



**Comune
di Bologna**

Piano d'azione locale del Comune di Bologna per una città antirazzista e interculturale

*Per la promozione dell'intercultura, la prevenzione e il contrasto al
razzismo, alle discriminazioni su base razziale, etnica e religiosa e ai
crimini d'odio*

Indice

1. Visione, obiettivi, principi guida
2. Dati, problemi e sfide
3. Aree di azione prioritarie
 - a. Formazione e sensibilizzazione
 - b. Raccolta dati
 - c. Servizi alla cittadinanza
 - d. Organizzazione interna
 - e. Trasversalità, partecipazione e responsabilità politico-amministrativa

"Il razzismo non è un'opinione. È una violazione dei diritti umani."

Evin Incir, europarlamentare e autrice del primo rapporto antirazzista del Parlamento europeo

"Il cambiamento sociale non avviene solo con le denunce o con il ripudio morale del razzismo: esso dipende, in primis, da gesti e da pratiche antirazziste."

Silvio Almeida, Ministro ai Diritti Umani e alla Cittadinanza in Brasile, esperto della "questione razziale"

"Tutte e tutti noi siamo portatori di diversità e si tratta di capire come attraversare questo mondo insieme."

Jacqueline Woodson, scrittrice statunitense specializzata in letteratura per ragazzi

1. Visione, obiettivi, principi guida

La società italiana non è ancora una società di eguali. Le esperienze delle comunità che la compongono sono molto differenti e i dati confermano che le minoranze etniche, nazionali e religiose sono esposte a discriminazioni razziste e a forme di razzismo tanto individuali quanto strutturali e istituzionali e a pregiudizi radicati, sebbene non necessariamente consapevoli, nella cultura e nella storia.

La visione del PAL è di una Bologna antirazzista e interculturale, una città capace di costruire, nei prossimi anni, una comprensione condivisa e azioni comuni in grado di combattere il razzismo strutturale e istituzionale e di creare uguaglianza, coinvolgendo l'intera comunità cittadina. L'obiettivo è di produrre, in un arco di tempo definito, cambiamenti significativi e misurabili nella vita quotidiana delle persone che appartengono ai gruppi razzializzati, cambiamenti che assicurino uguaglianza di opportunità ed equità di risultati.

Il PAL si ispira inoltre al modello di politica di integrazione interculturale approvato dal Consiglio d'Europa nel 2015, che promuove un processo bidirezionale che consiste nella gestione efficace, positiva e sostenibile della diversità, grazie al coinvolgimento attivo delle comunità, delle organizzazioni e delle imprese, sulla base di un mutuo e reciproco riconoscimento. Il Consiglio d'Europa coniuga la dimensione del rispetto dei diritti umani, ossia di stessi diritti e doveri, pari opportunità, pari dignità e non discriminazione, con la dimensione della fiducia sociale, ossia di riconoscimento della diversità in quanto fattore positivo per favorire lo sviluppo della società, la partecipazione e l'interazione positiva, in modo da creare un senso di appartenenza, promuovere il pluralismo e un'identità collettiva basata su valori condivisi. La pietra angolare del modello politico delle Città interculturali è il concetto del "vantaggio derivante dalla diversità", ovvero l'idea che la diversità, se gestita in modo competente e in uno spirito di inclusione, possa essere una risorsa per la collettività, le organizzazioni e le imprese.

Il PAL è concepito in un'ottica di complementarità con tutte le politiche dell'ente volte alla valorizzazione delle diversità, all'inclusione e al contrasto alle discriminazioni. Nell'intento di adottare anche a livello istituzionale lo sguardo dell'intersezionalità, il documento integra e rafforza il sistema dei protocolli d'intesa, dei patti di collaborazione, dei documenti strategici e dei dispositivi organizzativi e di monitoraggio sui fenomeni discriminatori e lesivi dei diritti delle persone.

Il PAL assume come principi guida:

- 1) la promozione dell'uguaglianza come dovere positivo dell'Amministrazione e non solo come tutela contro la discriminazione;
- 2) l'attenzione prioritaria al razzismo istituzionale o sistemico;
- 3) la trasversalità delle politiche di contrasto del razzismo (*mainstreaming*) con l'assunzione di una chiara, forte direzione e responsabilità politica;
- 4) l'approccio intersezionale, inteso come consapevolezza delle interazioni tra forme e cause diverse di discriminazione e della molteplicità delle identità personali;
- 5) la necessità di basare le scelte politiche sulla "migliore scienza e conoscenza" disponibile;
- 6) il coinvolgimento in ogni fase delle persone appartenenti ai gruppi razzializzati, delle loro organizzazioni e delle organizzazioni della società civile impegnate nella promozione dell'uguaglianza.

Nel PAL sono utilizzati termini come "razza", "etnia" e "vittime". Si riconosce la contestabilità dell'utilizzo di questa terminologia, ma si è deciso di optare per l'utilizzo di questi termini in quanto voci alternative risulterebbero prive di associazioni o significati di valore che permettano di trattare gli argomenti con la stessa chiarezza. Questi termini continuano infatti ad esistere non solo nel discorso quotidiano, ma anche nell'ambito giuridico-normativo nazionale ed europeo. L'utilizzo della parola "razza" non comporta l'accettazione delle teorie che sostengono la classificazione delle persone per questa caratteristica; segnala piuttosto l'esistenza di tali teorie e degli effetti indiretti e sistemici che hanno, che pesano gravosi sulla pelle di tante persone. Parallelamente, chi subisce discriminazione non sempre si riconosce o identifica nel ruolo di "vittima". Ciononostante, l'uso di queste parole è necessario per individuare e quindi poter parlare di discriminazione nel contesto operativo del PAL, al fine di potere nominare il problema. Il presente Piano è accompagnato da un glossario utile ad approfondire le terminologie utilizzate in ambito nazionale ed europeo.

Il percorso partecipativo che ha condotto alla stesura del PAL, di seguito brevemente descritto, ha posto in evidenza che dai gruppi razzializzati non viene la richiesta di una dichiarazione di principi e intenti, ma quella di un quadro significativo di misure concrete, applicabili e verificabili che facciano dell'antirazzismo una politica centrale ed efficace.

La Città di Bologna ha scelto di accogliere questa richiesta e di accettare la sfida, consapevole dei limiti ma anche delle opportunità offerte dalla dimensione locale. Il razzismo e le discriminazioni razziste assumono molte forme e si manifestano in modi diversi. Il PAL ha l'ambizione di riconoscerli e affrontarli tutti, sulla base di principi generali e di azioni specifiche.

La Città di Bologna già nel suo programma di mandato 2021 – 2026 "La Grande Bologna per non lasciare indietro nessuno" ha previsto tra le proprie linee di intervento che:

- Bologna sia una città accogliente sviluppando politiche volte a riconoscere piena cittadinanza alle persone con storia migratoria attraverso il riconoscimento dei

- diritti sociali e civili per chi ha scelto Bologna per vivere e far crescere i propri figli e figlie indipendentemente da origine o nazionalità;
- sia inserito lo *Ius Soli* nello Statuto del Comune di Bologna in modo simbolico in attesa di una auspicata modifica della legge nazionale;
 - si lavori sulla facilitazione dei percorsi amministrativi di esercizio dei diritti in stretta sinergia con gli enti istituzionali di riferimento e con la Questura in particolare;
 - sia sostenuto lo Sportello Antidiscriminazioni, avviato ad inizio mandato, come punto di riferimento per chi è vittima di discriminazioni razziali, che possa concretamente fare da raccordo con uffici anagrafe, Ausl, Questura, Prefettura e enti gestori e associazioni del territorio;
 - sia potenziato il nodo di coordinamento e la Rete metropolitana Antidiscriminazioni con il coinvolgimento del sistema dei servizi territoriali proseguendo nella collaborazione con la Città Metropolitana affinché diventi un servizio centrale e di prossimità più strutturato;
 - siano valorizzate le capacitazioni delle persone con disabilità, perché possano assumere un ruolo protagonista nel loro percorso di inserimento lavorativo e sociale e, più in generale, nel loro progetto di vita;
 - sia valorizzata la figura del Disability Manager all'interno di una squadra di Diversity Manager;
 - che Bologna metropolitana sia in prima linea per i diritti civili delle comunità LGBTQIA+ e contro ogni discriminazione sessuale e di genere;
 - che Bologna sia capitale del dialogo tra religioni e culture attraverso la Casa dell'incontro e del dialogo tra religioni e culture.

La Città di Bologna ha quindi, tra gli altri, l'obiettivo di valorizzare la diversità e le differenze e rimuovere le disuguaglianze che esistono tra cittadine e cittadini delle comunità che la compongono.

La redazione di questo PAL è uno degli obiettivi del progetto SUPER (SUPporting Everyday fight against Racism) di cui la Città di Bologna è partner. Il percorso per giungere alla stesura del PAL ha visto il coinvolgimento della società civile in diversi momenti:

- nel mese di Aprile 2022 è stato pubblicato un Avviso pubblico per la raccolta di manifestazioni di interesse e di proposte finalizzate alla redazione del PAL che ha visto la partecipazione complessiva di 42 soggetti;

- nei mesi di Giugno e Luglio 2022 si sono svolti gli incontri di comunità per raccogliere idee, proposte e buone pratiche finalizzate alla redazione del PAL, a partire da una riflessione critica sui 10 Punti del Piano d'Azione di ECCAR (Coalizione europea di città contro il razzismo), di cui il Comune di Bologna è membro attivo dal 2005. Agli incontri, di cui uno in plenaria e quattro di lavoro con la suddivisione in due gruppi, hanno partecipato complessivamente 34 rappresentanti di associazioni, comunità religiose, soggetti più informali, funzionari e funzionarie di servizi di polizia (Polizia di Stato, Carabinieri, Polizia Locale) e referenti di servizi comunali;

- nel mese di Ottobre 2022 è stata presentata all'High Level Meeting la bozza avanzata del PAL al fine di raccogliere feedback di stakeholder nazionali ed internazionali;

- tra i mesi di ottobre e novembre 2022 si sono svolti diversi incontri bilaterali con i servizi competenti su ciascun ambito di azione, al fine di poter individuare le azioni maggiormente perseguibili ed elaborare insieme proposte da inserire all'interno del PAL;

- nei successivi mesi sono stati organizzati due eventi pubblici volti a presentare alla comunità il piano d'azione, a raggiungere maggiormente le comunità afrodiscendenti e ad affinare le azioni previste dal PAL, in particolare nel settore dello Sport.

