

MONITORAGGIO

TOOLKIT PER L'UGUAGLIANZA POLITICHE URBANE CONTRO IL RAZZISMO

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

TOOLKIT PER L'UGUAGLIANZA POLITICHE URBANE CONTRO IL RAZZISMO

MONITORAGGIO

LA CITTÀ SI ATTIVA NELLE SUE FUNZIONI DI:

- **istituzione democratica**
- organo normativo
- datore di lavoro
- fornitore di servizi
- appaltatore

PIANO DI AZIONE IN 10 PUNTI DELL'ECCAR:

- 1 Maggiore Vigilanza contro il Razzismo**
- 2 Analisi del Razzismo e della Discriminazione e Monitoraggio delle Politiche Comunali**
- 3 Maggiore supporto alle Vittime del Razzismo e della Discriminazione
- 4 Abitanti della città più partecipativi e meglio informati
- 5 La Città sostiene attivamente le pratiche di Pari opportunità**
- 6 La Città dà lavoro rispettando le Pari Opportunità e in qualità di Fornitore di Servizi
- 7 Equo accesso agli alloggi
- 8 Sfida al Razzismo e alla Discriminazione attraverso l'Educazione
- 9 Promozione della Diversità Culturale
- 10 Gestione dei crimini e dei conflitti generati dall'odio

Il progetto è stato coordinato dall'ETC di Graz, e realizzato con i seguenti partner:

Università di Stoccolma – SU (Svezia)

Università degli Studi di Padova – Centro Diritti Umani – Padova (Italia)

Centre for European Constitutional Law – CECL (Greece)

Otherness Foundation - NEKI (Ungheria)

Cidalia (Spagna)

Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo (ECCAR e.V.)

UNESCO come membro dell'ICCAR

Editori: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Pubblicazione 2.0 Febbraio 2017, Graz – Stoccolma – Potsdam

Il Toolkit per L'Uguaglianza è stato realizzato col supporto della Commissione Europea, dell'UNESCO, della Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo (ECCAR), dell'Open Society Foundation - At Home in Europe, dall'ETC di Graz, e dalle città di Berna, Bologna, Esch-sur-Alzette, Ghent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Vienna, e Zurigo.

La presente pubblicazione è stata realizzata con il supporto finanziario del Programma REC (Rights, Equality and Citizenship) dell'Unione Europea (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084). I contenuti della presente pubblicazione sono di esclusiva responsabilità dell'ETC di Graz e dei suoi partner, e non possono essere in nessun modo considerati espressione della visione della Commissione Europea.

INTRODUZIONE

Il Toolkit per l'Uguaglianza rappresenta un manuale che supporta le città nella realizzazione di politiche locali che contrastino con successo il razzismo e la discriminazione razziale, o nell'adattamento di politiche già esistenti. Il Toolkit fornisce delle istruzioni progressive e basate sull'esperienza per la realizzazione di politiche concrete, partendo dalla concettualizzazione e concludendo con la valutazione del loro impatto. Tutto il contenuto si basa sulle competenze condivise da funzionari pubblici esperti impiegati nelle città Europee.

Il nostro scopo è quello di dare suggerimenti che siano più concreti possibile. Vi invitiamo a leggere il Toolkit come una combinazione di conoscenze condivise da colleghi di altre città, e a usare qualsiasi cosa vi sembri utile per la vostra situazione.

La realizzazione di questo Toolkit per l'Uguaglianza non sarebbe stata possibile senza il supporto delle città e degli impiegati pubblici che hanno condiviso il proprio tempo, le proprie esperienze, e conoscenze. L'ECCAR e gli editori desiderano quindi ringraziare tutte le città partecipanti per il loro contributo e la loro ospitalità, in particolare:

Agia Varvara (Grecia)	Madrid (Spagna)
Atene (Grecia)	Malmö (Svezia)
Barcellona (Spagna)	Nantes (Francia)
Berlino (Germania)	Pecs (Ungheria)
Berna (Svizzera)	Potsdam (Germania)
Bilbao (Spagna)	Rotterdam (Olanda)
Bologna (Italia)	Santa Cruz (Spagna)
Botkyrka (Svezia)	Siviglia (Spagna)
Budapest (Ungheria)	Toulouse (Francia)
Castilla-La Mancha (Spagna)	Torino (Italia)
Esch-sur-Alzette (Lussemburgo)	Valencia (Spagna)
Ghent (Belgio)	Vienna (Austria)
Graz (Austria)	Zurigo (Svizzera)

MONITORAGGIO

PERCHÉ È NECESSARIO? 8

FONDAMENTO 11

PIANIFICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI SOGGETTI INTERESSATI 11

Fase Decisione politica per l'implementazione del monitoraggio 11

Fase Formare un gruppo direttivo responsabile dell'implementazione del monitoraggio 12

SVILUPPARE IL CONCETTO DI BASE 13

Fase Decidere il contenuto 13

Fase Decidere il metodo 13

Fase Decidere chi realizza la raccolta dati 16

Fase Calcolo del budget 16

MESSA IN PRATICA 18

Fase Raccolta dati 18

Fase Scrivere un rapporto 19

Fase Ottenere l'approvazione necessaria 20

Fase Pubblicare e comunicare il rapporto 20

FOLLOW-UP 21

VALUTAZIONE 21

Fase Mantenere l'attenzione e sensibilizzare 22

SOSTENIBILITÀ 23

FATTORI CHIAVE PER IL SUCCESSO 24

IMPATTO E RISULTATO 25

RISORSE ED ESEMPI 26

MONITORAGGIO

Il monitoraggio, come descritto nel presente capitolo, rappresenta la valutazione regolare dello stato di una certa questione, al fine di documentare come viene valutata la situazione (ad esempio se la diversità nel personale pubblico aumenta). Le attività di monitoraggio possono concentrarsi su diversi aspetti della vita e possono riguardare la popolazione della città e anche l'amministrazione. In questo capitolo vengono presentati tre approcci di monitoraggio applicati da città che li considerano efficaci. Tutti e tre presentano un focus leggermente diverso, ma sono complementari nei loro risultati e obiettivi di base. Saranno discussi i punti di forza e i limiti di ciascuna variante, e vi invitiamo a scegliere la combinazione che meglio si adatta alle necessità della vostra città.

La Convenzione Internazionale sull'eliminazione di ogni forma di Discriminazione Razziale (CERD) stabilisce che ***“l'espressione discriminazione razziale sta ad indicare ogni distinzione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica [...]”***.

