



Prevenire e combattere le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere





Una storia personale



What's your story?

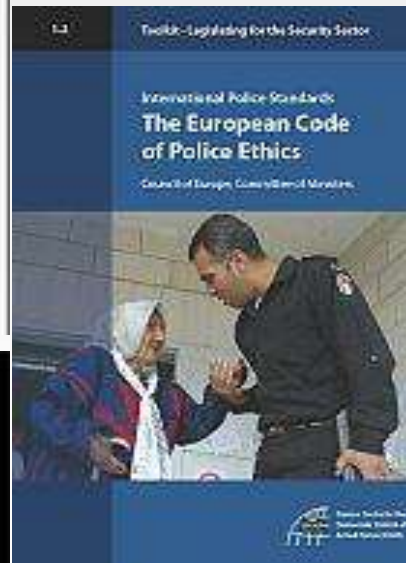




Importanza e necessità

**THE
MONOPOLY
OF
VIOLENCE**

ROLE MODEL



**employer
of choice**

**and for the
equality**

on a new

OF LAW



Un approccio professionale alle tematiche correlate alle persone LGBT è fondamentale

**SOCIAL
RESPONSIBILITY**





La Polizia olandese è diventata consapevole dimancanza di





I costi dell'omofobia, della bifobia e della transfobia



 **blogs.worldbank.org**
Our conversation on the web. Right now.

English



ABOUT

DATA

RESEARCH

LEARNING

NEWS

PROJECTS & OPERATIONS

PUBLICATION



Voices

Perspectives on development

About us

The World Bank V
insights and even
and the fight agai

Home

Bloggers

Tags


Contact

Estimating the Global Cost of Homophobia and Transphobia



SUBMITTED BY **FABRICE HOUDART** ON THU, 05/17/2012

 Share

 Tweet 4

 1

 SHARE 1



3 COMMENTS

Since 2004, May 17 has been the **International Day against Homophobia and Transphobia** – a day of remembrance about how discrimination affects sexual minorities worldwide.

Some of homophobia's consequences are well-known: lack of access to education and health care, violence, unemployment, illiteracy, displacement to urban areas, lack of legal rights, loss of community-based safety nets, brain drain, lack of economic opportunities, lack of access to land, exclusion from informal networks, mental health problems and substance abuse, suicide, imprisonment, lack of cultural representation, and, of course, HIV/AIDS.



I costi potenziali dell'omofobia, della bifobia e della transfobia



€ 374.000.000.000



European Gay Police Association (EGPA) – www.gay-police.eu



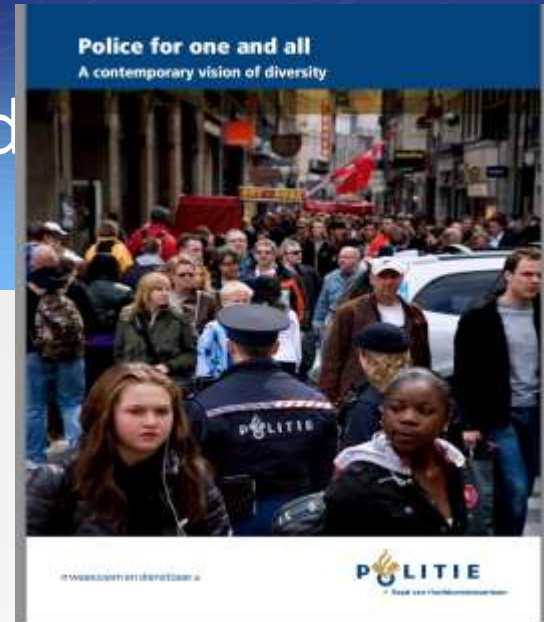
- nasce dall'idea di alcuni esponenti LGBT delle Forze di Polizia durante una vacanza;
- include 12 Paesi d'Europa (*in ordine alfabetico*): Austria, Belgio, Francia, Germania, Inghilterra (GB), Irlanda, **Italia**, **Olanda**, Scozia (GB), Spagna, Svezia, Svizzera
e 2 Paesi non europei: Canada e Stati Uniti d'America;
- unisce in rete il lavoro volontario, i network delle Associazioni LGBT di Polizia dei vari Paesi ed EGPA stessa;
- la sua nascita è stata salutata con favore dai vertici delle Forze di Polizia dei vari Paesi aderenti;
- attraversa i suoi primi stadi di maturità come programma (nel 2014 compirà dieci anni): ruolo di *mentoring* (tutoraggio)!;
- molte differenze tra i Paesi aderenti ad EGPA ;
- mette in rete lo scambio di conoscenze, influenza le politiche e le azioni delle Forze di Polizia;
- è interamente finanziata dal Governo Olandese (dal Ministero della Sicurezza e della Giustizia e dal Ministero per le Pari Opportunità);