Pienamente consapevoli, come anche emerso dai bisogni e dalle proposte espressi dalla società civile durante gli incontri di comunità, che per dare piena concretezza alla visione di una città antirazzista e interculturale occorra non solo agire all'interno dell'Amministrazione comunale e nell'erogazione dei propri servizi, ma anche costruendo un'alleanza con gli altri soggetti di riferimento per le persone che vivono, studiano o lavorano in città, il Comune si impegna a rafforzare una collaborazione sul tema del contrasto al razzismo e alle discriminazioni razziste e intersezionali con gli altri attori locali: Città metropolitana di Bologna, Autorità giudiziaria, Forze dell'Ordine, Azienda sanitaria locale, Associazioni di categoria e imprese, Sindacati, Enti e società partecipate, Associazioni, Privato sociale, Scuole, Enti di formazione, Università, associazioni e società sportive, luoghi di culto, altre istituzioni locali.

2. Dati, problemi e sfide

A Bologna risiedono quasi 62.000 cittadini e cittadine di nazionalità straniera (dati al 31/12/2021). Si tratta soprattutto di persone che provengono o hanno cittadinanza di paesi del continente Europa (41,7%). Sono presenti 154 nazionalità, a conferma della varietà di percorsi migratori che confluiscono in città. La composizione per genere varia notevolmente a seconda della provenienza, sono a prevalenza femminile le cittadine europee, in particolare dell'Europa orientale, mentre gli uomini sono più numerosi tra i cittadini del Medio Oriente, del sub-continente indiano, nonché dell'Africa settentrionale e centrale.

La popolazione straniera è particolarmente numerosa nella periferia nord e lungo le principali direttrici stradali nella parte orientale e occidentale della città. La Bolognina è la zona più multietnica, con 26 persone con background migratorio ogni 100 abitanti. Si tratta di una popolazione giovane, l'età media è 36,5 anni (per gli italiani è 48,8), il 67,2% ha meno di 45 anni e uno su 5 è minorenni (18,8%).

Nel 2021 sono il 22% i nati e le nate da coppie straniere (647) che non hanno quindi nazionalità italiana. Sono 346 i figli e le figlie di coppie miste. Il 33,6% ha dunque almeno un genitore straniero. Le "seconde generazioni" comprendono realtà tra loro molto diverse: cittadine e cittadini stranieri nati in Italia, persone di minore età ricongiunte venute in Italia in età pre-scolare, persone di minore età arrivate in Italia dopo aver iniziato il percorso scolastico nel paese di nascita, persone di minore età sole, persone di minore età rifugiate, persone di minore età giunte per adozione internazionale e figlie e figli di coppie miste. Quasi l'80% delle bambine e dei bambini stranieri in età prescolare (3-5 anni) è residente in città dalla nascita; oltre la metà delle persone di minore età straniera nella fascia d'età della scuola dell'obbligo sono nati e vivono da sempre in città (55,2%).

A questi dati si aggiunge il numero di persone che ogni anno acquisiscono il diritto di cittadinanza italiana al compimento dei 18 anni, circa 100 nel 2022, e di coloro che lo acquisiscono per altre ragioni, in particolare residenza e matrimonio, in media 700 all'anno.

Le esperienze di questa variegata componente della cittadinanza bolognese sono molto differenti e i dati raccolti a livello europeo e nazionale confermano che le minoranze etniche, nazionali e religiose sono esposte a discriminazioni. Molti incidenti di discriminazione e di vittimizzazione non sono denunciati, tuttavia i dati disponibili a livello europeo e nazionale mostrano quanto razzismo e discriminazioni siano diffusi nella nostra società. Poichè non esistono sufficienti dati disponibili a livello locale, carenza che testimonia quanto le azioni di questo piano siano particolarmente utili e urgenti, per l'analisi di contesto si ritiene utile una panoramica dei dati disponibili a livello europeo e nazionale, oltre a quelli raccolti nel primo anno di SPAD.

La ricerca **MIDIS II - Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea**, condotta dall'Agenzia per i Diritti Fondamentali dell'Unione europea (FRA) nel 2016, fornisce la prova a oggi più completa della portata della discriminazione e della vittimizzazione subite dalle minoranze. In relazione al fenomeno del razzismo, la ricerca mette in luce che le persone di origine africana si trovano a far fronte a pregiudizi ed esclusione diffusi e radicati. La discriminazione razziale e le molestie sono comuni, così come la profilazione razziale da parte della polizia. Le esperienze di violenza razzista variano in termini di frequenza, arrivando tuttavia fino al 14%. Gli ostacoli all'inclusione sono molteplici, soprattutto nella ricerca di posti di lavoro e alloggi.

Per quanto riguarda l'Italia, il 70% delle persone intervistate afrodiscendenti ritiene che l'ultimo fermo di polizia subito sia stato motivato da motivi razziali, percentuale più alta in Europa. In tutta Europa, solo il 16 % delle persone che si sono sentite discriminate hanno denunciato l'episodio più recente. Le percentuali più basse si riscontrano in Austria (8%), Portogallo e Italia (9% ciascuno). Complessivamente, il 46% degli intervistati conosce almeno un organismo per la parità nel paese in cui vive, mentre in Italia il livello di informazione è al 19%. La maggior parte degli intervistati, con una media del 79%, è a conoscenza della legislazione antidiscriminatoria nel proprio paese di residenza. I livelli di informazione più bassi si registrano a Malta (18%) e in Italia (27%). Per quanto riguarda la partecipazione sul mercato del lavoro, un intervistato su quattro (25%) si è sentito discriminato nel cercare lavoro. I livelli più elevati sono stati osservati in Austria (46%), Lussemburgo (47%) e Italia (46%). La percentuale di giovani intervistati (tra i 16 e i 24 anni) non impiegati in un lavoro retribuito né impegnati in un corso di istruzione o formazione è più alta in Austria (76%), Malta (70%) e Italia (42%), con differenze significative rispetto al tasso della popolazione in generale (Austria: 8%, Malta: 8%, Italia: 20%). Nei cinque anni precedenti l'indagine, un quinto degli intervistati di origine africana (21%) si è sentito discriminato a livello razziale in termini di accesso a un alloggio. I tassi più elevati sono stati osservati in Italia e Austria (39% ciascuno).

Con riferimento alle **discriminazioni basate sul fattore religioso**, Midi II mette in luce che, nonostante la maggior parte delle e degli immigrati musulmani di prima e seconda generazione intervistati in 15 Stati membri si sentano legati al paese in cui vivono e si fidino delle sue istituzioni, i risultati mostrano scarsi progressi in termini di discriminazione e reati generati dall'odio. Rispetto ai dieci anni precedenti l'indagine, infatti, la percentuale di intervistati musulmani che subiscono discriminazioni rimane elevata, soprattutto nella ricerca di lavoro. Persistono anche le violenze fisiche e le molestie motivate dall'odio. Quasi un o una musulmana intervistato su tre dichiara di subire discriminazioni nella ricerca di lavoro; una persona su quattro ha subito frequenti molestie dovute a origine etnica o migratoria e quasi la metà di queste persone è stata coinvolta in sei o più episodi di violenza durante l'anno precedente; indossare simboli religiosi visibili, come abiti tradizionali o religiosi, ha comportato per una persona su tre discriminazioni, molestie o fermi di polizia; le percentuali sono più basse per le

persone che non sono vestite con abiti tradizionali o religiosi; i nomi delle persone, il colore della pelle o l'aspetto fisico hanno causato discriminazioni nei confronti di circa la metà degli intervistati nella ricerca di alloggio, lavoro o nell'erogazione di assistenza sanitaria; infine, solo una persona su dieci ha riferito l'episodio più recente di molestie motivate dall'odio alle forze dell'ordine o ad altre organizzazioni o servizi.

Secondo il progetto "Donne dimenticate", condotto dalla Rete Europea contro il razzismo (ENAR), nella maggioranza dei paesi passati in rassegna, tra i quali l'Italia, rispetto agli uomini, le donne musulmane hanno maggiori probabilità di subire violenze basate sul pregiudizio, normalmente in luoghi pubblici. Questi attacchi includono abusi verbali, discorsi d'odio, minacce e violenza fisica.

Relativamente agli episodi di **antisemitismo**, la ricerca pubblicata dalla FRA il 3 novembre 2022 evidenzia come condotte criminali antisemite siano aumentate dal 2011 al 2021, passando da 23 a 101. Tuttavia, dati discordanti raccolti dall'Osservatorio sul pregiudizio antiebraico contemporaneo mostrano come queste abbiano raggiunto le 226 nel solo 2021.

A **livello nazionale**, nel 2020 UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) ha registrato 913 casi pertinenti, cioè che a seguito di valutazione si sono rivelati effettivi casi di discriminazione. Di questi, 545 casi, il 59,7% del totale complessivo, afferiscono al fattore di discriminazioni per motivi "etnico razziali", comprese quelle nei confronti delle persone Rom, Sinti e Camminanti. Seguono le discriminazioni per "Religione o convinzioni personali" (183 casi pari al 20% del totale, di cui ben 89 che riguardano l'antisemitismo e 84 l'antislamismo), per "Orientamento sessuale e identità di genere" (94 casi), per "Disabilità/Barriere architettoniche" (49 casi), per "Età" (25 casi), mentre i casi classificabili come "Discriminazioni multiple" risultano essere 17.

Dalla relazione emergono due dati importanti:

- i motivi etnico-razziali e/o religiosi costituiscono l'80% dei casi pertinenti.
- la maggior parte delle vittime (42%) che indica la propria nazionalità segnalando discriminazioni è italiana, facendo così emergere il paradosso di una diffusa percezione che persone che sono a tutti gli effetti connazionali siano in realtà "diverse", "straniere", "estrane".