Per ***“Distinzione”*** si intende definire una persona diversa sulla base della ***“razza”***, del colore, dell'etnia, dell'ascendenza, della nascita, della religione, della lingua (ricorrendo a fattori biologici o culturali) giustificando la differenziazione dei diritti su un piano strutturale. L'opposto di distinzione è uguaglianza. L'uguaglianza è intesa sia come status che come processo.

Per ***“Esclusione”*** si intende la negazione dell'accesso e del godimento dei diritti umani. L'Unione Europea ha adottato il termine ***esclusione sociale*** definito dall' Organizzazione Internazionale del Lavoro, ma ha ampliato la definizione sottolineando che l'esclusione sociale si verifica quando le persone non riescono a partecipare o a contribuire pienamente alla società a causa della ***“negazione dei diritti civili, politici, sociali, economici e culturali”***. Le definizioni indicano che l'esclusione è il risultato di ***“una combinazione di problemi collegati, come la disoccupazione, le scarse capacità, il reddito basso, gli alloggi precari, le cattive condizioni di salute e lo smembramento del nucleo familiare.”*** La partecipazione rappresenta un prerequisito e, allo stesso tempo, un obiettivo dei diritti umani. L'opposto di esclusione è ***inclusione***.

Per ***“Restrizione”*** si intende la limitazione del godimento dei diritti umani nella pratica. La controparte positiva è avere ***“pari opportunità”***.

La ***“Preferenza”*** favorisce una persona rispetto ad un'altra sulla base di ***“razza”***, colore, etnia, ascendenza, nascita, religione o lingua. In modo corrispondente, la preferenza svantaggia

una persona rispetto ad un'altra. La risposta positiva a questo modo di intendere formale è il "trattamento egualitario".

Le politiche volte a contrastare con successo la discriminazione razziale devono quindi contribuire alle controparti positive delle quattro dimensioni della discriminazione.

Contrastare la discriminazione significa dunque sviluppare l'uguaglianza, l'inclusione, le pari opportunità e/o il pari trattamento.

→ La politica di **MONITORAGGIO** come descritta nel presente capitolo, contrasta la discriminazione promuovendo **le pari opportunità**, analizzando e completando gli sforzi della città per combattere la discriminazione.

Monitorare il razzismo, la discriminazione razziale e/o l'integrazione dei migranti in città:

- informarsi su dove, quando, come, e contro chi avvengono gli episodi di razzismo e di discriminazione razziale nella vostra città
- identificare le barriere strutturali che ostacolano l'integrazione
- elaborare delle politiche fondate su elementi concreti e una valutazione dell'impatto
- prevedere un rapporto come punto di partenza per le discussioni con altri soggetti coinvolti della città

Monitoraggio della discriminazione interno all'amministrazione:

- scambio di buone pratiche all'interno dell'amministrazione cittadina
- identificazione delle esigenze di supporto degli impiegati pubblici
- ottimizzazione dei servizi pubblici per renderli accessibili a tutti gli abitanti
- creazione di una base per discutere con i dipartimenti delle aree a rischio di potenziale discriminazione e razzismo nelle procedure amministrative

Monitoraggio della diversità all'interno dell'amministrazione:

- descrizione dello stato della diversità all'interno del personale
- valutazione degli sviluppi nella gestione della diversità
- identificazione di schemi selettivi di reclutamento
- ottimizzazione dei servizi cittadini

INFORMAZIONI DI CONTESTO

Il seguente capitolo è stato sviluppato attraverso una serie di colloqui di persona con dei funzionari pubblici e dei politici responsabili dell'implementazione degli strumenti di monitoraggio nelle città di Vienna (Austria), Zurigo (Svizzera) e Graz (Austria). La ricerca sul campo è stata completata con ricerca documentale e il feedback di esperti.

PERCHÉ È NECESSARIO?

Questa politica supporta il rispetto, la protezione e l'adempimento degli obblighi internazionali in materia di diritti umani, in particolare la Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione Razziale (CERD), la Convenzione Europea dei Diritti Umani, e gli standard in materia di non-discriminazione contenuti nella normativa internazionale, dell'Unione Europea e nazionale (per l'elenco dei documenti attinenti ai diritti umani, si veda il relativo allegato). L'implementazione di politiche di monitoraggio converte il lavoro in un programma continuativo invece di una dichiarazione politica una tantum.

Come ne beneficia la città?

- Il monitoraggio fornisce del materiale per la valutazione di una situazione e per una discussione più oggettiva;
- Il monitoraggio è importante per una politica fondata su elementi concreti poiché consente alle autorità cittadine di prendere delle decisioni più consapevoli;
- Il monitoraggio fornisce dei dati per la verifica e la valutazione dell'impatto delle politiche;
- Un rapporto di monitoraggio è una base utile per dei contatti interdipartimentali e per discussioni con i relativi soggetti interessati riguardo alla questione da monitorare (ovvero discriminazione, diversità, partecipazione);
- Il monitoraggio illustra i progressi; nel tempo esso funziona come strumento di orientamento per la città, mostrandone l'attuale posizione e i progressi nel corso negli anni;
- Un monitoraggio regolare aiuta a mantenere una questione in agenda e sostiene un impegno continuo, invece di attività una-tantum.

Monitorare la discriminazione razziale e l'integrazione dei migranti in città serve in particolare a:

- fornire informazioni riguardo alle condizioni di vita dei residenti;
- fornire informazioni su: frequenza, entità, forma e collocazione degli episodi razzisti o discriminatori, oltre a identificare quali individui o gruppi ne sono più colpiti;
- identificare le barriere strutturali che ostacolano l'integrazione;
- valutare la partecipazione dei migranti nella società e il loro accesso ai beni e servizi, al mercato del lavoro, agli alloggi ecc.
- identificare le aree bisognose di intervento pubblico;
- progettare, potenziare e valutare meglio le politiche sull'integrazione e la non-discriminazione.

Il monitoraggio della discriminazione interno all'amministrazione serve in particolare a:

- uno scambio di buone pratiche all'interno dell'amministrazione cittadina;
- coordinare e rendere visibili le iniziative esistenti;
- identificare le esigenze di supporto degli impiegati pubblici;
- aumentare il livello di professionalità nell'amministrazione;
- identificare le barriere strutturali che ostacolano l'accesso ai servizi comunali;
- ottimizzare i servizi pubblici e renderli accessibili a tutti gli abitanti;
- identificare dei comportamenti discriminatori inconsci;

- fornire una base di discussione sulle aree a rischio di potenziale discriminazione e razzismo nelle procedure amministrative;
- approfondire la comunicazione tra i dipartimenti e aprire la strada ad ulteriori impegni;
- fornire uno strumento per mantenere il tema trasversale della non-discriminazione all'ordine del giorno.