Prevenire e superare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come datori di lavoro

- *Politiche del Personale & Procedure (1)*

- Diritti del Personale LGBT delle Forze di Polizia
- Codice di condotta (monitoraggio e misure correttive)
- Benefit del contratto di lavoro: fondi pensione, misure per periodi di aspettativa
- Bullismo & molestie (prevenire, riconoscere, reagire)
- Doveri delle Pubbliche Amministrazioni di garantire la Parità di trattamento
- **Diversità & Inclusione sono uno degli strumenti più efficaci!**





Prevenire e superare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come datori di lavoro



- *Politiche del Personale & Procedure (2)*

- Risorse dedicate e qualificate su Diversità & Inclusione : focus specifico sulla sicurezza sociale delle persone LGBT al lavoro
- Supporto dei gruppi/delle reti di risorse umane LGBT impiegate nella forza-lavoro: finanziamenti, facilitazioni, key note speakers ad es. l'Associazione olandese “**Pink in Blue**” / www.shk.nl è interamente finanziata.
- Azioni congiunte, eventi, iniziative su specifiche date LGBT, anche con campagne di comunicazione
- Esperti di *counselling* / intermediazione sulle differenti religioni



Prevenire e superare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come datori di lavoro



- *Politiche del Personale & Procedure (3)*

- Indagini di soddisfazione tra le risorse umane -> domande specifiche sulla sicurezza sociale (raccolta dei dati & analisi dei trend)
- Alcune risorse umane LGBT dedicano una x% delle loro ore contrattuali di lavoro per implementare la valorizzazione delle differenze e l'inclusione delle persone LGBT nella forza lavoro della propria Azienda pubblica o privata e supportare i dirigenti della Direzione del Personale responsabili della progettazione e attuazione di queste politiche. Radicare all'interno dell'Azienda pubblica o privata le competenze. Creare TUTTI INSIEME una cultura inclusiva e paritaria.
- Problematiche correlate all'inclusione lavorativa e sociale delle persone transgender nelle Forze di Polizia (linee guida, modifica del genere prevista dai software, divise, dinamiche di gruppo in cui sono presenti colleghe\i transessuali\transgender, permessi per motivi di salute)



Prevenire e superare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come datori di lavoro



- *Politiche del Personale & Procedure (4)*

- Raccolta e registrazione INTERNA di denunce/reclami effettuati dalle persone LGBT impiegate nell'Azienda (solo personale interno all'Azienda)
- Associazioni costituite congiuntamente da persone Omosessuali ed Eterosessuali in alleanza e partnership tra Associazioni LGBT e Associazioni di persone eterosessuali
- **Creare un ambiente di lavoro inclusivo per la libera espressione del proprio orientamento sessuale e\o della propria identità di genere!**





Amsterdam Gay Pride

Giornata in ricordo delle persone LGBT vittime nella II Guerra Mondiale





Prevenire e superare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come datori di lavoro



- *Attrazione di potenziali talenti*

- Campagne pubblicitarie di comunicazione per il reclutamento di personale nei mezzi di comunicazione (siti web, canali televisivi, giornali) utilizzati dalle persone LGBT
- Parità di trattamento nel reclutamento di personale LGBT
- Dichiarazione da parte dell'Azienda, sia *offline* che *online*, di essere un datore di lavoro che garantisce l'equo trattamento
- Comunicazione/Campagne di PR (*Public Relations*) – costruzione di un'immagine di Azienda Pubblica o Privata inclusiva, che garantisce la parità di trattamento (calendario LGBT)
- Conservare il capitale (umano) aziendale e prevenirne la perdita!





Prevenire e superare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come datori di lavoro



- *Formazione & Sviluppo delle competenze del Personale*

Professional Standards

SUSTAINABILITY



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



- *Interfacciarsi con una società civile ben informata, edotta e specificamente consapevole di (1):*
 - violenza nei confronti delle persone LGBT / violenza domestica correlata alle persone LGBT
 - persone Lesbiche Gay Bisessuali o Transgender professioniste del sesso (usualmente associate con la necrofilia e la pedofilia)
 - Toilette pubbliche e aree di incontro (persone bisessuali & non dichiarati MSM, MSM=maschi che fanno sesso con altri maschi)
 - Privacy delle persone transessuali/transgender, linguaggio rispettoso dell'identità di genere, perquisizione differenziata delle persone transessuali/transgender, custodia detentiva delle persone transessuali/transgender e loro separazione in base al genere;
 - Crimini d'odio, discorsi d'odio & altri crimini – Indagine e Denuncia