Relativamente ai **crimini e discorsi d'odio**, i dati Oscad (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori), che raccolgono le segnalazioni ricevute da parte delle forze dell'ordine, evidenziano come su un dato totale di 2554 segnalazioni per crimini o discorsi d'odio ricevuti dal 2010 al 2020, le segnalazioni per motivi di etnia, razza o nazionalità sono il 53%, seguite da quelle per motivi di religione (26%), orientamento sessuale (14%), disabilità (10%) e infine identità di genere (1%). Ogni anno ha visto le segnalazioni per motivi di etnia, razza o nazionalità essere il primo fattore discriminatorio, anche se in decrescita, dal 67% del 2010 al 44% del 2020. Sulla tipologia di reati commessi, nel 2020 l'incitamento alla violenza è stato relativamente il più riscontrato (31,2%), seguito dalla profanazione di tomba (14,4%), dall'aggressione fisica (13,7%) e dalle minacce (12,5%). Negli anni precedenti, fino al 2016, erano sempre questi i crimini d'odio più ricorrenti.

A Bologna, le segnalazioni registrate dallo **SPAD** (Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna) nel corso dei primi 11 mesi di sperimentazione sono state 55, di cui 37 pertinenti. La quasi totalità dei casi pertinenti (83,8%) registrati riguarda discriminazioni aventi come motivazione i tre fattori di cui si occupa lo SPAD (provenienza/nazionalità, origine etnica e

religione). Prevalgono in maniera importante le discriminazioni razziali, aventi come base la provenienza/nazionalità (57,1%) o l'“origine etnica” (21,4%) della vittima. Più della metà dei casi pertinenti (78,5%) risulta infatti ricadere in questa categoria. Seguono le discriminazioni per identità ed espressione di genere (7,1%). Più basso, invece, il dato relativo alle discriminazioni per religione (4,8%), status socio-economico (4,8%), disabilità (2,4%) e orientamento sessuale (2,4%). Nella maggior parte dei casi (56,4%), le segnalazioni sono state effettuate dalle vittime stesse, seguite poi da segnalanti (25,5%) e testimoni (18,2%).

Per quanto riguarda le discriminazioni su base religiosa, che al momento attuale risultano poco rappresentate nelle segnalazioni ricevute dallo SPAD, il Comune di Bologna dispone inoltre di alcuni dati, più qualitativi che quantitativi, derivanti da un'indagine su “Aspettative e bisogni delle comunità religiose a Bologna”, condotta nel 2019 dal Comune di Bologna, in collaborazione con l'Osservatorio sul pluralismo religioso (GRIS), dalla quale si evince che i rappresentanti delle comunità religiose individuano profili potenzialmente discriminatori in alcuni ambiti della vita cittadina, come ad esempio la salute, l'istruzione e la libertà di culto.

Il dato totale delle segnalazioni ricevute dallo SPAD rimane significativo ed effettivamente più alto rispetto al numero delle segnalazioni ricevute nei precedenti sistemi locali di raccolta, che si aggiravano intorno ad una media di 3 segnalazioni l'anno. Questo aumento è in gran parte attribuibile alla nascita di questo nuovo servizio sul territorio comunale. Nonostante gli sforzi compiuti dalle organizzazioni che compongono lo sportello per migliorare la raccolta di dati sulle situazioni di discriminazione in città, risulta ancora evidente come la sottodenuncia continui a essere un problema attuale che rende meno visibile il fenomeno della discriminazione sul territorio.

In linea generale, è da tenere presente che i dati a disposizione relativi a fatti o eventi discriminatori non possono in alcun caso considerarsi una perfetta rappresentazione della situazione reale. Questo perché una componente significativa degli atti discriminatori resta sommersa e sconosciuta, poiché questi ultimi non sono segnalati, denunciati e/o registrati in quanto tali. Per effetto dei fenomeni di *under reporting* e *under recording*, largamente diffusi soprattutto su questioni di particolare sensibilità come le discriminazioni, si crea un gap tra il numero di discriminazioni agite e quelle effettivamente denunciate e/o registrate.

3. Aree di azione prioritarie

a. Formazione e sensibilizzazione

La Città riconosce la necessità di combattere gli stereotipi che stigmatizzano le persone appartenenti a gruppi razzializzati e di aumentare la consapevolezza della cittadinanza sull'impatto negativo del razzismo e delle discriminazioni razziste sulla vita delle comunità interessate e della cittadinanza nel suo insieme, anche con riferimento allo sviluppo economico, sociale e culturale.

Allo stesso tempo, la Città considera che il riconoscimento dei diritti e dell'uguale dignità delle persone rischia di non significare nulla se le persone stesse non ne sono consapevoli e non conoscono gli strumenti di tutela a loro garantiti o non sanno come accedervi.

Inoltre, le misure indicate nel PAL potranno essere realizzate solo se le persone chiamate a metterle in opera avranno gli strumenti e le conoscenze necessarie e sufficienti per portare a termine con efficacia il loro compito.

A questo fine, saranno avviate:

- Attività di formazione interna, anche in collaborazione con altre istituzioni, enti universitari, organizzazioni della società civile e dei gruppi persone di minore età, mirate sia a operatrici e operatori di servizi specifici sia alle figure preposte all'accoglienza e al front office, per la diffusione sistematica di nozioni e pratiche ispirate ai principi dell'eguaglianza e della non discriminazione, non solo nell'erogazione di servizi ma anche nel quotidiano. La formazione sarà rivolta a tutto il personale comunale, con l'obiettivo di contrastare sia le forme di discriminazione legate alla mancanza di strumenti da parte di operatori di front office sia quelle più strutturali, spesso non intenzionali, che si originano da documenti o atti scritti non tenendo conto dell'approccio antidiscriminatorio. Il Comune proporrà anche alle sue Fondazioni/Enti partecipati la proposta formativa, affinché anche i/le loro dipendenti possano allinearsi con l'approccio antidiscriminatorio che il Comune promuoverà all'interno dei suoi servizi;
- Campagne di sensibilizzazione rivolte da un lato alla cittadinanza in generale, tramite azioni di comunicazione diffuse sull'antidiscriminazione (ad esempio sul trasporto pubblico, nei punti di aggregazione o presso servizi 0-6), e dall'altro a specifici target (es. popolazione studentesca) o in determinati contesti territoriali (es. a livello di quartiere), ove se ne ravvisi maggiore necessità, sulle diverse forme di razzismo, inclusa la storia del colonialismo italiano ed europeo e la sua eredità culturale e sociale;
- Attività di informazione rivolta alle persone appartenenti ai gruppi razzializzati con riferimento alle tutele contro le discriminazioni, ai rimedi e ai modi di accesso, mirate anche all'incontro e al rafforzamento della fiducia reciproca con le agenzie di applicazione delle leggi, a partire dalla polizia locale.

b. Raccolta di dati

La Città avvierà, anche in collaborazione con altre Istituzioni, Istituti e Centri di ricerca e potenziando gli Osservatori già esistenti sul territorio metropolitano, la raccolta sistematica e coerente di dati sull'uguaglianza, intesi come dati disaggregati utili per valutare comparativamente la situazione dei gruppi razzializzati, per migliorare le politiche pubbliche che possano contribuire a promuovere l'uguaglianza e per valutare la loro applicazione. In tal senso, la Città si impegna anche a condurre un'attenta analisi, sotto il profilo dell'uguaglianza ed equità, dell'impatto sui gruppi razzializzati dei quadri normativo e regolatorio, nonché delle procedure attuative nell'erogazione dei servizi considerati. Alla stessa valutazione d'impatto dovranno essere sottoposte, in via preventiva, anche le proposte di nuovi strumenti e procedure.

Il Piano di Azione Locale si pone l'obiettivo di ridurre l'*under recording* e l'*under reporting* delle discriminazioni sul territorio, problemi conosciuti ad ogni livello istituzionale. Questi fenomeni riguardano la sottostima ufficiale delle discriminazioni in atto, così come risulta dalle statistiche degli uffici preposti alle segnalazioni, perché la persona che è o si sente discriminata non si presenta a detti uffici. Le motivazioni del non presentarsi, ossia dell'*under reporting*, sono

relative ad esempio al fatto che le persone non sono consapevoli dell'esistenza di tali uffici, non pensano che una segnalazione possa determinare un cambio nello stato di fatto, hanno timore a segnalare. L'underrecording riguarda invece l'insieme di meccanismi per cui i casi di discriminazione non vengono registrati per nulla o non vengono registrati in quanto tali ed è causato in Italia dalla carenza di procedure condivise dai soggetti che raccolgono denunce e segnalazioni, bilanciata in parte dalle attività dell'UNAR e di OSCAD.

A questi problemi, come sottolinea l'European Handbook on Equality Data, pone miglior rimedio la statistica: "Le misure legali da sole non possono raggiungere l'uguaglianza. I quadri legislativi e l'impegno politico sottostante sono elementi necessari, ma insufficienti, di un approccio globale alla lotta alla discriminazione. È quindi necessaria una serie di altre misure. (...) Le informazioni statistiche e di altro tipo rendono visibile la discriminazione, consentendo di colpirla in modo più efficace attraverso un'azione consapevole". Lo strumento statistico consente di determinare correlazioni, trend, previsioni e probabilità statisticamente determinate che una discriminazione sia avvenuta, anche in assenza di una prova concreta, superando almeno in parte l'ostacolo dell'underrecording.