Il monitoraggio della diversità all'interno dell'amministrazione serve in particolare a:

- verificare la diversità tra il personale;
- valutare l'impatto della gestione della diversità;
- identificare degli schemi selettivi di reclutamento;
- identificare questioni spinose, necessità di intervento e pratiche promettenti;
- promuovere un aumento della diversità all'interno dell'amministrazione cittadina;
- fornire uno strumento per mantenere il tema trasversale della diversità all'ordine del giorno;
- fornire dei servizi pubblici orientati ai gruppi target (consulenze a migranti effettuate da impiegati che abbiano un background da migrante) oltre a incarichi pubblici (migranti nelle forze di polizia, nei servizi sanitari, ecc.).

NOTA A MARGINE: Perché una città dovrebbe promuovere la diversità tra il personale amministrativo?

Argomentazioni presentate dai partner intervistati:

L'amministrazione cittadina fornisce servizi a tutti gli abitanti della città. L'amministrazione avrà una posizione migliore nel servire tutti i residenti se il proprio personale rappresenta la popolazione della città. Se alcuni gruppi di residenti sono invece fortemente sottorappresentati all'interno del personale comunale, l'amministrazione sarà probabilmente meno ricettiva alle loro esigenze. Se gli impiegati pubblici sono un gruppo troppo omogeneo, i servizi pubblici saranno presumibilmente meno accessibili. Questo ha un potenziale effetto sulla coesione sociale e sull'identificazione dei gruppi sottorappresentati (o non rappresentati affatto) in città.

La diversità tra gli impiegati pubblici favorisce una diversità di competenze e di idee. Queste sono necessarie per gestire i vari compiti di un'amministrazione cittadina e le sfide che la città deve affrontare.

La diversità migliora la qualità del lavoro dell'amministrazione e della prestazione di servizi.

Le abilità linguistiche sono particolarmente preziose, soprattutto nei servizi pubblici caratterizzati dal contatto quotidiano con i residenti. Inoltre, la comunicazione della città riguardante i suoi servizi può essere migliorata. Trattare con gli utenti in modo che le loro esigenze siano soddisfatte è il modo migliore per ottenere la massima soddisfazione da parte loro.

Se l'amministrazione cittadina si propone come datore di lavoro accattivante, parte già avvantaggiata nella concorrenza tra personale altamente qualificato e motivato. Il fatto di apprezzare il personale e il loro lavoro aumenta la loro soddisfazione ed efficienza sul lavoro, e riduce il ricambio di personale.

L'implementazione della gestione della diversità facilita il lavoro sull'anti-discriminazione.

La diversità nell'amministrazione cittadina è un segnale che essa serve l'intera popolazione e può di conseguenza aumentare l'identificazione degli individui con la loro città di residenza.

LIMITI

Il monitoraggio di per sé non è uno strumento che crea parità – costituisce una base per delle politiche fondate su elementi concreti. Per avere un impatto sulla vita dei residenti, il monitoraggio dovrebbe essere inserito nelle politiche e nelle pratiche. Esso è reso efficace attraverso i cambiamenti nella consapevolezza e negli interventi che è in grado di produrre. Un effetto di questo tipo dipende in modo determinante da come i risultati del monitoraggio sono comunicati e utilizzati.

FONDAMENTO

PIANIFICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI SOGGETTI INTERESSATI

1

FASE Decisione politica per l'implementazione del monitoraggio

Sottolineare come la città tragga beneficio dal monitoraggio.

Consiglio! L'adesione ad una rete di città come l'ECCAR, connessa all'UNESCO, ha una grande forza simbolica e attira i politici.

Tappe fondamentali

- Il monitoraggio si basa su una decisione del consiglio locale
- C'è accordo sul budget
- I soggetti interessati centrali si convincono del bisogno di monitoraggio
- I dipartimenti comunali sono pronti a cooperare

RISCHI E DIFFICOLTÀ

È difficile convincere i soggetti centrali.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

Portare all'attenzione i benefici per il comune e le conseguenze che nascerebbero altrimenti. Fare riferimento ai costi elevati che deriverebbero da una politica di integrazione andata male. Portare all'attenzione i costi elevati derivati da servizi non efficaci, in particolare quando è un gruppo omogeneo che presta servizi ad un gruppo eterogeneo.

Usare competenze scientifiche per convincere gli scettici della necessità di implementare il monitoraggio.



2

FASE Formare un gruppo direttivo responsabile dell'implementazione del monitoraggio**Chi dovrebbe far parte del gruppo direttivo?**

La composizione ideale del gruppo direttivo responsabile dipende dall'approccio scelto:

Se si ha in mente un tipo di *monitoraggio* che si concentra sulla *parte amministrativa* (prestazione di servizi).

È fondamentale ottenere l'approvazione dei vari dipartimenti della città, dato che si dipende dalla loro cooperazione. Per questo tipo di monitoraggio si raccomanda di formare un **gruppo direttivo composto da alti rappresentanti dei diversi dipartimenti della città**. Questo faciliterà l'accesso alle informazioni e il continuo scambio sui risultati del monitoraggio.

Se si pianifica un *monitoraggio* più generale *sul razzismo e sulla discriminazione in città*.

Si raccomanda di avere **un gruppo direttivo più indipendente e che assicuri dei buoni contatti con le organizzazioni della società civile**, con i servizi di assistenza e con le associazioni di comunità. Questi soggetti possono fornire informazioni sulle esperienze dei membri dei gruppi di minoranza. Potrebbe trattarsi di un gruppo consiliare della città con le relative competenze, come ad esempio un consiglio di cittadini stranieri, o un organismo consultivo sull'integrazione o sui diritti umani (si veda il capitolo sul consiglio dei migranti).

Chi dovrebbe essere incaricato di raccogliere le informazioni e di scrivere il rapporto di monitoraggio?

Considerato il contenuto, questa sarà una tipica questione in carico al dipartimento per "l'integrazione" (o simile), o al segretariato del gruppo consiliare incaricato. Necessita della cooperazione del dipartimento di statistica o di servizi esterni per la raccolta e il trattamento dati

Che mandato deve avere il gruppo direttivo?