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



- *Interfacciarsi con una società civile ben informata, edotta e specificamente consapevole di (2):*
 - turismo LGBT -> informazione e sensibilizzazione, fornire supporto/assistenza
 - persone LGBT richiedenti asilo (differenze culturali, percezione dell'autorità)
 - comprensione della persecuzione delle persone LGBT (lotta per l'identità, persone non dichiarate) e costruzione di un rapporto di fiducia con le Forze di Polizia;
 - 24 ore su 24/7 giorni su 7, numero telefonico d'emergenza (assistenza garantita da persone LGBT e da persone eterosessuali)
 - gruppo LGBT di consulenza
 - Comitato Consultivo per la Comunità LGBT



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



- *Interfacciarsi con una società civile ben informata, edotta e specificamente consapevole di (3):*
 - pestaggio di persone LGBT/Queer (spesso perpetratori rifiutano il proprio orientamento sessuale)
 - violenza nelle / intorno alle aree cittadine frequentate da persone gay
 - violenza/rapine/aggressioni nelle aree di incontro frequentate da persone gay
 - rapine/aggressioni correlate a persone gay presenti *online* e sulle apps (cellulari)
 - molestie alle vittime (nel loro stesso quartiere di residenza) -> Polizia di Prossimità



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



- *Interfacciarsi con una società civile ben informata, edotta e specificamente consapevole di (4):*
 - Programma delle Forze di Polizia per entrare in contatto con le persone LGBT e comunicare la disponibilità delle Forze di Polizia ad aiutarle
 - Agenti delle Forze di Polizia di collegamento con le tematiche LGBT -> costruire ponti (risorse LGBT in generale e tematiche LGBT)
 - Una % più alta di agenti delle Forze di Polizia specificamente assegnati sia sulla base dei bisogni del territorio (aree destinate al tempo libero e alla socializzazione, aree d'incontro) sia sul ricorrere di specifiche giornate tematiche LGBT da calendario (eventi LGBT)
 - gli eventi LGBT correlati alla sicurezza pubblica sono opportunità fondamentali per costruire fiducia tra le persone LGBT e le Forze di Polizia;
 - Agenti delle Forze di Polizia costituiscono una risorsa anche per le Scuole-> informazione e formazione nelle scuole (prevenzione bullismo omofobico)



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



"Multicultural Pink" Investigation tips

This folder is a publication by the National Expertise Centre for Diversity (LECD) in the Netherlands in collaboration with the National Police Gay Network and its purpose is:

To improve the know-how regarding to gay-related crimes by giving practical tips on investigation methods.

Introduction

When a gay-related crime is committed, a solution must be found through investigation. It is important to realize that 'looking out of the closet' is still difficult for many people. This means that many men and women keep their home- or family-life secret and practice it anonymously. That obstructs an investigation team that involves the appropriate sensitivity and stepping while carrying out its investigations.

When witnesses are being sought they are often put in a vulnerable situation, and this also applies to victims. People often prefer, therefore, to make disclosures anonymously. It is important always to respect people's wishes in this regard; it is still possible, therefore, to generate information that can contribute to the burden of proof or the direction of the investigation.

Obvious things can be missed during an investigation, or simply overlooked, because of unfamiliarity with the gay/lesbian environment. This folder aims to offer a helping hand to fill in those 'blind spots'. Accounts should be taken here of regionally-specific situations that might not be discussed. However, an attempt will be made to indicate, through references, how the investigation team can strengthen its information position.

What is meant by 'gay-related'?

A crime is an incident committed because of the sexual orientation of a victim and/or where the crime is committed at a place, or in circumstances, where gay, lesbian, bisexual, or transgender (BGLT) people might have witnessed the crime, and who, therefore, could provide valuable information about it.

What crimes?

These could be crimes of violence (physical harm), serious or offensive, offences with threats or coercion, extortion, insider and market-related and offences such as insulting behavior and discrimination.

Why?

Although any crime committed has its own motivation, it is important to be careful to find out whether, in gay-related crimes, it was purely because of the sexual orientation of the victim that the crime was committed. The introduction describes which points for attention might apply in general. The practical tips give an overview of possibilities for conducting an investigation.

Police practical tips

- The regional police force has a gay network. If this is the case, contact them. The gay police network can provide general or region specific information and referrals. The national Expertise Centre for Diversity can contribute expert advice through the senior police officer for homosexuality. Invite these experts to meetings of the investigating team/investigator.
- In the case of an investigation team, have a member of the gay network - preferably structural - join the investigating team.
- The intelligence can 'drop by' informants in the gay scene. From a positive point of view, it is desirable to have a couple of gay informants.
- Check whether there are client panels in district teams in which gays are represented.

- What district teams or district officers have built up good structural contacts with gay interest groups, or gay hobnobbing, gay saunas and other locations where gay people meet? Inform these officers structurally about the progress of the case and let them know what information is important. Have them get in touch with their contacts immediately. Get any piece of information back to an info-contact investigator.
- Provide an overview of gay meeting places in the region - men contact each other anonymously there. Ask the LECD or the regional gay network for the folder: "Blue at the pink meeting place".
- Find out about (gay) escort agencies in the region. Make a list of where business boys hang around on the street or on the internet.
- Consult the Police Knowledge Network about publications on homosexuality.
- Contact regional/local gay internet organizations.
- Contact the gay media.
- Make flyers and distribute them in gay hobnobbing locations or other relevant places.
- Remember that there are also many homosexuals who are not on the 'scene', so act towards the neutral media for information, too. These gays might well have picked up information from friends and might make statements to the police.

- Think about gay 'subtext' in an investigation team.
- Consider chat sites. Ask for advice from members of the gay network/LECD on how best to act on these sites. The police in the UK also make frequent use of the possibility of establishing contacts via chat sites and that collect a list of extra information.)
- Create a dating profile as gay chat site; the busiest areas in Holland are:
 - Gaytimes.nl
 - Gaytimes.nl
 - Chatter.nl
 - nudes.nl
- Make sure that a non-sexually explicit, but attractive, photo is placed on this profile as a sort of "eye catcher". This profile must be recognizable as being from the police. Contact the owner of the site and explain that your use of it is part of an ongoing investigation. These sites will have regional or local log-in possibilities. The people that visit these sites usually use a nickname, so the information that is generated is anonymous. It might be possible to bring in police intelligence to contact the person concerned via, using valuable information through the site. Of course, only anonymous information reaching an intelligence investigator directly can be processed (Think about the rules of the law).

- Search the internet and Google for information.
 - Contact "Crime stoppers".
 - Create a special e-mail address (not referring to the police; after all, you have to think of anonymity - other computer users could also see where someone has sent an e-mail too) for the investigation. This will help to ensure that people can make reports secure or less anonymously.
 - Contact the provider to find out the identity of people who are clearly aware of the circumstances in which a crime was committed or who appear to know the victim.
 - Involve the anti-discrimination contact officer of the police force or the ethics department in the investigation.
 - Be aware that if the crime concerns a victim from abroad, it might be a violation, in that case, get information from the specialist.
 - Always involve members of the gay police network or the LECD's gay senior policy officer when assessing the investigation.
- (Of course, it is important to discuss these tips with the prosecutor of the case.)

Useful internet sites:

- www.lesb.nl
- www.gay.nl (national association with 23 local divisions)
- www.gay.nl (contact info site)
- www.gay.nl (info site)
- www.kat.nl (contact site)
- www.gay.nl (contact site)
- www.gaytimes.com (contact site)
- www.homouni.com (contact site)
- www.homovriends.nl (gay meeting place)
- www.gi.nl (gay newspaper)
- www.lest.nl (info site for lesbians)
- www.afkscorgay.nl (info site)
- www.leskies.nl (contact info)

07-01-2009
INSECD/National Police Gay Network of the Netherlands

81 40 Oude Apeldoornweg T (+31)25 58 539 27 78
7523 MR Apeldoorn P (+31)25 58 539 27 80
PC Box 824 E. Achter de Oudekerk 4
7201 SR Apeldoorn www.lesb.nl

Politieacademie

"Multicultural Pink" investigation tips

Politieacademie





Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



- *Raccolta dei dati e loro monitoraggio:*

- Rafforzare la disponibilità a denunciare crimini di ogni tipo -> campagne pubbliche di comunicazione, pubblicità
- Adattamento dei sistemi di software per includere uno specifico codice LGBT -> dati statistici, analisi dei trend (report nazionali, report obbligatori all'Unione Europea)



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT come Pubbliche Amministrazioni garanti del rispetto della legge



- *Comunicazione:*

- Interna
- Esterna



Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT – Collaborazione (1)

- *Costruire un rapporto di fiducia, costruire partnership*
- Uffici LGBT o Uffici antidiscriminazione delle Pubbliche Amministrazioni locali
- Associazioni LGBT nazionali/locali (ad es. Polis Aperta)
- Uffici governativi nazionali antidiscriminazioni





Prevenire e combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT – Collaborazione (2)

- *Migliorare il collegamento con la Giustizia Criminale*
- Pubblici Ministeri, avvocati, giudici, polizia investigativa etc.





Prevenire e combattere le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere Domande?