Con il PAL, il Comune intende perciò:

- 1) **Disaggregare** per origine etnico-razziale una selezione di statistiche pubbliche che il Comune genera nell'erogazione dei servizi e nello svolgimento delle funzioni, a partire dalle seguenti fonti:
 - a) le segnalazioni ricevute dall'Osservatorio dello Sportello Antidiscriminazioni;
 - b) i dati raccolti dall'Osservatorio Metropolitano sulla Casa;
 - c) le segnalazioni tramite Open Citizen Relationship Management (CZRM), strumento di contatto diretto tra l'amministrazione e i cittadini e le cittadine che segnalano problemi di manutenzione e disagio riscontrati nel territorio di Bologna;
 - d) le segnalazioni ricevute dalla Polizia Locale.
- 2) Svolgere raccolte di dati **ad hoc**, tramite centri e istituti di ricerca, a fine conoscitivo. Queste raccolte prenderanno la forma del *discrimination testing*, *victim surveys*, *self-report studies* a altre ricerche qualitative, indicate dall'European Handbook on Equality Data quali migliori strumenti a disposizione.
- 3) **Agire in seguito alla raccolta del dato**: una metodologia scientifica consentirà di fare buona inferenza sulla popolazione e poter dunque mettere a frutto le ricerche e le analisi fatte. Lo scopo delle analisi sarà definito tra lo sviluppo e l'implementazione di politiche cittadine, il monitoraggio dei diritti fondamentali, la collaborazione con privati, la comunicazione e la ricerca-azione, per approfondire dinamiche complesse di discriminazioni sistemiche o intersezionali.

Preliminarmente, il Comune, in concerto con i menzionati enti, lavorerà a **definizioni comuni** di parole chiave, stabilirà la **frequenza e il metodo della raccolta e dell'analisi** dei dati e lo **scopo finale** delle analisi.

c. Servizi alla cittadinanza

Obiettivi e azioni del PAL si inseriscono nel più ampio orizzonte strategico del "Piano d'azione Ue contro il razzismo 2020-2025" e della *Risoluzione del Parlamento europeo sulla giustizia razziale, la non discriminazione e la lotta al razzismo nell'Unione europea*, approvata il 10 novembre 2022. Il PAL si articola in continuità con quanto emerge dalle raccomandazioni delle

istituzioni europee, calando nello specifico contesto territoriale mappature di bisogni, definizione delle criticità persistenti e sviluppo di adeguati strumenti e metodi per il loro superamento. Discriminazioni, razzismo strutturale e istituzionale restano pervasivi e incidono sulla possibilità dei gruppi razzializzati di avere le stesse opportunità garantite al resto della cittadinanza. Per affrontare questi nodi si intende anzitutto far emergere la reale portata dei casi di discriminazione lavorando sulle modalità di raccolta dati e monitoraggio; adottare un approccio intersezionale che restituisca la complessità della discriminazione; abbattere le barriere che direttamente o indirettamente rendono difficili l'accesso e/o l'effettiva fruizione dei servizi; promuovere la partecipazione dei gruppi razzializzati nell'elaborazione di politiche; contrastare stereotipi razziali ed etnici.

Il Comune ha una maggiore possibilità di intervenire contro le discriminazioni nella gestione delle attività di erogazione e di valutazione dei servizi pubblici di propria competenza. E' in questo contesto che può mirare ad azioni strategiche di formazione, implementare disaggregazioni di dati raccolti, creare contesti di dialogo cittadino, spazi sicuri per le cittadine e i cittadini e potenziare il supporto alle vittime e a chi è testimone di discriminazioni.

Di seguito, si elencano le azioni pianificate per ciascun servizio alla cittadinanza.

➤ Casa

Obiettivo 1 - Promuovere l'accesso agli immobili di proprietà pubblica al fine di aumentare l'offerta di casa per le persone a basso reddito

Azioni:

- Incremento della disponibilità di alloggi di proprietà pubblica per aumentare "l'offerta casa" per persone a basso reddito e garantire a chiunque il diritto alla casa.
- Promozione dell'accesso ai dati relativi agli immobili di proprietà comunale gestiti da Acer anche tramite un sistema di datawarehouse a parziale accesso pubblico.
- Integrazione del principio del *social mix* nei criteri di assegnazione degli alloggi pubblici o nella popolazione di alloggi ERS al fine di evitare situazioni ghettizzanti.

Obiettivo 2 - Promuovere l'equo accesso al mercato immobiliare privato mediante l'istituzione di strumenti volti ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta e a contrastare le discriminazioni

Azioni:

- Inserimento di impegni contro ogni forma di discriminazione negli Accordi Territoriali in materia di locazione concordata.
- Individuazione di azioni di follow up (es. monitoraggio) circa l'inserimento della clausola antidiscriminazione nel bando per i contributi a sostegno del canone concordato.
- Valutazione della creazione di un meccanismo per tenere traccia dei proprietari / locatori "virtuosi", diffondendo buone pratiche in rete con l'associazionismo locale.

Obiettivo 3 - Promuovere azioni di supporto / tutela verso altri stakeholder

Azioni:

- Verifica e valutazione di strumenti di tutela per i proprietari che si impegnano ad affittare a persone appartenenti a categorie a rischio di discriminazione (ad esempio, in caso di insolvenza dei locatari).
- Promozione di una collaborazione con le associazioni di categoria rappresentative degli inquilini e dei proprietari e le associazioni rappresentative delle istanze dei gruppi a rischio, per la realizzazione di azioni di dialogo e incontro tra proprietari e potenziali inquilini.
- Verifica con gli uffici reti dei quartieri la possibilità di estendere l'esperienza positiva di ACER sul mediatore sociale anche all'ambito privato, in collaborazione con lo SPAD e con le e gli amministratori di condominio (Albo).

Obiettivo 4 - Promuovere la raccolta e l'elaborazione di dati sui fenomeni di discriminazione e fornire consulenza legale per l'implementazione di politiche sulla casa in un'ottica antidiscriminatoria

Azioni:

- Raccolta ed elaborazione, da parte del costituendo Osservatorio metropolitano sulla casa, anche dei dati e delle analisi relative a fenomeni di discriminazione nell'accesso alla casa e partecipazione delle realtà associative agli indirizzi di politica per la casa tramite Assemblea pubblica annuale.
- Assistenza e monitoraggio da parte del servizio di consulenza legale dello SPAD nella redazione di regolamenti e avvisi pubblici al fine di prevenire eventuali discriminazioni.

➤ Educazione

Obiettivo 1 - Consolidare le conoscenze degli/delle insegnanti in merito ai temi interculturali, interreligiosi e di contrasto alle discriminazioni

Azioni:

- Potenziamento dell'offerta formativa curata dal Centro Documentazione e Intercultura RiESco e realizzata in collaborazione con agenzie formative del territorio e del terzo settore, rivolta a personale educativo e scolastico del sistema formativo integrato 0-18 sui temi dell'accoglienza e dell'inclusione nei contesti educativi multiculturali .
- Potenziamento dell'offerta formativa sui temi del dialogo interreligioso e di contrasto alle discriminazioni.
- Pianificazione di momenti di incontro tra scuole e agenzie formative con un'offerta culturale antidiscriminatoria e libera da stereotipi.
- Realizzazione di percorsi di formazione per docenti ed educatori/rici sul tema della cittadinanza.

Obiettivo 2 - Favorire e supportare un'educazione al dialogo interculturale, al contrasto al razzismo e alle discriminazioni in ambito educativo e scolastico

Azioni:

- Progettazione di attività di educazione all'altro e di costruzione di relazioni positive nell'ambito dei servizi 0-18.
- Rafforzamento dei percorsi specifici rivolti alle classi sui temi dell'educazione al dialogo interculturale, all'antirazzismo e al plurilinguismo.
- Consolidamento e sviluppo di un sistema di interventi tesi a garantire le pari opportunità formative per le persone di minore età con storia di migrazione che frequentano i servizi educativi e scolastici della città.
- Aumento delle risorse destinate al sostegno della formazione di insegnanti e dell'educazione delle persone di minore età sui temi specifici, anche al fine di realizzare gemellaggi e collaborazioni con istituti scolastici dei paesi di provenienza maggioritaria della popolazione residente
- Realizzazione di percorsi di sensibilizzazione per le classi sul tema della cittadinanza.

Obiettivo 3 - Potenziare e diffondere una cultura del rispetto delle diversità e del dialogo attraverso il coinvolgimento delle famiglie e della cittadinanza

Azioni:

- Promozione di iniziative pubbliche volte alla diffusione della cultura del rispetto delle diversità, del dialogo e inclusione sociale nella comunità cittadina tese a favorire la partecipazione delle cittadine e dei cittadini e delle famiglie.
- Sostegno alla diffusione delle informazioni riguardanti le funzioni e le modalità di accesso allo sportello Antidiscriminazioni nei contesti di partecipazione delle famiglie.

Obiettivo 4 - Promuovere, consolidare e valorizzare le sinergie tra i soggetti locali impegnati sui temi interculturali, interreligiosi e di contrasto alle discriminazioni in un'ottica di condivisione dei saperi e delle pratiche.

Azioni:

- Definizione e sviluppo di modalità di raccordo tra le comunità e le associazioni del territorio per una valorizzazione del patrimonio di competenze.
- Individuazione di modalità di condivisione dei saperi tra Università, società civile e scuole, in particolare rispetto alle ricerche accademiche su temi specifici e sviluppo di iniziative per favorire lo scambio reciproco e il raccordo tra Università e centri di sapere sui temi delle discriminazioni, dei diritti e dell'interculturalità.
- Organizzazione di percorsi condivisi tra Amministrazione Comunale, enti territoriali e terzo settore per la realizzazione di iniziative tese a caratterizzare la città in senso interculturale.

➤ **Cultura**

Obiettivo 1 - Contribuire a consolidare un'offerta culturale ed educativa in chiave de-coloniale o non unicamente maggioritaria.

Azioni:

- Promozione di iniziative che prevedano il coinvolgimento di artisti e artiste delle diverse culture nelle azioni di valorizzazione dei patrimoni culturali.

- Sostegno, valorizzazione e diffusione delle azioni che l'associazionismo migrante e interculturale realizza in campo culturale.
- Promozione, in collaborazione con lo SPAD, di un'indagine sulla rappresentanza di persone non autoctone nei diversi settori culturali, sui consumi culturali, sui bisogni e gli interessi delle diverse comunità.
- Organizzazione di iniziative volte a diffondere la conoscenza del patrimonio bibliotecario multilingue disponibile in città.
- Realizzazione di momenti dedicati a presentazioni e laboratori con autori/autrici con background migratorio.