Il gruppo direttivo deve avere il mandato di prendere contatto con gli altri dipartimenti per ottenere informazioni sulle tematiche, e di seguire le attività di follow-up sullo sviluppo e sull'implementazione delle raccomandazioni. È consigliabile che il gruppo direttivo disponga di un alto livello di competenza nelle pubbliche relazioni e nella comunicazione interna.

SVILUPPARE IL CONCETTO DI BASE

3

FASE Decidere il contenuto

Discutere nel gruppo direttivo quali argomenti, aspetti o temi della vita si vogliono coprire nel rapporto.

Consiglio! Quando si sviluppa il concetto di base, includere delle questioni di attualità e ricordarsi che il gruppo target è eterogeneo.

Tenere sempre a mente i servizi offerti e gli utenti – soprattutto quelli che non usano questi servizi: perché certi gruppi sono sovrarappresentati? Perché altri sono sottorappresentati? Quali eventuali barriere strutturali esistono?

Consultare i membri dei gruppi target (ad esempio comunità di migranti, fornitori di servizi pubblici, dipartimenti amministrativi).

4

FASE Decidere il metodo

Sulla base della decisione sul contenuto, scegliere un metodo appropriato.

Consiglio! Assumere un approccio pratico, soprattutto per il monitoraggio interno all'amministrazione. Tenere sempre a mente la specifica struttura amministrativa della propria città: ci sono delle persone chiave che possono fornire informazioni utili? Scegliere un metodo che le includa. La compilazione dei questionari ha suscitato parecchie seccature? Scegliere un approccio diverso, come delle discussioni di gruppo o dei colloqui.

Possibili metodi con i relativi pro e contro come riportati dalle persone intervistate che li applicano:

Richiesta di informazioni: Creare un questionario con 4 o 5 domande aperte (ad esempio fatti e numeri, problemi e difficoltà, buone pratiche) e inviarlo a tutti gli organismi che potrebbero avere delle informazioni sulla questione.

Pro: visione generale delle questioni importanti; fa emergere delle difficoltà nascoste o nuove; include i soggetti interessati pertinenti seguendo un approccio partecipativo.

Contro: le risposte sono solo abbozzate; la percentuale di replica è bassa e/o sbilanciata.

Sondaggio interno all'amministrazione: Creare un breve questionario con domande su questioni importanti ed esigenze di intervento (ad esempio: in quali aree dell'amministrazione crede che sarebbero necessarie delle misure contro il razzismo e la discriminazione? Si verificano episodi discriminatori nel Suo dipartimento? Se sì: avvengono nei contatti con gli utenti / tra i membri del personale / nei regolamenti scritti?). Per permettere delle risposte autocritiche, si consiglia di non pubblicare i risultati, oppure di pubblicarli solo in forma anonima.

Pro: questo metodo prova l'esistenza di un certo livello di consapevolezza all'interno dell'amministrazione; un sondaggio anonimo consente di ottenere delle risposte critiche che identificano delle difficoltà; i risultati servono da base per affrontare le difficoltà presenti all'interno della discriminazione.

Contro: i questionari sono visti come una seccatura; ci vuole tempo a costruire la fiducia necessaria a convincere la gente che le risposte rimarranno riservate.

Tavola rotonda con le ONG: Invitare le ONG e altre associazioni che sono in contatto con la popolazione ad una discussione aperta (esempi di discussioni: dove si verificano il razzismo e la discriminazione? Chi ne è bersaglio in particolare? Che cosa fa la città di positivo, cosa può fare di meglio? Ecc.).

Pro: competenze dei professionisti sul campo; identificazione delle aree pertinenti; utile per decidere gli argomenti su cui concentrarsi per il rapporto.

Contro: una tavola rotonda non fornisce informazioni sufficienti per un rapporto, c'è bisogno di integrazioni.

Raccolta dati: Avviare una raccolta dati, utilizzare la possibilità di integrare le domande in un sondaggio collettivo, o usare i dati disponibili per scrivere un rapporto. Sia i dati statistici (quantitativi) che quelli basati sui colloqui (qualitativi) hanno i loro pro e contro e possono essere adoperati in maniera complementare.

Dati statistici (indicatori quantitativi): Usare questi dati per illustrare la distribuzione statistica in relazione alle tematiche di interesse (ad esempio la percentuale di residenti che hanno il diritto di votare nelle elezioni comunali, i tassi di disoccupazione, i titoli acquisiti dopo il ciclo di studi) o per monitorare la diversità degli impiegati nell'amministrazione cittadina.

Pro: i fatti e i numeri funzionano da punti forti e concretizzano le discussioni; le barriere strutturali che ostacolano l'integrazione e la discriminazione statistica diventano più visibili; è possibile illustrare i progressi nel tempo.

Contro: determinare le complesse condizioni di vita dell'"integrazione" con degli indicatori statistici selezionati può originare delle false semplificazioni; il valore informativo dei dati statistici è controverso.

Colloqui (dati qualitativi): Intervistare i residenti e/o usare degli studi scientifici disponibili su degli aspetti di vita selezionati (ad esempio servizi per l'infanzia, transizione tra scuola e mondo del lavoro, assistenza agli anziani).

Pro: i risultati illustrano le situazioni di vita reale e le difficoltà; delle domande aperte consentono dei risultati equilibrati e differenziati e di discutere i diversi aspetti della stessa questione; si scoprono nuovi aspetti

Contro: gli studi dei colloqui richiedono molto tempo; i politici trovano difficile dibattere sulla base di risultati “soft” (non numerici) e con un limitato (piccolo) numero di risposte.

Se si decide di raccogliere nuovi dati per il rapporto, ci sarà bisogno di operationalizzare le dimensioni che si vogliono misurare, il che significa sviluppare degli indicatori:

- Fare affidamento sul lavoro esistente in tema di indicatori;
- Stipulare un contratto con degli esperti esterni/un’istituzione scientifica per la progettazione: cercare degli esperti con alle spalle studi di sociologia o scienze politiche, esperienza e conoscenza dei metodi statistici e dello sviluppo di indicatori, oltre a esperienza nella prestazione di servizi per il settore pubblico (comuni); risulta inoltre utile avere delle competenze nella politica UE e nell’amministrazione.
- Stabilire uno scambio regolare tra il gruppo direttivo e gli esperti esterni.

