e crimini d'odio? Se sì: potrebbe descrivere queste azioni?
- La Polizia locale ha specifiche azioni riguardo ai reati di genere?
- Pensa che le azioni messe in campo dalla Polizia siano sufficienti? Secondo lei, la Polizia potrebbe fare qualcosa di più o qualcosa di diverso (es: numeri amici, database, servizi di mediazione, giustizia riparativa, ecc.)?

#### **Formazione**

- Pensa che per prevenire o combattere il razzismo, la discriminazione, i crimini d'odio, è importante che la Polizia locale segua una formazione specifica su questi temi?

#### *Solo per gli agenti di Polizia*

- Secondo lei, che tipo di formazione dovrebbe essere erogata (lezioni frontali, giochi di ruolo, simulazioni, ecc.)?
- Pensa che sia meglio formare pochi agenti di Polizia, ma con una formazione specifica, di molte ore, o che sia meglio erogare una formazione di base a molti agenti?

#### **Conclusioni**

- In generale, quale pensa siano i maggiori problemi che si trova ad affrontare la Polizia locale nel trattare le situazioni di razzismo, discriminazione, intolleranza, crimini d'odio?
- In generale, pensa che condividere buone prassi tra i differenti Paesi potrebbe aiutare la Polizia locale a risolvere questi bisogni? Come potrebbe essere d'aiuto?

## Allegato III

---

### Traccia di focus group per agenti di Polizia, operatori di associazioni e portavoce delle comunità

Paesi in cui sono presenti buone prassi

---

A SECONDA DI QUALE BUONA PRASSI SI STA APPROFONDENDO (FORMAZIONE, CREAZIONE DI NETWORK, ECC.), DURANTE IL FOCUS GROUP MAGGIORE ATTENZIONE E MAGGIOR TEMPO DEVONO ESSERE DEDICATI AL TEMA CORRISPONDENTE

#### - **Breve presentazione di tutti i partecipanti**

- Chiedere a tutti i partecipanti di presentarsi (Istituzione/organizzazione e ruolo).

#### - **Definizioni e risoluzione dei conflitti**

- Provare a giungere ad una definizione comune dei seguenti concetti/temi: razzismo, xenofobia, intolleranza, incidenti/crimini d'odio.
- Discutere se nella città/nel quartiere ci sono o ci sono stati problemi che riguardano incidenti o casi di razzismo, discriminazione, intolleranza, crimini d'odio contro gli immigrati, le comunità etniche e culturali, le persone LGBT .
- Discutere riguardo a:
  - o il ruolo della Polizia locale nella prevenzione e lotta al razzismo, alla discriminazione e altre forme di intolleranza e ai crimini d'odio;
  - o gli strumenti/le procedure che la Polizia usa o dovrebbe usare per rispondere a discriminazione, intolleranza o conflitti/crimini d'odio (es: servizi di intermediazione, giustizia riparativa, numeri amici, database, parametri di qualità, ecc.);
  - o specifici strumenti/procedure che la Polizia usa o dovrebbe usare per rispondere a discriminazione, intolleranza o conflitti/crimini d'odio quando le vittime sono donne o sono persone LGBT ;
  - o altri strumenti o procedure che potrebbero aiutare la Polizia nel combattere il razzismo, etc, e la loro utilità (es. Third Party Reporting);
  - o dare una valutazione degli strumenti usati e come potrebbero essere migliorati.

#### - **Comunicazione e relazioni con il territorio e con le comunità etniche e le minoranze**

- Discutere riguardo alla relazione che la Polizia ha con la città/il quartiere nel quale lavora (es: partecipazione a network formali o informali, relazioni/contatti con le comunità etniche, le minoranze etniche e culturali o i gruppi LGBT).
- (se i partecipanti non hanno ancora parlato di questo tema durante la discussione): Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo all'importanza della collaborazione tra i vari enti e come questa potrebbe essere creata e sviluppata.

#### - **Formazione**

- Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo all'importanza per la Polizia di ricevere una formazione sui temi dei diritti umani e dei crimini d'odio, e di discutere sulla migliore modalità di formazione (es. lezioni frontali, giochi di ruolo, formazione di base per molti agenti o formazione specifica per pochi agenti).
- Chiedere di valutare la formazione che è stata erogata fino ad ora e l'impatto che ha avuto sulle relazioni con i gruppi minoritari e la popolazione locale.

#### - **Conclusioni (Suggerimenti sulle buone prassi)**

- Chiedere a tutti i partecipanti se le attività di cui hanno discusso potrebbero essere migliorate in futuro e se hanno dei suggerimenti per implementare altre buone prassi per la Polizia locale nella prevenzione e lotta al razzismo, xenofobia, ecc.

## Allegato IV

---

### Traccia di focus group per agenti di Polizia, operatori di associazioni e portavoce delle comunità

Paesi in cui non sono presenti buone prassi

---

- **Breve presentazione di tutti i partecipanti**
  - Chiedere a tutti i partecipanti di presentarsi (Istituzione/organizzazione e ruolo).
- **Discussione sulle definizioni**
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo alle definizioni e ai significati dei seguenti concetti/temi: razzismo, discriminazione, xenofobia, crimini d'odio.
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo alla "Polizia di prossimità". Chiedere se ne hanno mai sentito parlare, la sua definizione e chiedere di discutere in merito ai suoi compiti.
- **Combattere e prevenire il razzismo e la discriminazione**
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo al ruolo della Polizia locale nella prevenzione e nella lotta contro il razzismo, la discriminazione, altre forme di intolleranza e i crimini d'odio.
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo alle azioni e agli strumenti che devono essere adottati dalla Polizia nella prevenzione e nella lotta contro il razzismo, la discriminazione, altre forme di intolleranza e i crimini d'odio (es: numeri amici, database, servizi di mediazione, giustizia riparativa, ecc.).
- **Problemi relativi a episodi di razzismo e discriminazione e crimini d'odio e possibili soluzioni**
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere se nella loro città/quartiere ci sono o ci sono stati problemi relativi a episodi di razzismo, discriminazione, intolleranza, crimini d'odio contro immigrati, comunità etniche o culturali, persone LGBT.
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo alle possibili soluzioni di episodi di razzismo, discriminazione, intolleranza, crimini d'odio (chiedere se la formazione potrebbe essere una soluzione).
- **Relazioni con il territorio e con le comunità etniche e le minoranze**
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere se nella loro regione/città/quartiere la Polizia ha contatti/relazioni con le comunità etniche, le minoranze etniche/culturali o i gruppi LGBT, che tipo di contatti/relazioni hanno, e se è possibile o necessario avere maggiori o differenti contatti.
  - Chiedere a tutti i partecipanti di discutere se nella loro regione/città/quartiere la Polizia ha contatti/relazioni con associazioni, ONG che si occupano di discriminazione e razzismo, che tipo di contatti/relazioni hanno, e se è possibile o necessario avere maggiori o differenti contatti.
  - (se i partecipanti non hanno ancora parlato di questo tema durante la discussione): chiedere a tutti i partecipanti di discutere riguardo all'importanza della collaborazione tra questi soggetti, e come questa dovrebbe essere impostata.
- **Suggerimenti per buone prassi**
  - Chiedere a tutti i partecipanti se hanno qualche suggerimento per implementare buone prassi per la Polizia locale nella prevenzione e lotta contro il razzismo, ecc.