Obiettivo 2 - Favorire, attraverso strumenti di formazione, una rilettura dei patrimoni culturali in ottica interculturale

Azioni:

- Promuovere azioni di valorizzazione delle competenze interculturali di cittadine e cittadini con storia di migrazione nella formazione degli operatori culturali.
- Realizzazione di momenti formativi rivolti al personale del sistema dei servizi culturali (bibliotecar*, operatori e operatrici museali, etc) al fine di esercitare e incentivare una risignificazione dei patrimoni culturali cittadini.
- Promozione dell'offerta formativa per le guide culturali a persone con background migratorio o con competenze interculturali.

Obiettivo 3 - Sostenere e contribuire al percorso del Polo della memoria democratica in un'ottica interculturale

Azioni:

- Istituzione di giornate di memoria finalizzate non solo a rielaborare eredità storiche dolorose che coinvolgono le comunità, ma anche a celebrare accadimenti positivi.
- Promozione di azioni di mappatura, conservazione e valorizzazione, anche in ottica turistica, dei luoghi che rivestono un significato rilevante, da un punto di vista storico e culturale, anche attraverso co-progettazioni con le comunità.

➤ Lavoro

Obiettivo 1 - Formare il personale nei luoghi di lavoro pubblici e privati con corsi specifici sulle discriminazioni e sul rischio di discriminare.

Azioni:

- Inserimento dei fattori di discriminazione nei moduli di formazione obbligatori sulla sicurezza sul lavoro.
- Informare e formare datori e datrici di lavoro, così come lavoratrici e lavoratori.
- Coinvolgimento del settore pubblico e del Terzo settore nella costruzione ed erogazione di percorsi formativi sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro.
- Progettazione di corsi di italiano funzionali ai percorsi di vita e professionali dei beneficiari anche attraverso l'intervento di Insieme per il lavoro.
- Partecipazione alla Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente che ha fra i suoi obiettivi la particolare attenzione alle necessità delle cittadine e dei cittadini straniere/i.

Obiettivo 2 - Dare rappresentanza nel mondo del lavoro a tutte le categorie di persone, senza distinzioni discriminatorie.

Azioni:

- Inserimento di un impegno per politiche di diversity & inclusion nei protocolli sottoscritti dal Comune con gli stakeholder e le aziende del territorio.
- Incentivazione dell'assunzione di donne e madri.
- Rafforzamento dello Sportello per il lavoro del Comune di Bologna con figure professionali con competenze interculturali, anche tramite l'associazionismo, per dare supporto a persone straniere.
- Implementazione del tema "Coesione sociale e integrazione territoriale" della Carta metropolitana per la logistica etica, in particolare rispetto all'obiettivo dell'integrazione dei lavoratori stranieri e della promozione di corsi di lingua italiana che consentano l'effettiva esigibilità dei diritti e dei doveri delle lavoratrici e dei lavoratori.

➤ **Servizi demografici**

Obiettivo 1 - Favorire la massima diffusione degli obblighi normativi in materia di servizi anagrafici e di stato civile tra le cittadine e i cittadini di origine straniera

Azioni:

- Produzione di materiale informativo redatto con un linguaggio semplificato, adattato il più possibile al target di riferimento e in più lingue, sulla base dei ceppi linguistici maggiormente presenti sul quartiere, su determinati argomenti quali ad esempio: la residenza quale "diritto per esercitare altri diritti" (procedure di iscrizione, di cambio di abitazione all'interno del Comune e di cambio di residenza), la dichiarazione di rinnovo della dimora abituale, la cancellazione per irreperibilità, la dichiarazione di nascita, ecc.
- Consolidamento ed ampliamento della rete di diffusione di tali materiali informativi coinvolgendo oltre agli Urp, i Patronati, le Organizzazioni sindacali, le Associazioni interculturali, la Questura e gli uffici postali e la loro pubblicazione sul sito internet del Comune

Obiettivo 2 - Aumentare la consapevolezza nelle operatrici e negli operatori degli effetti che si producono nella vita delle cittadine e dei cittadini stranieri nel momento in cui si applicano le norme

Azioni:

- Organizzazione di percorsi formativi rivolti alle operatrici e agli operatori degli URP e dei servizi demografici nei quali inserire appositi focus per rafforzare la consapevolezza sulle ripercussioni che specifici temi hanno su altri ambiti della vita delle cittadine e dei cittadini di origine straniera (per es. residenza, cancellazioni dall'anagrafe della popolazione residente per irreperibilità o per mancato rinnovo della dimora abituale).

Obiettivo 3 - Potenziare la piena inclusione sociale delle persone straniere che acquisiscono la cittadinanza italiana

Azioni:

- Rielaborare il “Kit informativo” da consegnare alle cittadine e ai cittadini il giorno in cui viene prestato il giuramento per l’acquisizione della cittadinanza italiana al fine di sviluppare il senso di appartenenza alla comunità locale promuovendo l’orientamento ai servizi del territorio
- Offrire alle persone immigrate e a coloro che ottengono la cittadinanza la possibilità di accedere a percorsi di conoscenza della storia dell’Italia

➤ **Sociosanitario**

Obiettivo 1 – Attuare percorsi formativi ed in-formativi, volti anche a consolidare la rete di collaborazione per la promozione e la tutela della salute delle persone migranti

Azioni:

- Realizzazione di percorsi in-formativi congiunti tra operatori / operatrici dei servizi del Comune di Bologna e delle Associazioni di migranti basati sulla conoscenza dei servizi offerti, sul reciproco trasferimento di competenze ed esperienze e condivisione di buone prassi in materia di contrasto alle discriminazioni;
- Realizzazione di percorsi formativi e laboratoriali tra operatori / operatrici dello Sportello Antidiscriminazioni e dei servizi sociali territoriali del Comune di Bologna finalizzati allo scambio, alla conoscenza reciproca e alla costruzione di nuove modalità di collaborazione;
- Realizzazione di percorsi di formazione con gli / le operatori / operatrici dei servizi sociali e delle forze di polizia sulla gestione degli interventi collegati alla prostituzione al fine di prevenire possibili discriminazioni e favorire processi di inclusione sociale.
- Rafforzamento del raccordo tra il Centro Interculturale Zonarelli e l’UOC Dipendenze Patologiche e Assistenza alla Popolazione Vulnerabile e Bassa Soglia dell’Azienda UsI di Bologna e con la rete delle associazioni che costituiscono il gruppo di lavoro multidisciplinare che si occupa di persone migranti e vulnerabilità e con altre articolazioni dell’Ausl che si occupano dei temi sopra indicati.

➤ **Sport**

Obiettivo 1 - Mappare il presente per mettere insieme opportunità, strumenti, risorse e spazi

Azioni:

- Costituzione di un database delle associazioni sportive che lavorano con persone con background migratorio.
- Raccolta e comparazione dati statistici su residenti senza cittadinanza italiana e quanti tesserati presso federazioni e/o associazioni.

- Censimento in forma anonima all'interno dei gruppi razzializzati per individuare quant* praticano sport.
- Rilevazione e diffusione degli spazi urbani pubblici, privati, formalmente riconosciuti e informali disponibili per le attività sportive.
- Rilevazione degli spazi di aggregazione dei gruppi razzializzati al fine di progettare attività mirate.

Obiettivo 2 - Coinvolgere i gruppi razzializzati

Azioni:

- Presentazione e diffusione delle attività sportive in luoghi frequentati dai gruppi più esclusi.
- Diffusione nei luoghi di aggregazione e nei centri interculturali di materiale per iscrizione redatto con un linguaggio semplificato, adatto al target di riferimento e in più lingue.
- Organizzazione di visite alle strutture sportive rivolte ai gruppi più esclusi.
- Ampliamento della rete delle comunicazioni in ambito sportivo alle associazioni di gruppi razzializzati.

Obiettivo 3 - Diffondere attività di sensibilizzazione e formazione volte a promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione nonché per la prevenzione e il contrasto di ogni tipo di discriminazione in ambito sportivo

Azioni:

- Organizzazione di eventi incentrati sulle discriminazioni nello sport su base razziale – etnica – religiosa con associazioni sportive ed associazioni di gruppi razzializzati.
- Organizzazione di incontri regolari di confronto con associazioni sportive, operatori socio educativi e altri soggetti portatori di interessi per avere strumenti per prevenire incidenti di stampo razzista.
- Diffusione di buone prassi in ambito sportivo quali “La Carta dei valori per lo sport femminile” e “La tutela dei diritti dei minorenni nello sport”.
- Organizzazione di corsi di formazione sul tema dell'antidiscriminazione rivolti al personale che opera nel contesto sportivo anche in ambito scolastico.
- Consolidamento della prassi di valorizzazione dell'esperienza in tema di antidiscriminazione nell'attribuzione del punteggio nei bandi per la concessione di contributi in ambito sportivo e l'assegnazione d'uso di impianti sportivi.
- Conferimento di un premio / riconoscimento all'associazione sportiva più inclusiva.
- Co-progettazione con le associazioni sportive per la realizzazione di corsi che avvicinino le donne di altre culture allo sport (es. corsi per andare in bicicletta).

➤ Supporto alle vittime

Obiettivo 1 - Creare una rete tra Comune, servizi di polizia, associazioni e comunità del territorio che collabora per diminuire l'underrecording e l'underreporting

Azioni:

- Individuazione nei reparti territoriali della Polizia locale di un gruppo di operatrici e operatori adeguatamente formati che si integrano nella rete dei servizi e delle associazioni

già presente sul territorio di quartiere; un gruppo che coinvolgendo soggetti istituzionali e non, assicurati, attraverso la capillare conoscenza del territorio associata alla specifica competenza in materia, la rilevazione di fenomeni di violenza, di genere e/o discriminatoria, prima ancora che ci sia una formale richiesta di aiuto.

- Definizione di indicatori di discriminazione ad uso del gruppo di operatrici e operatori della Polizia Locale, che utilizzino le stesse definizioni delle raccolte dati degli altri Enti coinvolti nel PAL.
- Predisposizione per la Polizia locale di protocolli operativi e corsi di formazione specifici per l'accoglienza delle vittime di violenza di genere e di crimini di odio e favorire la denuncia dei reati subiti.