NOTA A MARGINE: Raccolta dati sull’origine etnica

La questione della raccolta dati sull’uguaglianza nei paesi Europei è da tempo più una questione di priorità politiche, che di legalità. Questo è evidente dalle posizioni prese dal Regno Unito/Irlanda (che hanno acconsentito alla raccolta di dati “sull’origine etnica”), in contrasto con la gran parte dell’Europa continentale (che ha affermato che la raccolta di dati sull’origine etnica è illegale). Considerando il Regolamento (UE) 2016/679, il quale tratta ancora di ‘categorie speciali di dati personali’ come ad esempio i dati sull’origine etnica, risulta chiaro che la normativa dell’UE in materia di protezione dei dati permette la raccolta e il trattamento di questa categoria di dati, fintantoché siano rispettate tutte le tutele necessarie. Le questioni fondamentali sono: un consenso informato al trattamento dei dati, dopo essere stati adeguatamente informati sullo scopo e l’uso che se ne farà, e che si prestino delle tutele appropriate per evitare qualsiasi altro uso dei dati raccolti.

Per ulteriori informazioni sulla questione, tra le altre, della raccolta dei dati sull’origine etnica, si veda il Manuale Europeo in materia di dati sull’Uguaglianza redatto da Timo Makkonen (https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/d1f76c2e9210cc88b1812f85c9112442/1487670156/application/pdf/117492/Europeanhandbook_WEB.pdf) e i documenti della Rete Europea contro il Razzismo alla sezione <http://enar-eu.org/Equality-data-collection-151>. Un altro rapporto importante che può dare assistenza sono le Statistiche „Etniche” e Protezione Dati nei paesi del Consiglio d’Europa di Patrick Simon, che sono state prodotte per l’ECRI (Commissione Europea contro il Razzismo e l’Intolleranza). In particolare vale la pena osservare tutti i dati già raccolti dagli stati membri (si veda tabella a pagina 36) https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Themes/Ethnic_statistics_and_data_protection.pdf.

I governi locali devono adattare le proprie raccolte dati alle necessità e alle circostanze locali. Ciononostante, il lavoro fatto a Londra può fornire delle linee guida alle possibilità che sono disponibili. Si veda per esempio il Resoconto della Performance Annuale per l'anno 2015 sull'Uguaglianza e l'Inclusione dell'organizzazione "City of London Corporation". (<https://www.cityoflondon.gov.uk/about-the-city/how-we-make-decisions/Documents/equality-and-inclusion-annual-summary-2015.pdf>)

Nota: La raccolta dei dati sull'origine etnica non deve essere confusa con la 'profilazione in base all'origine etnica'. Quest'ultima descrive la pratica di prendere di mira degli individui o gruppi specifici sulla base dell'aspetto, ad esempio quando un poliziotto seleziona una persona per una verifica dell'identità o un controllo di sicurezza solamente per il fatto che questa persona ha la pelle scura. La profilazione in base all'origine etnica rappresenta una differenza nel trattamento che non è oggettivamente giustificata e di conseguenza viola le norme in materia di anti-discriminazione.

5

FASE Decidere chi realizza la raccolta dati

Argomentazione degli intervistati a favore di incaricare una *divisione amministrativa della città*: Gli altri dipartimenti amministrativi avranno più fiducia nel fatto che le informazioni fornite non saranno usate per puntare il dito pubblicamente e sentono che il loro punto di vista verrà compreso.

Argomentazione degli intervistati a favore di un *monitoraggio esterno*: Se un dipartimento monitora tutti gli altri, potrebbero insorgere delle tensioni. La raccolta dati realizzata da terzi è più indipendente. Una persona con un background accademico (un ricercatore) è altamente rispettata tra il personale amministrativo/i funzionari pubblici.

6

FASE Calcolo del budget

Una città di circa 2 milioni di abitanti stanziava fondi per 3 posizioni full-time, più €120.000 all'anno per servizi esterni destinati a un monitoraggio dell'integrazione fondato su dati statistici, e un monitoraggio interno sulla diversità.

Tappe fondamentali:

- Si concorda un'idea di progetto, incluse procedure e competenze
- Si chiariscono le questioni di protezione e gestione dati
- Si calcola il budget e si concordano i finanziamenti
- Si avvia la procedura di gara

RISCHI E DIFFICOLTÀ

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

Finanziamenti.

Spiegare che il monitoraggio col tempo farà risparmiare denaro perché promuove:

- una prestazione di servizi mirata e più efficace
- una maggiore qualità dei servizi comunali
- una migliorata comunicazione interna
- l'impiego di personale meglio qualificato

L'approccio top down non funziona (i colleghi del dipartimento non sono molto propensi a dedicarsi al monitoraggio sulla diversità).

Investire nei contatti, nelle negoziazioni e nelle discussioni. Essere preparati al fatto che questo può richiedere tempo e che alcuni dipartimenti avranno bisogno di essere convinti più di altri.

Porre l'attenzione sull'aiuto e il supporto dato nel trattare con i residenti della città, che significa servire l'intera comunità.

Chiedere ai colleghi di che dati hanno bisogno, cercare di coinvolgere più persone possibile nel processo di progettazione.

Nel caso in cui altri temi da considerare in maniera trasversale, come il mainstreaming di genere, siano già implementati in città: collaborare con i colleghi incaricati e chiedere loro supporto e coordinamento.

Chiedere a tutti i dipartimenti degli esempi delle pratiche migliori nel loro lavoro.

Conceptualisation takes time and is challenging

Take on a trial and error perspective and cooperate as closely as possible with the migrant communities in order to learn about current issues.

Contract external experts.

MESSA IN PRATICA

7

FASE Raccolta dati

Impegnarsi nella comunicazione e nelle buone relazioni con le persone di cui ci si fida per le informazioni. Preparare la raccolta dati annunciandola in occasione di discussioni informali ad altri eventi. Prestare attenzione alle normative in materia di protezione dati.

Consiglio! per monitorare l'amministrazione: Considerare il rapporto come un'opportunità per parlare con i dipartimenti. Prendersi del tempo per stabilire delle buone relazioni.

