

PIANO D'AZIONE LOCALE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER IL CONTRASTO AL RAZZISMO, ALLE DISCRIMINAZIONI PER ORIGINE E APPARTENENZA CULTURALE E AI CRIMINI MOTIVATI DALL'ODIO

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

(Costituzione della Repubblica Italiana, art. 3)

Principi guida e riferimenti

Nel rispetto dei principi ispiratori di pari dignità e uguaglianza tra le persone dettati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dalla Costituzione Italiana, le istituzioni di tutti i livelli hanno prodotto nel corso degli anni numerose convenzioni, raccomandazioni e leggi a tutela dei diritti e a contrasto di ogni tipo di discriminazione, e segnatamente a quelle basate sulla supposta appartenenza a "razze" diverse o su una diversa origine o appartenenza culturale.

Negli ultimi anni gli sforzi in questa direzione si sono concentrati in particolare sulla definizione di strategie e piani d'azione.

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno individuato nella riduzione delle diseguaglianze uno dei principali tra i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, indicando come target specifici la promozione a tutti i livelli dell'inclusione e delle pari opportunità e l'eliminazione di leggi, politiche e pratiche discriminatorie.

Nel 2020 l'Unione Europea ha presentato il suo Piano d'azione contro il razzismo 2020-2025, finalizzato a individuare principi guida, ambiti di intervento e misure concrete per costruire una "Unione dell'uguaglianza" e supportare lo sviluppo e l'implementazione di piani nazionali negli Stati membri.

A livello italiano, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), deputato a garantire il diritto alla parità di trattamento e a definire piani strategici volti ad individuare obiettivi, misure e azioni concrete in grado di evitare e compensare situazioni discriminatorie, ha recentemente rinnovato la Strategia Nazionale di uguaglianza, inclusione e partecipazione di Rom e Sinti e sta lavorando alla redazione di un Piano nazionale antirazzismo.

Sebbene l'inesistenza di razze umane distinte sia stata ampiamente provata dagli studi genetici fin dagli anni '70, ancora oggi è necessario parlare di **razzismo** per indicare l'infondata convinzione che una diversa origine nazionale o etnica possa giustificare percezioni di superiorità, fenomeni di disprezzo e condizioni di disuguaglianza. Il razzismo è il fondamento delle **discriminazioni razziste**, cioè delle diversità di trattamento che penalizzano persone o gruppi in relazione alla loro diversa origine etnica o appartenenza culturale e religiosa. Data l'infondatezza scientifica del concetto di razze umane, il razzismo si basa su un processo di **razzializzazione**, attraverso il quale si attribuiscono a gruppi identificati sulla base di una diversa origine nazionale, di un diverso colore della pelle o di altri tratti considerati distintivi, caratteristiche inferiorizzanti, producendo una condizione di esclusione materiale o simbolica.

Nell'elaborazione di un Piano d'azione, particolare attenzione deve essere rivolta all'individuazione e al contrasto del **razzismo istituzionale**, ossia all'insieme delle politiche e dei processi organizzativi che, anche senza intenzione e consapevolezza, producono disuguaglianze di trattamento nei confronti di determinati gruppi e minoranze. Al fine di contrastare tutte le discriminazioni e di promuovere una società pienamente inclusiva è necessario inoltre adottare la prospettiva dell'**intersezionalità**, tenendo conto della molteplicità degli aspetti che compongono le nostre identità e di come esse si intersecano determinando forme di discriminazioni specifiche, più radicate e più difficili da combattere. In relazione ad alcuni gruppi o persone, la motivazione razzista è solo una delle componenti che alimenta le pratiche discriminatorie, poiché queste si fondano anche su altre caratteristiche inscindibili che definiscono l'identità personale o collettiva, quali il genere, l'orientamento sessuale, l'età, la condizione di disabilità, lo status socio-economico. Per garantire effettiva uguaglianza di diritti e possibilità, è quindi necessario uno sguardo ampio e plurale ai concetti di identità e appartenenza, aggiungendo all'approccio antirazzista una "lente" intersezionale.