Obiettivo 2 - Far conoscere capillarmente lo Sportello Antidiscriminazioni del Comune alle persone e gruppi a rischio di discriminazione e alla cittadinanza in generale per diminuire l'underrecording e l'underreporting

Azioni:

- Ideazione e realizzazione di campagne di comunicazione mirate, con strumenti adatti per raggiungere le persone a rischio discriminazione.
- Agevolazione dell'accesso allo SPAD in termini di lingue (competenze linguistiche dello staff e materiali in diverse lingue), copertura 24/7, strumenti digitali, supporto vocale.
- Diffusione capillare ai potenziali interessati delle notizie sui risultati positivi delle azioni antidiscriminatorie, mostrando che un cambiamento dello stato di fatto è possibile (es. newsletter dello SPAD).
- Promuovere una maggiore collaborazione tra lo SPAD e gli istituti scolastici, affinché questi diventino un vero e proprio presidio nella lotta quotidiana alla discriminazione razziale e si possa garantire un maggiore supporto alle famiglie degli studenti e delle studentesse nella regolarizzazione del proprio nucleo familiare e nell'accesso ai servizi.

Obiettivo 3 - Supportare le vittime di crimini d'odio nel percorso di denuncia e con consulenze psicologiche

Azioni:

- Formazione di operatori e operatrici di servizi di front office, polizia, magistratura, ecc. sugli indicatori di crimini d'odio.
- Coinvolgere OSCAD in uno scambio volto a valutare la fattibilità della redazione di un protocollo cittadino per gli interventi coordinati delle varie organizzazioni che intervengono nei casi di reati d'odio, prendendo ad esempio il protocollo sulla violenza di genere.
- Compiere, attraverso lo SPAD e coinvolgendo un gruppo interistituzionale di esperte ed esperti, uno studio di fattibilità, a partire dall'identificazione dei servizi già esistenti di supporto psicologico e di empowerment delle vittime di reato, per integrare/costruire un servizio di supporto specifico per vittime di crimini d'odio che sappia anche fornire loro riferimenti formali e informali.

➤ Dialogo interculturale e interreligioso

Obiettivo 1 - Garantire l'organizzazione di iniziative continuative su temi di rilievo legati all'intercultura.

Azioni Obiettivo 1:

- Rafforzamento delle iniziative in rete tra il Centro Interculturale Zonarelli, gli altri luoghi della realtà culturale cittadina e le associazioni di comunità in occasione della Giornata internazionale della lingua madre per promuovere la ricchezza linguistica e interculturale delle realtà presenti in Città.
- Organizzazione annuale di un Open Day del Centro Interculturale Zonarelli per far conoscere alla cittadinanza le associazioni interculturali di comunità e le loro attività e iniziative.
- Valorizzazione delle ricorrenze fondative, civili e religiose, delle comunità di diversa provenienza presenti a Bologna.

Obiettivo 2 - Promuovere la sensibilizzazione alla cittadinanza e allo *ius soli* della città di Bologna in un'ottica di rimozione delle discriminazioni, di riconoscimento del ruolo delle e dei giovani nella promozione della coesione tra popoli e culture diverse.

Azioni:

- Sviluppo di azioni e di momenti di riflessione volti a creare una consapevolezza condivisa sulle ripercussioni che la mancanza di una normativa adeguata sulla cittadinanza italiana ha su bambine e bambini e sulle loro famiglie.
- Organizzazione di momenti dedicati alla valorizzazione del conferimento della Cittadinanza Italiana in occasione del giuramento delle nuove cittadine e nuovi cittadini italiane/i.
- Realizzazione di percorsi di sensibilizzazione per ragazze e ragazzi sul tema della cittadinanza.

Obiettivo 3 - Promuovere il dialogo interreligioso attraverso la costruzione di sinergie interculturali con le confessioni religiose diffuse sul territorio.

Azioni:

- Ampliamento del Tavolo interreligioso, in prospettiva interculturale, per la realizzazione della Casa dell'incontro e del dialogo tra religioni e culture.
- Sviluppo e ampliamento della progettualità della "Casa dell'incontro e del dialogo tra religioni e culture" come spazio simbolico, spirituale, artistico-culturale, a cui parteciperanno le realtà confessionali del territorio. Progettazione, intorno alla Casa, di un Giardino delle religioni.

- Sviluppo di una rete di sale del silenzio, a partire dalla prima che potrà situarsi all'interno della Casa.
- Promozione della conoscenza e del rispetto delle diversità religiose attraverso la diffusione di buone pratiche di dialogo interreligioso, azioni mirate all'educazione, all'inclusione sociale, ai temi intergenerazionali.
- Promozione di iniziative sull'educazione alla pace, quale presupposto per il riconoscimento reciproco, il dialogo, la prevenzione dei conflitti e la non violenza.
- Mappatura continua dei soggetti e degli spazi religiosi a Bologna.

d. Organizzazione interna

La Città promuoverà la diversità nella compagine del personale dipendente, anche con riferimento alle posizioni occupate e alle progressioni di carriera. A tal fine, con deliberazione di Giunta P.G. n. 697834/2022 è stata prevista l'istituzione di n. 5 figure di Diversity Manager in modo da ricomprendere in un'ottica intersezionale, professionalità ed esperienze sull'antidiscriminazione e il diversity management. I/le Diversity Manager saranno impegnat* nella costruzione e attuazione di una strategia operativa di gestione e valorizzazione della diversità, integrata e intersettoriale.

La strategia prevederà le seguenti fasi:

- coinvolgimento delle parti interessate per la definizione di policies nei vari ambiti di governo urbano, con focus su assunzioni e erogazione dei servizi;
- integrazione strutturale del diversity management nel ciclo di gestione della performance;
- aggiornamento professionale e formazione continua delle/dei dipendenti e delle/degli stakeholder.

I/le Diversity Manager affiancheranno il Gruppo Intersettoriale composto da referenti interni ai diversi dipartimenti e aree individuati con determinazione della Direzione Generale P.G. n. 445746/2022 nell'individuazione dei processi e delle attività interessate ai temi, attraverso un percorso iniziale, formativo e laboratoriale, volto a condividere metodi di lavoro e indicatori.

I/le Diversity Manager accompagneranno infine l'Amministrazione Comunale a sviluppare la buona gestione di tutte le dimensioni della diversità, quindi da un lato migliorare l'accessibilità dei servizi, dall'altro adottare provvedimenti che aumentino la presenza di minoranze sottorappresentate nel personale pubblico (ad esempio attraverso la pubblicizzazione di bandi e concorsi presso le diverse comunità cittadine, l'attribuzione di punteggi maggiori per conoscenze linguistiche e interculturali, ecc.). Contribuiranno inoltre al progetto di ampliamento dello SPAD ad altri fattori di discriminazione e alla diffusione dello SPAD sul territorio comunale.

e. Trasversalità, partecipazione e responsabilità politico-amministrativa

➤ **Mainstreaming**

Per il monitoraggio e la valutazione sull'andamento del PAL, vi sono già strutture di riferimento all'interno dell'Amministrazione comunale. Al fine di perseguire le linee contenute nel programma di mandato 2021 – 2026 "La Grande Bologna per non lasciare indietro nessuno"

citare nell'ambito di questo Piano d'Azione Locale e di costruire misure trasversali nell'ambito di una strategia antidiscriminatoria sono state adottate nel 2022 le seguenti soluzioni organizzative. Con deliberazione della Giunta P.G. n. 178794/2022 del 14 aprile 2022 è stata approvata una modifica allo schema organizzativo dell'ente che ha previsto l'allocatione delle funzioni di Coordinamento degli interventi in materia di promozione e tutela dei diritti, delle pari opportunità, della tutela delle differenze in capo alla Direzione Generale in ragione della loro trasversalità su tutte le altre funzioni e al fine di un efficace coordinamento unitario degli obiettivi e dei progetti del programma di mandato. Tali funzioni di coordinamento sono state collocate presso il Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino.

Con successiva determinazione della Direzione Generale P.G. n. 445746/2022 del 22 luglio 2022 è stato costituito il Gruppo Intersettoriale composto da referenti interni ai diversi dipartimenti e aree coordinato dal Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino al fine di garantire l'azione integrata all'interno dell'Ente, relativamente alla tutela dei diritti, alla valorizzazione delle differenze e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. Inoltre, con deliberazione di Giunta P.G. n. 697834/2022 del 25 ottobre 2022 si è provveduto alla costituzione di una articolazione funzionale trasversale all'Amministrazione denominata Ufficio Diritti e Città Plurale coordinata dall'unità preposta alle azioni di antidiscriminazione allocata presso la Direzione Generale / Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura del Cittadino e supportata operativamente dal Gruppo Intersettoriale come sopra costituito. Con la medesima deliberazione è stata prevista l'istituzione della figura di Diversity Manager, di cui sopra.

➤ **Partecipazione**

L'Amministrazione promuove, con l'apporto delle associazioni e delle altre forme di aggregazione civica presenti sul territorio, la partecipazione attiva delle cittadine e dei cittadini, partendo dalle periferie quali "luoghi di opportunità", dando impulso a nuove forme di democrazia urbana e collaborativa.

Questo obiettivo è previsto sia nello Statuto del Comune di Bologna che fissa tra gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione quello di garantire e valorizzare il diritto delle cittadine e dei cittadini, delle formazioni sociali, delle persone interessate, delle e degli utenti e delle associazioni portatrici di interessi diffusi, come espressione della comunità locale, di concorrere allo svolgimento e al controllo delle attività poste in essere dall'amministrazione locale, ispirando la propria azione al principio di sussidiarietà orizzontale e di collaborazione con le istanze sociali ed economiche, sia nelle linee programmatiche per il mandato amministrativo 2021 – 2026.