- Chiedere al capo dipartimento con chi parlare di una determinata questione;
- Sottolineare il fatto che il monitoraggio è un work in progress per tutti i dipartimenti e per la città nell'insieme. Impegnarsi nella comunicazione con i colleghi in particolar modo durante questa fase: dire loro che lo scopo del monitoraggio è di alleggerire i loro obblighi, e non di diventarne uno;
- Prendere appunti ad ogni riunione e renderli documenti interni;
- Dare ad ogni dipartimento un feedback dettagliato e riservato, e dei consigli;
- Lasciare spazio a un feedback sul metodo. Il miglioramento del metodo di raccolta e valutazione dei dati aumenterà l'impegno dei dipartimenti.

RISCHI E DIFFICOLTÀ

Non esiste alcun meccanismo di raccolta dati già implementato.

I colleghi incaricati della parità di genere e altre questioni da integrare in maniera trasversale potrebbero percepire il monitoraggio come una competizione.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

Comunicare con qualunque dipartimento che sia in possesso di dati e chiedergli se necessita di qualcos'altro.

Comunicare con il dipartimento incaricato del mainstreaming di genere: chiedergli come gestiscono la questione dei dati.

Avviare la raccolta dati.

Utilizzare competenze scientifiche e tecniche.

Comunicare chiaramente che il monitoraggio della diversità non è in competizione con il mainstreaming di genere o di altre tematiche, è piuttosto un supplemento utile; entrambe le parti possono inoltre trarre beneficio dallo scambio reciproco e dalle reciproche conclusioni.

RISCHI E DIFFICOLTÀ**MISURE PER MITIGARE I RISCHI**

I dipartimenti/le unità si sentono osservati e tenuti sotto controllo.

Non imporre le idee, ma sottolineare i benefici (identificazione delle situazioni difficili, confronto sul supporto necessario ecc.). Cercare di incuriosire. Invitare i dipartimenti a partecipare alla progettazione dei metodi di monitoraggio.

I funzionari pubblici sono riluttanti a cooperare.

Concordare la raccolta dati con il capo dipartimento e chiedergli di nominare una persona di contatto per le informazioni. Comunicare a livello amministrativo, spiegare lo scopo e la metodologia, includere colleghi da altri dipartimenti nella progettazione e nella messa a punto; spiegare in particolare come verranno utilizzate le conclusioni e discutere delle questioni di protezione dati. Definire un punto per il coordinamento (ad esempio l'ufficio risorse umane).

8**FASE Scrivere un rapporto**

Tenere a mente lo scopo e il pubblico a cui il rapporto si rivolge, e svilupparlo conformemente. Se si vuole che il rapporto faccia da base per ulteriori discussioni con i dipartimenti cittadini: evitare di puntare il dito, evitare accuse e/o espressioni troppo dure. Bilanciare le dichiarazioni controverse concedendo alla parte che le riceve o che le esterna l'opportunità di presentare un'opinione divergente. Dare suggerimenti che permettano ai dipartimenti di essere coinvolti con le proprie idee.

Se si vuole informare il pubblico: Preparare un buon riepilogo per i media. Pensare ad una versione "facilitata" o ad un riassunto.

Se ci si vuole rivolgere ai decisori politici: Sottolineare chiaramente il bisogno di intervento. Fornire raccomandazioni.

Discutere del rapporto e delle raccomandazioni all'interno del gruppo direttivo. Invitare degli ospiti per dare eventuali precisazioni.

9

FASE Ottenere l'approvazione necessaria

Un rapporto sul monitoraggio dell'amministrazione potrebbe aver bisogno di essere approvato e/o concordato prima della pubblicazione. Le fasi potrebbero variare a seconda delle procedure standard della città in questione.

Dare al consiglio direttivo comunale e ai dipartimenti cittadini a cui si rivolge il rapporto l'opportunità di rilasciare una dichiarazione. Presentare il rapporto alla giunta comunale.

10

FASE Pubblicare e comunicare il rapporto

Presentare il rapporto ad una conferenza stampa.

Assicurarsi che tutte le parti che hanno contribuito a fornire informazioni, ne siano informate e ricevano copia del rapporto.

Consiglio! Concordare con i dipartimenti / le organizzazioni per la nomina di una persona di contatto per il follow-up.

FOLLOW-UP

VALUTAZIONE

Il follow-up sulle raccomandazioni rappresenta un altro strumento efficace per restare in contatto con i dipartimenti e i soggetti coinvolti esterni, oltre a mantenere la questione all'ordine del giorno. È dunque utile scegliere un mezzo partecipativo di valutazione che comprenda le persone responsabili nelle discussioni in merito alle scoperte e un'ulteriore implementazione delle raccomandazioni.

Possibili metodi per l'esecuzione di quanto sopra:

Gruppi di discussione interni all'amministrazione: Organizzare un gruppo di discussione in ogni dipartimento per discutere i risultati e le raccomandazioni di interesse in quel dipartimento. Concordare con i capi dipartimento su chi debba partecipare.

Pro: metodo appropriato per valutare gli obiettivi politici, per discutere di questioni pratiche, per sensibilizzare su come un dipartimento contribuisca già e come può contribuire. Un tema può essere discusso da prospettive diverse.

Contro: Mancanza di "fatti obiettivi" e di misure numeriche.

Gruppo di discussione misto: Invitare i relativi soggetti interessati alla discussione di un tema sia da dentro che da fuori l'amministrazione.

Pro: La visione dell'amministrazione è messa alla prova dal punto di vista critico delle realtà della società civile. Scambio di posizioni tra i partecipanti; i soggetti coinvolti cominciano a conoscersi tra loro.

Contro: le autorità amministrative potrebbero pensare di essere state messe nella posizione di doversi difendere e quindi parlare meno apertamente di eventuali ostacoli interni.

Invitare la persona incaricata ad una riunione del gruppo direttivo: Invitare ad una riunione del gruppo direttivo una persona che non fa parte del gruppo stesso, ma che è responsabile dell'implementazione delle raccomandazioni. Invitare questa persona con sufficiente anticipo da permetterle di prepararsi.

Pro: Questo invito fa da promemoria per la persona incaricata. Durante la preparazione per la riunione, questa persona chiederà al suo dipartimento o organizzazione di avere informazioni sullo stato attuale, ricordando di conseguenza la questione anche ai colleghi.

Contro: Qualcuno potrebbe sentirsi interrogato dal gruppo direttivo; È possibile coprire solo un limitato ambito di applicazione riguardo a un tema o a delle raccomandazioni individuali selezionate.

In alternativa è possibile richiedere un colloquio individuale, se risulta difficile invitare la persona alla riunione. L'invito ha tuttavia un più forte potere simbolico.