Il presente Piano è accompagnato da un glossario utile ad approfondire le terminologie utilizzate in ambito nazionale ed europeo.

Visione e obiettivi

Nella sua identità di "città delle persone", Reggio Emilia, forte del suo investimento nelle politiche interculturali, di inclusione e di valorizzazione della diversità, sceglie oggi di dotarsi di un **Piano di**

azione per il contrasto al razzismo, alle discriminazioni per origine e appartenenza culturale e ai crimini motivati dall'odio.

La visione è quella di una Reggio Emilia antirazzista: una città capace di costruire e rafforzare, nei prossimi anni, una cultura condivisa e delle azioni comuni in grado di combattere le diverse forme di razzismo, con l'obiettivo concreto di produrre cambiamenti nella vita quotidiana delle persone.

Le disuguaglianze non sono inevitabili, non possono essere date per scontate e normalizzate. Al contrario, devono essere considerate conseguenze del mancato accesso o della violazione dei diritti.

Poiché i diritti vanno pensati e promossi nei luoghi in cui si esercitano, il Comune, in quanto istituzione più vicina a cittadini e cittadine e in grado di ascoltarne i bisogni, ha un ruolo cruciale nell'analizzare gli ambiti in cui le discriminazioni si manifestano, individuare gli ostacoli che limitano il diritto all'uguaglianza e agire concretamente per la loro rimozione.

Il Piano d'azione rappresenta uno strumento politico, culturale e operativo per il contrasto al razzismo negli ambiti di competenza delle politiche e dei servizi dell'ente, ma il percorso complessivo verso una società antirazzista non può prescindere dal coinvolgimento dell'intera comunità cittadina, nell'ottica di una responsabilità condivisa.

Il Piano 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 e la trasversalità delle politiche di contrasto del razzismo;
3. l'approccio intersezionale, inteso come consapevolezza delle interazioni tra forme e cause diverse di discriminazione e della molteplicità delle identità personali;
4. il coinvolgimento in ogni fase delle persone appartenenti a gruppi razzializzati, delle loro organizzazioni e delle organizzazioni della società civile impegnate nella promozione dell'uguaglianza.

Il Piano è concepito in un'ottica di complementarità rispetto a 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 documenti strategici e dei dispositivi organizzativi e di monitoraggio sui fenomeni discriminatori e lesivi dei diritti delle persone, tra i quali:

- il tavolo interistituzionale e protocollo d'intesa e protocollo operativo per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- il tavolo interistituzionale e protocollo d'intesa per il contrasto alle mutilazioni genitali femminili;
- il tavolo interistituzionale e protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza sulle donne;

- il tavolo interistituzionale Reggio Emilia Città Senza Barriere, per la promozione e la tutela dei diritti delle persone con disabilità;
- DiTutti, il Piano di azioni strategiche per le politiche interculturali;
- il Coordinamento dei Diritti Umani del Comune di Reggio Emilia.

Il motto dell'Unione Europea "Uniti nella diversità" implica che tutte le amministrazioni statali, regionali e locali abbiano la capacità di adottare, nei loro ambiti di responsabilità politica, un approccio interculturale, trasversale e complementare.

Sulla base di questo principio, il Comune ha avviato oltre vent'anni fa un percorso di definizione e implementazione delle sue politiche interculturali con la costituzione del Centro Interculturale Mondinsieme che, diventato Fondazione nel 2010, è oggi il soggetto che supporta trasversalmente i servizi e le società partecipate del Comune di Reggio Emilia nel valorizzare la diversità e nel rafforzare le competenze interculturali.

Reggio Emilia è stata inoltre tra le città fondatrici del programma *Intercultural Cities* del Consiglio d'Europa e nel 2010 ha aderito alla Rete italiana delle Città del Dialogo, confrontandosi con le amministrazioni locali che a livello nazionale e internazionale fanno dell'approccio interculturale un elemento chiave delle loro politiche e attribuiscono un ruolo cruciale alla promozione dell'inclusione, del dialogo interculturale e del contrasto alle discriminazioni razziste.