Con il Nuovo Patto per l'amministrazione condivisa si è voluto creare una nuova alleanza strategica tra Pubblica Amministrazione, enti del Terzo Settore e reti civiche prevedendo una serie di impegni che, tra gli altri, intervengono sul funzionamento della macchina amministrativa implicando un cambio di paradigma della programmazione e realizzazione delle azioni amministrative mediante l'amministrazione condivisa, la co-programmazione e la co-progettazione e un osservatorio permanente di confronto sull'amministrazione condivisa.

Tra le esperienze in materia di partecipazione attiva volte a supportare l'integrazione e fornire sostegno alla partecipazione formale ed informale in tema di diritti umani e intercultura si segnalano:

- Centro Interculturale Massimo Zonarelli

È un servizio del Comune di Bologna che promuove la partecipazione dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine alla vita pubblica locale e sostiene l'associazionismo migrante e interculturale. Prende il suo nome da Massimo Zonarelli, consigliere del Quartiere San Donato impegnato nel sociale ed in particolare nella cooperazione internazionale. Il Centro programma e realizza le attività in collaborazione con persone attive di diverse Associazioni, di comunità immigrate o di gruppi di promozione di cittadinanza attiva, che rappresentano il "capitale sociale" originato dalla partecipazione a una rete di relazioni basate su principi di reciprocità e mutuo riconoscimento. Il Centro, tra l'altro, sostiene il lavoro delle associazioni e degli altri attori istituzionali, attraverso la co-progettazione di iniziative e progetti che promuovono i diritti umani e i diritti di cittadinanza, il dialogo interreligioso e interculturale, la partecipazione di residenti straniere e stranieri alla vita pubblica a livello locale.

Le associazioni aderenti al Centro attualmente sono 141 e a cadenza mensile si riuniscono in un incontro di coordinamento con lo scopo di creare rete tra le associazioni stesse, e tra queste e le Istituzioni, ed informare sulle opportunità di partecipazione e di finanziamento in occasione di bandi e avvisi.

- Sportello Antidiscriminazioni – SPAD

Lo Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Bologna con focus sulle discriminazioni razziali, etniche e religiose dirette o indirette con un'attenzione specifica alle discriminazioni multiple e intersezionali. E' parte integrante della rete contro le discriminazioni della Regione Emilia – Romagna. Il carattere innovativo e sperimentale dello sportello deriva dalla modalità di ideazione e co-gestione con gli enti del terzo settore.

L'apertura dello sportello a dicembre 2021 è stata preceduta da un percorso di partecipazione e consultazione con diversi portatori di interesse quali ad es. le Associazioni del Centro Interculturale Zonarelli, uffici stranieri delle organizzazioni sindacali, servizi pubblici locali, in particolare in ambito sociale e socio-sanitario (Servizio Sociale Territoriale), educativo (Servizio educativo e scolastico territoriale), abitativo, culturale, Azienda Servizi alla Persona Città di Bologna, COSPE, ASGI.

Lo SPAD si è costituito poi tramite la sottoscrizione di una convenzione tra il Comune di Bologna e l'Associazione Interculturale Universo, l'Associazione Diversa/mente, l'Associazione Africa e Mediterraneo, l'Associazione Cospe e ASGI. Alla convenzione e quindi alla co-gestione dello SPAD attualmente prendono parte 33 associazioni.

Lo Sportello prevede 5 funzioni: Ascolto e orientamento, Supporto alle vittime, Informazione e sensibilizzazione rivolta alla cittadinanza, Formazione, Osservatorio sulle discriminazioni per provenienza, razziali e religiose. Per ciascuna funzione, sono stati individuati referenti tra associazioni e Comune con un ruolo di co-coordinamento. Inoltre è stato previsto un Team Multidisciplinare per condividere e affrontare i casi particolarmente complessi e un Coordinamento di tutti gli attori coinvolti per confronti periodici. L'attività di sportello, sempre in un'ottica di co-gestione, è svolta con la co-presenza di un/a operatore/operatrice comunale interno/a e un/a esterno/a. Il 31 ottobre 2022 è terminato il periodo sperimentale della durata di circa un anno e l'Amministrazione ha deliberato il consolidamento e l'ampliamento dello SPAD.

- Casa dell'incontro e del dialogo tra religioni e culture

Ad aprile 2021 è stato sottoscritto un Protocollo con lo scopo di definire un accordo di intenti per avviare un progetto in cui la conoscenza tra le Culture e i Popoli possano trovare una “Casa” come luogo di incontro e di dialogo tra soggetti appartenenti a religioni e culture diverse. Il Protocollo, che nel presente mandato amministrativo viene rielaborato e ampliato, è aperto alla sottoscrizione delle confessioni religiose presenti nell’Area Metropolitana di Bologna che ne condividono le finalità e gli obiettivi ed intendono collaborare al loro raggiungimento.

L’istituzione della “Casa” attraverso un iter condiviso con le comunità religiose diffuse sul territorio permetterà a Bologna di confermare il proprio ruolo di città solidale e plurale.

- Centro Intercultura e Documentazione RiESco

È un servizio dell’Area Educazione Istruzione e Nuove Generazioni del Comune di Bologna che promuove la partecipazione delle famiglie alla comunità educativa e scolastica. Il Centro oltre ai servizi tesi a garantire pari opportunità formative per persone di minore età di origine straniera attraverso servizi di insegnamento della lingua italiana e di mediazione linguistico culturale nelle scuole e nei servizi, propone occasioni di formazione per personale educativo e scolastico tese a capacitare educatrici/ori e insegnanti nell’attivazione di relazioni positive con le famiglie di origine straniera. Inoltre, in collaborazione con altri Enti del territorio competenti per la formazione linguistica delle cittadine e dei cittadini stranieri adulti, RiESco organizza percorsi di avvicinamento alla lingua italiana, con una particolare attenzione per le donne e per le madri non italofone, che, seppur residenti da anni sul territorio, faticano ad accedere a corsi di lingua tradizionali offerti dal territorio. Attraverso la realizzazione di laboratori di facilitazione linguistica realizzati presso gli spazi del Centro o presso i servizi educativi 06, il Centro propone percorsi di formazione che rappresentano occasioni di uscita dall’isolamento, di interazione linguistica con altre madri, all’interno di spazi accoglienti e inclusivi, nei quali l’utente fa esperienza di contatto con l’offerta dei servizi del territorio e soprattutto con la comunità educativa scolastica che accoglie o accoglierà il figlio o la figlia.

Il Centro, tra l’altro, sostiene il lavoro delle scuole e dei servizi per l’infanzia per la valorizzazione delle lingue madri attraverso iniziative tese a promuovere l’approccio del translanguaging come prospettiva non occasionale ma permanente di riconoscimento delle competenze delle famiglie e delle persone di minore età che frequentano scuole e servizi per l’infanzia.

Il centro raccoglie l’eredità trentennale del Centro per l’Educazione Interculturale che dal 1992 opera con l’obiettivo di favorire le pari opportunità formative e l’inclusione delle famiglie con background migratorio, raggiungendo con le attività sopra descritte circa 1000 persone di minore età 0-18 ogni anno e circa 620 adulti.

➤ Strumenti tecnici e finanziari

Sulla base di alcuni atti organizzativi, già citati in precedenza, il monitoraggio sulla realizzazione delle azioni del PAL è in capo alla Direzione Generale ed in particolare all’unità preposta alle azioni di antidiscriminazione allocata presso il Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura del Cittadino. Il consolidamento dell’agire dell’articolazione funzionale trasversale all’Amministrazione denominata Ufficio Diritti e Città Plurale, supportata operativamente dal Gruppo Intersectoriale dei referenti interni ai diversi dipartimenti, è propedeutico al conseguimento degli obiettivi di questo PAL.

Lo sviluppo del PAL dovrà prevedere l’attribuzione di ulteriori risorse dedicate.

Le Aree/Dipartimenti/Settori che hanno contribuito alla redazione del PAL sono:

Settore Biblioteche e Welfare culturale, Settore Politiche abitative, Settore Sport, Dipartimento Welfare e Promozione del benessere di comunità, Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni, Corpo di Polizia Locale, Servizi demografici.

Gli enti del terzo settore, le istituzioni e le organizzazioni che hanno partecipato agli incontri di comunità sono:

(A.I.P.I.L.V) Associazione interculturale per l'inserimento lavorativo di volontariato
Associazione Avvocato di strada ODV
Associazione MondoDonna Onlus
Associazione rumena Betania
Associazione Xenia
ATTITUDES_spazio alle arti
BelarusBO APS
Cantieri Meticci APS
CEFA onlus
CESD APS
Comunità Ebraica
COSPE Onlus
CSI APS
Fondazione Scuola Di Pace Di Monte Sole
La casa del Mondo
Associaz. Cerchio di Via Libia
Lai-momo soc. coop. soc. Africa e Mediterraneo
Next Generation Italy
Raggi di Sole-APS Associazione donne Filippine
SCONFINAMENTI APS
Status Equo
Yoda aps
Casa Quartiere Frassinetti
ArciSolidarietà Bologna
CSI
Polizia di Stato
Hayat
Arma dei Carabinieri
AUSL di Bologna
Black History Month Bologna
Associazione Dadama

ALLEGATO A

Glossario del Piano d'azione locale del Comune di Bologna per una città antirazzista e interculturale. Per la promozione dell'intercultura, la prevenzione e il contrasto al razzismo, alle discriminazioni su base razziale, etnica e religiosa e ai crimini d'odio