Tavola rotonda: Se il rapporto rivela un tema di particolare importanza e una necessità di intervento, stabilire una tavola rotonda permanente. I soggetti coinvolti si incontrano regolarmente per discutere del tema e lavorare a delle soluzioni.

Pro: metodo appropriato per lavorare su questioni cruciali e problematiche e per avviare un dialogo tra i relativi soggetti coinvolti.

Contro: Una tavola rotonda va oltre la valutazione. Si tratta di un gruppo di lavoro e richiede un maggiore impegno da parte dei partecipanti.

Richieste di informazioni: Inviare richieste di informazioni ai dipartimenti o alle organizzazioni incaricate per richiedere una dichiarazione sull'implementazione delle raccomandazioni.

Pro: una dichiarazione scritta può essere convertita in un rapporto di valutazione; facile e più veloce.

Contro: le dichiarazioni controverse non possono essere discusse; si perde l'occasione di intensificare la comunicazione sul tema in questione.

11

FASE Mantenere l'attenzione e sensibilizzare

Il rapporto è un motivo utile per contattare gli altri dipartimenti regolarmente.

- Effettuare un monitoraggio regolare (la frequenza dipenderà dall'idea di base e dal metodo applicato). Migliorare e adattare le domande, gli indicatori e la selezione dei temi.
- Restare in contatto e realizzare scambi regolari con le varie comunità di migranti/di minoranze in città per rimanere aggiornati sui problemi e sui gruppi target.
- Usare la comunicazione sul rapporto per parlare di misure aggiuntive, come i corsi di formazione sulla diversità per il personale pubblico.

Consiglio! Aspettare il tempo necessario: l'esperienza dimostra che l'impegno aumenta ad ogni anno dall'implementazione.

SOSTENIBILITÀ

Far diventare indispensabile il monitoraggio regolare vincolando e facendo dipendere le altre questioni da esso, ad esempio incorporando un aspetto del monitoraggio nelle altre politiche o negli altri piani di azione.

RISCHI, DIFFICOLTÀ

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

I membri del comitato direttivo danno le dimissioni.

Insistere che un successore verrà nuovamente assegnato in via ufficiale per mantenere lo status del gruppo direttivo.

I provvedimenti possono sempre essere aboliti, in particolare durante le elezioni (campagne elettorali).

Sottolineare i benefici, lavorare a stretto contatto con le comunità di migranti e usare queste conoscenze per lo sviluppo di relazioni pubbliche sia all'interno dell'amministrazione cittadina, sia all'esterno.
Il principale requisito per mantenere i provvedimenti sostenibili è far notare concretamente i benefici che apportano alle realtà centrali.

Alcuni si oppongono fortemente al monitoraggio.

Effettuare un sondaggio sulla soddisfazione dei colleghi in merito al monitoraggio. Molto probabilmente il feedback sarà generalmente positivo, cosa che fornirà una prova importante per schierarsi a favore di questa misura.

Supporto e impegno diminuiscono.

Prendersi del tempo sufficiente all'implementazione, procedendo tuttavia attraverso un processo controllato. Non appena un dipartimento si dimostra scettico e inizia a formare un'opinione interna a riguardo, l'implementazione ne risentirà. Per cercare di evitare questo, prendersi del tempo per spiegare bene la questione e non perdere di vista il processo di implementazione.

RISCHI E DIFFICOLTÀ

Non ci sono scambi tra i dipartimenti.

Ci sono le campagne elettorali e una nuova amministrazione.

MISURE PER MITIGARE I RISCHI

È una cosa normale all'interno di un comune organizzato gerarchicamente. Fare in modo che ci siano ritmi diversi nei diversi dipartimenti. Effettuare molte discussioni faccia a faccia, spiegare la questione e gli scopi del monitoraggio sulla diversità e restare a disposizione per eventuali domande. Il vostro dipartimento deve svolgere molte attività per formare reti di contatti e partecipare a vari comitati e piattaforme di discussione. Formare reti di contatti potrebbe essere più difficile nelle aree rurali.

Comunicare il successo e i benefici derivanti dal monitoraggio sulla diversità e impegnarsi molto nella creazione di reti di contatti, partecipare ai comitati, alle piattaforme di discussioni e simili.

FATTORI CHIAVE PER IL SUCCESSO

I fattori chiave per il successo secondo gli intervistati sono:

- **Riservatezza nel monitoraggio interno all'amministrazione:** Un monitoraggio interno all'amministrazione dovrebbe essere percepito come uno strumento di lavoro per miglioramenti interni a lungo termine. Evitare quindi di puntare il dito e non aspettarsi numeri e prove concrete. Il monitoraggio dovrebbe fornire un feedback individuale per ogni dipartimento riguardo ai punti che hanno avuto successo e a quelli dove c'è spazio per migliorare. Pubblicare soltanto un riepilogo dei risultati e mantenere riservate le conclusioni dettagliate.
- **Dei metodi di raccolta dati ben sviluppati** che siano adeguati in relazione al contenuto.
- Un **gruppo direttivo** che abbia il mandato di raccogliere le informazioni e di seguire regolarmente il follow-up sui risultati e sulle raccomandazioni.

IMPATTO E RISULTATO

Il monitoraggio fornisce delle informazioni dettagliate ed equilibrate. È possibile mostrare i progressi ottenuti nel corso del tempo. I risultati del monitoraggio possono aiutare a stabilire una comunicazione regolare tra le autorità pubbliche in merito alle questioni di discriminazione. Queste ultime sono di conseguenza sempre più reattive nel discutere la questione discriminazione: tra la popolazione, all'interno dell'amministrazione e nei contatti con le persone. Le autorità pubbliche possono far riferimento ai risultati derivati dal monitoraggio nella progettazione delle politiche, quando si rivolgono alla popolazione e anche in merito alle procedure e problematiche interne all'amministrazione. I risultati derivati dal monitoraggio possono essere usati per realizzare politiche su misura che poi verranno messe in pratica.

- Le autorità pubbliche discutono seriamente della discriminazione che può verificarsi all'interno dell'amministrazione e nei contatti con la popolazione.
- I rapporti sul monitoraggio vengono letti (numero di download, citazioni, feedback sui rapporti pubblicati).
- I metodi di raccolta e valutazione dati vengono rivisti e migliorati.
- Si implementano delle politiche concrete come riscontro ai risultati del monitoraggio.
- Gli impiegati pubblici accettano che si effettui il monitoraggio (sondaggio tra gli impiegati pubblici).
- Gli impiegati pubblici sono soddisfatti dei metodi di monitoraggio.
- Gli impiegati pubblici sono soddisfatti di come i risultati del monitoraggio sono comunicati e discussi.
- Gli impiegati pubblici ritengono che il monitoraggio aumenti la professionalità nella prestazione di servizi.

RISORSE ED ESEMPI

Vienna (AT) Il monitoraggio dell'integrazione e della diversità a Vienna

La città di Vienna esegue il monitoraggio dell'integrazione e della diversità dal 2008. Il Rilevatore dell'integrazione e della diversità è una sorta di strumento per l'orientamento in dote alla città, che mostra l'attuale posizione di Vienna in tema di integrazione e diversità, oltre ai progressi fatti negli ultimi anni. Il Rilevatore evidenzia le difficoltà riscontrate nelle politiche di integrazione e di diversità di Vienna.

Le peculiarità proprie del monitoraggio dell'integrazione e della diversità di Vienna stanno nel fatto che la città accende i riflettori su se stessa, sulla sua politica e la sua amministrazione (Rilevatore di diversità) ed esegue un'autoanalisi critica. La città raccoglie e analizza inoltre i dati amministrativi per calcolare il grado di parità e di integrazione dei migranti nella società ospitante, oltre alla loro partecipazione e accesso alle posizioni sociali, ai beni e ai servizi (Rilevatore dell'integrazione).

Il monitoraggio dell'integrazione permette un'osservazione continua di tutte le aree in cui l'integrazione ha luogo e può essere misurata, come l'ambiente educativo, la partecipazione al mercato del lavoro, i livelli di reddito, la disponibilità di alloggi. Sulla base di indicatori selezionati, il monitoraggio descrive lo status quo sociale della popolazione di Vienna dalla prospettiva delle politiche di integrazione; inoltre, offrendo delle linee guida, funge da fondamento per degli sviluppi strategici nelle politiche e nell'organizzazione della città di Vienna.

Il monitoraggio della diversità analizza dove la città di Vienna si colloca nell'implementazione del suo approccio nella gestione della diversità. In linea con gli obiettivi della politica definiti e con la necessità di intervento in società che deriva dal monitoraggio dell'integrazione, questo altro tipo di monitoraggio valuta ciò che l'amministrazione ha ottenuto nell'adattare i suoi servizi e lo sviluppo nel personale, e i requisiti per sviluppi futuri.

<https://www.wien.gv.at/english/social/integration/basic-work/monitoring.html>

Vienna (AT) Gestione della Diversità

<https://www.wien.gv.at/english/social/integration/diversity/>

Implementazione della Gestione della Diversità nell'Amministrazione della città

<https://www.wien.gv.at/english/social/integration/diversity/implementation.html>

Graz (AT) Rapporto sui Diritti Umani della Città di Graz (*Menschenrechtsbericht der Stadt Graz*)

Il Rapporto sui Diritti Umani è diviso tra: il rapporto vero e proprio (il focus editoriale del tema trattato) e le raccomandazioni formulate dall'Organismo Consultivo. Nello sviluppo del Rapporto sui Diritti Umani, un approccio partecipativo consente la creazione di uno strumento che coinvolge molte realtà pertinenti della città di Graz nello sviluppo del lavoro in materia di diritti umani. Attraverso i contributi e le dichiarazioni, possono essere impostati dei focus point tematici, che permettono il lavoro in tema di diritti umani nel contesto di politiche pubbliche che vengano realizzate in modo critico, e sono supportate da ulteriori valutazioni e raccomandazioni. Dal punto di vista metodologico, molte richieste di informazioni individuali su delle particolari aree di interesse sono state dirette verso diversi uffici, oltre al formulario base usato per la realizzazione del rapporto.

Attraverso questo lavoro è possibile riprodurre un'immagine complessiva della situazione di Graz in materia di diritti umani.

<http://www.graz.at/cms/beitrag/10152653/3723035/>

Zurigo (CH) Rapporto sul Razzismo della Città di Zurigo (*Rassismusbericht der Stadt Zürich*)

Nell'aderire alla Coalizione Europea di Città Contro il Razzismo (ECCAR), la giunta comunale ha stabilito un gruppo di lavoro permanente e inter-dipartimentale. Il gruppo di lavoro è incaricato di coordinare e di monitorare l'implementazione del Piano di Azione in 10 Punti dell'ECCAR. Il gruppo di lavoro fa rapporto regolarmente al consiglio comunale e può presentare delle raccomandazioni. Il rapporto si basa su ricerche ed interviste con i soggetti coinvolti provenienti sia dall'interno dell'amministrazione che da fuori.

<https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/integrationsfoerderung/integrationsthemen/diskriminierungsbekaempfung.html>

Bologna (IT) Valutazione Partecipata e Potenziamento della rete regionale anti-discriminazione

La rete regionale anti-discriminazione è stata creata nel 2007 per essere il cuore delle iniziative della regione Emilia Romagna contro le discriminazioni. La rete è composta da due tipi di sportelli: "nodi di raccordo" (livello città metropolitana) e "punto informativo o Antenna" (livello locale). Il Comune di Bologna nel 2014 ha firmato un Memorandum con l'Università di Bologna e con la ONG Cospe, con l'obiettivo di eseguire una approfondita valutazione partecipata della rete, finalizzata a rivedere l'impatto e il funzionamento attuale di questa politica e a potenziarla. Questo è stato fatto attraverso due processi paralleli: una serie di gruppi di discussione a cui hanno partecipato 10 associazioni coinvolte nelle attività della rete, e un corso di sviluppo delle capacità per 20 associazioni di migranti.

Di seguito il link alla sezione sull'antidiscriminazione del sito web del Comune di Bologna; contiene link a siti esterni, resoconti e altri documenti in merito alla Rete Territoriale. Il sito è disponibile solo in Italiano:

www.cittametropolitana.bo.it/sanitasociale/Engine/RAServePG.php/P/256711180406/T/Anti-discriminazione

Centro Interculturale "Zonarelli": <https://centrozonarelli.wordpress.com/>

Coalizione Internazionale di Città Contro il Razzismo, SERIE DI DOCUMENTI DI DISCUSSIONE Numero 5: Studio sulle Sfide allo Sviluppo degli Indicatori Locali di Uguaglianza – Un Modello incentrato sui diritti umani, <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001884/188481e.pdf>