Dalla seconda metà degli anni Ottanta all'interno dell'Amministrazione è presente un ufficio dedicato alla popolazione sinta e rom, con una funzione di mediazione/facilitazione nei confronti dei cittadini, dei Servizi e delle Istituzioni. L'obiettivo principale è promuovere e tutelare la specificità culturale della comunità sinta e rom per contrastare ogni forma di antiziganismo e sostenere percorsi di inclusione, partendo da quattro assi prioritari d'intervento: educazione, occupazione, alloggio e salute.

Problemi e sfide

Il percorso di ascolto che ha portato alla stesura di questo Piano d'azione ha reso evidente che le minoranze etniche, nazionali e religiose che vivono, lavorano o studiano nella nostra città sono esposte a discriminazioni razziste tanto individuali quanto strutturali e istituzionali e a pregiudizi radicati, sebbene non necessariamente consapevoli, nella cultura e nella storia.

Nell'individuazione dei problemi e delle sfide che motivano la redazione del presente documento si è tenuto conto in primo luogo degli esiti del percorso partecipativo che ha coinvolto cittadine e cittadini, associazioni e terzo settore, ma anche delle osservazioni e proposte del personale comunale e delle Forze dell'ordine che ha partecipato ai percorsi formativi sui temi del contrasto

alle discriminazioni e delle competenze interculturali e, non da ultimo, delle informazioni disponibili sulle principali casistiche di segnalazione raccolte dal nodo di raccordo antidiscriminazione del Comune.

Nella prospettiva di una città antirazzista, l'Amministrazione si pone le seguenti sfide:

1. integrare la cultura e la visione antirazzista nelle politiche comunali attraverso un loro inserimento negli atti normativi e nei documenti di programmazione dell'Ente, nell'ottica di un'ampia e complessiva tutela contro le discriminazioni e promozione dell'uguaglianza;
2. contrastare il razzismo e la mentalità razzista a tutti i livelli, da quello delle microaggressioni fino agli atti discriminatori veri e propri, svelando e decostruendo i meccanismi culturali e sociali che normalizzano e legittimano le discriminazioni e che possono evolvere fino a episodi di estrema gravità (crimini motivati dall'odio);
3. strutturare un sistema di rilevazione e di osservazione delle discriminazioni razziste o legate a origine e appartenenza culturale, per dare sostanza a quella che oggi è una percezione diffusa di presenza di un fenomeno caratterizzato da *under-reporting* (mancanza di segnalazioni e denunce) e *under-recording* (mancanza di riconoscimento della discriminazione razzista in chi raccoglie segnalazioni e denunce);
4. intervenire, direttamente o attraverso l'interlocuzione con altre istituzioni o attori del territorio, per eliminare le cause e le pratiche discriminatorie soprattutto nei seguenti ambiti: accesso e mantenimento dell'abitazione, accesso al lavoro e condizioni di impiego, scuola, formazione e contesti educativi per bambine/i e giovani, accesso ai servizi e alle prestazioni sociali.

Aree di azione prioritarie

1. Formazione e sensibilizzazione

Reggio Emilia antirazzista è una città in cui il personale dei servizi comunali è costantemente aggiornato sulle competenze agli approcci interculturali e antidiscriminatori, in cui le vittime e le potenziali vittime sono coscienti delle discriminazioni e degli strumenti per contrastarle e in cui la comunità intera è consapevole dell'impatto negativo del razzismo e dei meccanismi anche inconsapevoli che lo alimentano.

A questo fine, il Comune si impegna a:

- inserire nel piano formativo dell'Ente moduli sul contrasto alle discriminazioni etnico-razziste e lo sviluppo delle competenze interculturali, al fine di accrescere la consapevolezza sul tema e migliorare le modalità di interazione degli operatori. La

formazione sarà rivolta a *tutto* il personale comunale, tra cui policy maker, funzionari amministrativi, addetti alle relazioni con il pubblico, 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 di coinvolgere i propri dipendenti nelle attività formative realizzate negli anni;

- realizzare campagne di sensibilizzazione e accrescimento della consapevolezza, rivolte sia alla cittadinanza in generale che a specifici gruppi e situazioni - ove se ne ravvisi la necessità - sulle diverse forme di discriminazione, anche in ottica intersezionale. Le campagne di sensibilizzazione terranno come riferimento non solo l'approccio antirazzista, ma anche quello interculturale, pertanto oltre alla realizzazione di eventi e campagne comunicative per il 21 marzo, Giornata internazionale per l'eliminazione delle discriminazioni razziali, centrale sarà anche la celebrazione del 21 maggio, Giornata internazionale della diversità culturale;
- promuovere la diffusione di "Reggio Emilia non abbocca", la strategia *anti rumours* adottata dall'Amministrazione comunale che mira a costruire azioni di contronarrativa volte a ridurre stereotipi e pregiudizi e a promuovere l'uguaglianza e il rispetto delle differenze, innescando cambiamenti di percezioni, atteggiamenti e comportamenti a lungo termine;
- favorire un'ampia diffusione del calendario interculturale realizzato dalla Fondazione Mondinsieme per celebrare le ricorrenze civili e religiose più importanti per le comunità di differente origine geo-culturale, al fine di favorire lo sviluppo di forme di riconoscimento reciproco e migliorare il senso di appartenenza e coesione sociale;
- implementare attività di informazione specificamente rivolte alle persone appartenenti a gruppi razzializzati con riferimento alle tutele contro le discriminazioni, ai luoghi e alle modalità di segnalazione e denuncia.

2. Raccolta di dati

Reggio Emilia antirazzista è una città che ha adeguati strumenti di rilevazione e analisi del fenomeno e che ne sa dare una lettura competente, prendendo in considerazione sia i dati, sia la rilevazione degli episodi di discriminazione, attraverso strumenti di segnalazione e registrazione

A questo fine, il Comune si impegna a:

- strutturare una rete sul territorio, composta dagli operatori dei servizi comunali ma anche dalle organizzazioni della società civile, che possa raccogliere casi e segnalazioni di atti discriminatori, coordinando la propria azione con il nodo di raccordo antidiscriminazione;
- avviare una raccolta sistematica di informazioni e dati sull'uguaglianza, intesi come dati disaggregati utili per valutare comparativamente la situazione dei gruppi razzializzati, per elaborare politiche pubbliche che possano contribuire a promuovere l'uguaglianza e per valutare la loro applicazione. La raccolta dei dati servirà per un'analisi interna all'Ente funzionale all'eliminazione di eventuali forme di discriminazione non intenzionali connaturate a prassi consolidate che regolano o determinano l'erogazione dei servizi.

3. Servizi alla cittadinanza

Reggio Emilia antirazzista è una città in grado di garantire a tutta la cittadinanza uguali possibilità di accesso alle informazioni e ai servizi e dispone di un'efficace sistema di ascolto, orientamento e supporto per le vittime di discriminazione.

A tal fine il Comune si impegna a:

- valorizzare il ruolo del nodo di raccordo antidiscriminazione nelle sue funzioni di: luogo di informazione, consulenza e mediazione per le persone che segnalano trattamenti iniqui; punto di riferimento per i servizi e le realtà del territorio che entrano in contatto con situazioni di presunta discriminazione e strumento dell'amministrazione per intercettare gli episodi e i meccanismi discriminatori ai fini dell'implementazione di efficaci misure di contrasto.
Le attività del nodo di raccordo si caratterizzeranno per una maggior flessibilità nelle modalità e negli orari di accesso alla cittadinanza e per un raccordo più funzionale con i servizi comunali e le "antenne" territoriali, ai quali offrirà formazione e consulenza e dai quali raccoglierà le segnalazioni relative a casi e casistiche di discriminazione. Compito del nodo di raccordo sarà inoltre analizzare le tendenze in atto, per poterle rappresentare ai decisori politici ai fini dell'individuazione di efficaci misure di contrasto al razzismo;
- elaborare materiale informativo multilingue e/o con tecniche che prevedano modalità compensative per le differenti abilità su diritti, politiche antidiscriminatorie e accesso ai servizi. Il materiale dovrà essere fruibile con modalità e in luoghi diversi per favorire un ampio accesso alle informazioni e raggiungere il maggior numero di persone vittime e/o potenziali vittime di discriminazione;

- integrare e declinare all'interno del patto educativo interculturale promosso dalla Strategia "Ditutti" una riflessione sul tema antidiscriminatorio, affinché in tutte le scuole di ogni ordine e grado e all'interno dei servizi educativi rivolti a bambine/i, adolescenti e giovani, si rafforzino la consapevolezza e la competenza per riconoscere e contrastare i meccanismi che generano forme di discriminazione strutturale, ma anche le microaggressioni e le forme di esclusione;
- valorizzare il ruolo della mediazione linguistica e interculturale in funzione di una migliore comprensione e di un più efficace contrasto alle discriminazioni razziste. Il percorso formativo e di scambio con il servizio di mediazione interculturale del Comune è uno strumento che permette di ricavare dai mediatori di professione informazioni e letture competenti sui fenomeni discriminatori, potenziando al contempo i loro strumenti di osservazione e analisi in ottica antirazzista;
- promuovere percorsi e attività di ascolto e dialogo con i giovani di seconda generazione e con le comunità di diversa origine geo-culturale, con l'obiettivo di rilevare eventuali atti discriminatori, di migliorare le modalità di comunicazione istituzionale e facilitare la possibilità di accesso alle informazioni e ai servizi comunali da parte di tutta la cittadinanza;
- collaborare con le organizzazioni della società civile a favore e in funzione dell'accesso alle informazioni e ai servizi da parte di cittadini e famiglie di diversa origine nazionale, etnica e culturale. Consapevole dell'importante funzione di orientamento e supporto che le associazioni svolgono nell'aiutare le cittadine e i cittadini a superare le barriere linguistiche, digitali e burocratiche che possono ostacolare il reperimento di informazioni e l'accesso ai servizi della città, l'Amministrazione rafforzerà il dialogo con i soggetti del territorio ai fini di rilevare le difficoltà e, conseguentemente, semplificare e rendere più efficaci la comunicazione, la presentazione di istanze e il contratto con i servizi comunali competenti;
- coordinare un percorso di confronto sulle politiche abitative coinvolgendo da un lato tutti gli *stakeholder* che concorrono alla definizione delle dinamiche abitative della città e, dall'altro, le comunità e organizzazioni rappresentative dei gruppi razzializzati e della società civile impegnata per la promozione dell'uguaglianza, al fine di mettere in campo possibili azioni di contrasto alle discriminazioni nell'accesso all'abitare;
- in occasione del rinnovo degli accordi territoriali sul canone concordato le associazioni dei proprietari e i sindacati inquilini sollecitare le parti all'inserimento di una clausola che promuova comportamenti non discriminatori;
- riconoscere il valore delle politiche e delle pratiche di contrasto alla povertà, alla marginalità e all'esclusione sociale, ai fenomeni di tratta e sfruttamento come contesti di intercettazione e analisi di fenomeni radicati e anche estremi di discriminazione e intolleranza, oltre che come strumenti di empowerment delle persone che ne sono vittime.

4. Organizzazione interna

Reggio Emilia antirazzista è una città che considera la diversità e l'inclusione valori importanti nella propria cultura organizzativa e attribuisce il contrasto alle discriminazioni non a una politica settoriale, bensì a un approccio quanto più possibile trasversale ai servizi dell'ente.

A questo fine, il Comune si impegna a:

- formalizzare un gruppo di lavoro interservizi per rendere trasversale l'approccio di contrasto alle discriminazioni in un'ottica intersezionale e per un più generale raccordo tra politiche comunali. Il gruppo si riunirà periodicamente per monitorare lo stato di attuazione del Piano e aggiornare gli altri partecipanti della ricettività dello stesso all'interno del proprio servizio. Il gruppo avrà anche l'obiettivo di sviluppare proposte volte a favorire interventi congiunti sul contrasto alle discriminazioni;
- elaborare politiche e pratiche di *diversity and inclusion management* volte a favorire all'interno dell'Ente un ambiente di lavoro inclusivo e favorevole all'espressione della diversità, anche al fine di analizzare come la diversità si configura nei luoghi di lavoro e come possa essere valorizzata (per esempio in termini di competenze linguistico/culturali) all'interno dei servizi offerti alla cittadinanza.

5. Trasversalità, partecipazione e responsabilità politico-amministrativa

Reggio Emilia antirazzista è un'Amministrazione comunale consapevole della sua responsabilità politica e amministrativa nel contrasto a tutte le forme di razzismo e che dialoga con tutti i portatori di interessi territoriali (in primo luogo con le comunità razzializzate e la società civile) per co-progettare efficaci politiche di contrasto alle discriminazioni razziste e intersezionali.

A tal fine il Comune si impegna a:

- prevedere nel prossimo aggiornamento dello Statuto Comunale la ridefinizione e la riorganizzazione dell'articolo 13 nell'ottica di un contrasto sistematico a ogni forma di discriminazione, contemplando la possibilità di costituirsi parte civile nei giudizi per reati determinati da presupposti discriminatori etnico-razzisti;

- definire nei documenti di programmazione dell'ente obiettivi e indicatori che permettano di orientare e valutare l'efficacia e l'impatto delle politiche antirazziste messe in atto dal Comune;
- svolgere periodicamente un'analisi sulle politiche dell'ente per fare un bilancio dei risultati e delle sfide da affrontare in relazione alle politiche interculturali e di contrasto al razzismo e alle discriminazioni per origine e appartenenza culturale;
- promuovere all'interno del Coordinamento Diritti Umani del Comune di Reggio Emilia apposite occasioni di incontro e dialogo, coinvolgendo i gruppi razzializzati, la società civile, le organizzazioni sindacali e gli organismi di parità con l'obiettivo di monitorare la situazione cittadina riguardo al razzismo e alla discriminazione, identificare ambiti prioritari di intervento e co-progettare azioni di contrasto;
- coinvolgere e dare centralità alle associazioni aderenti al centro interculturale Mondinsieme, ai soggetti iscritti all'elenco comunale di associazioni e organizzazioni espressione delle fedi religiose, alla rete Diritto di Parola alle principali cerimonie e iniziative pubbliche promosse dal Comune;
- sostenere l'adozione di una strategia/approccio antirazzista e antidiscriminatorio da parte dei soggetti gestori dei servizi comunali in appalto;
- valorizzare le relazioni nazionali, europee e internazionali (gemellaggi, reti e associazioni tra città) e le possibilità di *partnership*, progettazione e scambio con altre Amministrazioni anche per un confronto su prassi, strumenti e metodologie di contrasto alle diverse forme di discriminazione e intolleranza.

Indicazioni e proposte

Per dare piena concretezza alla visione di una città e di una comunità antirazziste l'azione di indirizzo e l'impegno diretto dell'Amministrazione comunale sono determinanti, ma non possono essere esaustivi. Ad essi deve necessariamente affiancarsi, nell'ottica di una responsabilità condivisa, un'alleanza con gli altri soggetti di riferimento per le persone che vivono, studiano o lavorano in città: istituzioni, organizzazioni della società civile, organismi di parità, soggetti privati. Un piano d'azione efficace non può prescindere inoltre dall'ingaggio della cittadinanza, e in particolare delle persone e dei gruppi razzializzati in un confronto effettivo e funzionale sulla progettazione e l'implementazione di azioni e politiche di contrasto alle discriminazioni. È importante ribadire che, in una prospettiva complessiva e comprensiva al tema dei diritti, è fondamentale l'assunzione di un approccio intersezionale, che consideri e tuteli tutte le persone

che sono state, sono o potranno essere vittime di discriminazioni, molestie e crimini d'odio motivati non solo dalla loro origine o appartenenza culturale, ma anche da altri tratti salienti della loro identità o da una combinazione di più di uno di essi.

L'Amministrazione comunale si impegna a rafforzare una collaborazione sul tema del contrasto al razzismo e alle discriminazioni razziste e intersezionali con gli altri attori locali: Provincia e enti locali territoriali, 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.