	Definizione	Fonte
<i>RAZZISMO</i>	La convinzione che un motivo quale la "razza", il colore della pelle, la lingua, la religione, la cittadinanza o l'origine nazionale o etnica giustifichi il disprezzo per una persona o un gruppo di persone o l'idea che una persona o un gruppo di persone siano superiori". L'uso delle espressioni "razza" o "origine razziale" non implica l'accettazione di teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte.	Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa
<i>RAZZISMO ISTITUZIONALE</i>	Il fallimento collettivo di un'organizzazione nel fornire un servizio appropriato e professionale alle persone a causa del loro colore, cultura o origine etnica. Può essere visto o rilevato in processi, atteggiamenti e comportamenti che equivalgono a discriminazione attraverso pregiudizi inconsapevoli, ignoranza, noncuranza e stereotipi razzisti che svantaggiano le minoranze etniche".	W. MacPherson, The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William MacPherson, Londra, 1999
<i>RAZZISMO STORICO</i>	Le radici storiche e l'eredità delle ideologie, dei sistemi (colonialismo, schiavitù) del passato e degli eventi (Shoah, Porrajmos) che continuano a plasmare atteggiamenti contemporanei, eventi, rappresentazioni mediatiche, disuguaglianze sociali e gerarchie	European Network Against Racism (ENAR) - Center for Intersectional Justice (CIJ) Report: Intersectional Discrimination in Europe, Bruxelles 2020
<i>RAZZIALIZZAZIONE</i>	Il processo di attribuire caratteristiche e qualità che sono presentate come innate a un gruppo e costruire false gerarchie sociali in termini razziali associate a esclusione e ostilità. L'uso del concetto di "razzalizzazione" ha il potenziale per aiutare la comprensione dei processi alla base del razzismo e della discriminazione razzista e per garantire che le voci dei gruppi razzializzati siano ascoltate e prese in considerazione, in particolare nei settori della sensibilizzazione, dell'istruzione e dell'elaborazione delle politiche.	ECRI. Parere sul concetto di "razzalizzazione" adottato l'8 dicembre 2021
<i>XENORAZZISMO</i>	Il razzismo affrontato da migranti, richiedenti asilo e rifugiati, accentuato nell'ultimo decennio dalla cosiddetta "crisi" dell'asilo e della migrazione. Si manifesta attraverso l'aumento della violenza e dell'incitamento all'odio nei confronti dei migranti, ma anche attraverso politiche e pratiche discriminatorie sistemiche e strutturali che escludono i migranti dalla partecipazione a pieno titolo alla società.	ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.
<i>AFROFOBIA</i>	Forma specifica di razzismo alimentata da abusi storici e stereotipi negativi che portano all'esclusione e alla disumanizzazione dei neri. Si riferisce alla discriminazione diretta, ma anche alla discriminazione strutturale affrontata dalle persone di origine africana. Impone la comprensione del razzismo come concetto che si	ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.

	basa su strutture storiche come il colonialismo o la tratta transatlantica degli schiavi.	
<i>ANTISEMITISMO</i>	“(…) una certa percezione degli ebrei, che può essere espressa come odio verso gli ebrei. Le manifestazioni retoriche e fisiche dell'antisemitismo sono dirette verso individui ebrei o non ebrei e/o le loro proprietà, verso le istituzioni della comunità ebraica e le strutture religiose. (IHRA)	Alleanza internazionale per la memoria dell'Olocausto (IHRA)
<i>ISLAMOFOBIA</i>	Si riferisce ad atti di violenza e discriminazione, così come a discorsi razzisti, alimentati da abusi storici e stereotipi negativi che portano all'esclusione e alla disumanizzazione dei musulmani e persone percepite come tali. L'islamofobia è una forma di razzismo nel senso che è il risultato della costruzione sociale di un gruppo come razza a cui vengono attribuite specificità e stereotipi (razzializzazione).	ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.
<i>ANTIZIGANISMO</i>	Complesso storico e persistente di razzismo consuetudinario contro gruppi sociali identificati sotto lo stigma 'zingaro' o altri termini correlati; incorpora strutture sociali di discriminazione e pratiche violente che emergono in quel contesto, che hanno un effetto degradante o ostracizzante e che riproducono svantaggi strutturali.	ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.
<i>XENOFOBIA</i>	Xenofobia significa paura dello straniero, paura che si manifesta attraverso comportamenti e atteggiamenti di rifiuto nei suoi confronti nella produzione del pregiudizio. La xenofobia individua una minaccia e afferma la superiorità del nazionale sullo straniero, dell'identità sull'alterità. È quindi un rapporto, sicuramente negativo, fra due entità sociali definite entrambe globalmente piuttosto che secondo una dimensione sociale particolare.	Voce Xenofobia di S. Tabboni - Enciclopedia delle scienze sociali TRECCANI
<i>DISCRIMINAZIONE</i>	Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.	D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (G.U. 18-8-1998, n. 191, s.o. 139/L). – Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero
<i>DISCRIMINAZIONE DIRETTA</i>	Si ha discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga.	Art. 2(1) DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215, attuazione della direttiva 2000/43/CE
<i>DISCRIMINAZIONE INDIRETTA</i>	Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.	Art. 2(1) DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215, attuazione della direttiva 2000/43/CE

<i>DISCRIMINAZIONE SISTEMICA (O STRUTTURALE)</i>	<p>Norme, politiche, pratiche o atteggiamenti culturali predominanti sia nel settore pubblico che in quello privato che creano svantaggi relativi per alcuni gruppi e privilegi per altri gruppi.</p> <p>Manifestazione sociale delle disuguaglianze strutturali, basate su gerarchie sociali profonde che si riflettono in tutte le istituzioni sociali. Una gerarchia "invisibile" che crea privilegi e svantaggi strutturali.</p>	<p>Comitato dei diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite: Commento generale n.20 ENAR - CIJ, cit.</p>
<i>MOLESTIE</i>	<p>Comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.</p> <p>Sono considerate come discriminazioni dal Decreto legislativo n.215/2003.</p>	<p>Art. 2(3) DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215, attuazione della direttiva 2000/43/CE</p>
<i>INTERSEZIONALITÀ</i>	<p>Strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e ai modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche. Questa definizione si applica anche a qualsiasi forma di discriminazione.</p>	<p>Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)</p>
<i>DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE</i>	<p>Si ha discriminazione intersezionale quando due o molteplici campi di discriminazione operano simultaneamente e interagiscono in modo inseparabile, producendo forme distinte e specifiche di discriminazione.</p>	<p>Consiglio d'Europa. Intersezionalità e discriminazioni multiple.</p>
<i>REATO D'ODIO</i>	<p>Un reato, commesso contro un individuo e/o beni ad esso associati, motivato da un pregiudizio che l'autore nutre nei confronti della vittima, in ragione di una "caratteristica protetta" di quest'ultima. Il crimine (o reato) d'odio, quindi, si caratterizza per la presenza di due elementi: un fatto previsto dalla legge penale come reato (cosiddetto reato base) e la motivazione di pregiudizio in ragione della quale l'aggressore sceglie il proprio bersaglio.</p> <p>DEFINIZIONE OPERATIVA DI FESU La violenza discriminatoria è un episodio violento percepito dalla vittima, da un testimone o da qualsiasi altra persona come motivato da pregiudizio, intolleranza, avversione oppure odio, che può costituire o meno un reato ai sensi del codice penale vigente".</p>	<p>Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti Umani (Odihr) dell'Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa (Osce).</p> <p>Forum Europeo di Sicurezza Urbana https://issuu.com/efus/docs/manifeste-vit-web</p>
<i>DISCORSI D'ODIO</i>	<p>Si intende per discorso dell'odio il fatto di fomentare, promuovere o incoraggiare, sotto qualsiasi forma, la denigrazione, l'odio o la diffamazione nei confronti di una persona o di un gruppo, nonché il fatto di sottoporre a soprusi, insulti, stereotipi negativi, stigmatizzazione o minacce una persona o un gruppo e la giustificazione di tutte queste forme o espressioni di odio testé citate, sulla base della "razza", del colore della pelle, dell'ascendenza, dell'origine nazionale o etnica, dell'età, della disabilità, della lingua, della religione o delle convinzioni, del sesso,</p>	<p>ECRI – Racc. di politica generale n. 15 relativa alla lotta contro il discorso dell'odio (adottata nel 2015)</p>

	del genere, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale e di altre caratteristiche o stato personale.	
<i>DIVERSITY AND INCLUSION MANAGEMENT</i>	<p>Dei diversi orientamenti ascrivibili al tema del <i>Diversity and Inclusion Management</i>, viene qui assunto l'orientamento connesso alla valorizzazione di diversità socialmente definite. Percorsi di formazione per gruppi sottorappresentati nei processi di gestione e di decisione, o iniziative che tengono conto di fattori culturali e sociali nella gestione dei tempi e dei carichi di lavoro sono esempi di azioni connesse a questo approccio strategico. In questo orientamento le diversità sono ricondotte all'appartenenza a un gruppo sociale (per es. essere di religione islamica e, quindi, poter avere un regime alimentare diverso), mentre le scelte dell'azienda si orientano verso un ambiente di lavoro che si organizza prendendo in considerazione le conseguenze connesse a tali diversità.</p>	Buemi M., Conte M, Guazzo G. (2015), <i>Il diversity management per una crescita inclusiva</i> , Milano, Franco Angeli
<i>MICROAGGRESSIONI</i>	<p>Le microaggressioni sono atteggiamenti, offese ed insulti quotidiani, verbali o non verbali, intenzionali o non intenzionali, che veicolano messaggi ostili, dispregiativi e negativi verso membri di gruppi sociali marginalizzati. In molti casi, questi messaggi invisibili possono minare l'identità o l'esperienza degli individui oppressi. Possono denigrare al livello personale o di gruppo, deumanizzare, creare esclusione sociale, minacciare e intimidire, relegare ad uno status di inferiorità e portare a riservare trattamenti impari.</p>	Derald Wing Sue in "Microaggression: More Than Just Race" (2007)
<i>INTERCULTURALE</i>	<p>Si riferisce all'interdipendenza e all'interazione tra varie comunità linguistiche ed etniche. Una prospettiva interculturale richiede di riconoscere che la realtà è plurale, complessa e dinamica e che l'interazione è parte integrante di tutta la vita e di tutta la cultura.</p>	Centro Interculturale Mondinsieme Reggio Emilia
<i>DIALOGO INTERCULTURALE</i>	<p>Il dialogo che intercorre tra individui o gruppi che si percepiscono come aventi affiliazioni culturali differenti gli uni dagli altri.</p>	Centro Interculturale Mondinsieme Reggio Emilia
<i>INCLUSIONE</i>	<p>Approccio che valorizza la diversità e mira a garantire pari diritti e opportunità a tutti creando condizioni che consentano la piena e attiva partecipazione di ogni membro della società.</p>	Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa