

**MANUALE DI
FORMAZIONE**

Formazione del personale di polizia basata sui diritti fondamentali

Manuale per formatori
di personale di polizia

Allegato 4
Compilazione di prassi

Il presente allegato è un complemento al manuale *Formazione del personale di polizia basata sui diritti fondamentali – Manuale per formatori di personale di polizia* pubblicato dalla FRA (ISBN 978-92-9491-384-5).

Diritti delle immagini usate (copertina e testo): © Shutterstock

FRA – Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienna – Austria

Tel +43 158030-0 – Fax +43 158030-699

fra.europa.eu – info@fra.europa.eu

[facebook.com/fundamentalrights](https://www.facebook.com/fundamentalrights)

[linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency](https://www.linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency)

twitter.com/EURightsAgency

Allegato 4: Compilazione di prassi

L'allegato 4 dà un'indicazione di come altri istituti di formazione del personale di polizia mettono a punto moduli di formazione in materia di diritti umani. Se desiderate avere maggiori informazioni su qualcuna di queste attività, al termine di ciascun esercizio sono riportati i recapiti dei relativi formatori.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| Prassi 1: Programma di leadership per promuovere l'azione positiva. Avvio del seminario..... | 2 |
| Prassi 2: Colloqui personali..... | 4 |
| Prassi 3: Educazione ai diritti umani per funzionari di polizia presso siti storici teatro di crimini nazisti: il mestiere di poliziotto tra passato e presente..... | 8 |
| Prassi 4: Formazione basata su scenari..... | 14 |
| Prassi 5: Formazione sulla diversità..... | 18 |
| Prassi 6: Comunicazione interculturale: lavorare con persone appartenenti ad altre culture | 23 |
| Prassi 7: Programma antiterrorismo e sui diritti umani..... | 26 |
| Prassi 8: Reati di omofobia e transfobia dettati dall'odio | 28 |

Prassi 1: Programma di leadership per promuovere l'azione positiva. Avvio del seminario

| | |
|---|--|
| Qual è la tematica centrale? | L'avvio del seminario è un momento fondamentale e delicato. È importante superare le aspettative negative e creare una base per discussioni costruttive e aperte. |
| Quali sono le principali dimensioni di apprendimento coinvolte? | Atteggiamento. |
| Quali sono gli obiettivi? | <ul style="list-style-type: none"> • Creare un'atmosfera di apprendimento positiva. Far comprendere ai partecipanti che è possibile esprimere opinioni critiche senza per questo essere stigmatizzati o giudicati. • Chiarire i principi fondamentali del seminario quali il rispetto, l'apertura e l'onestà. • Riflettere sulla differenza tra una persona e le sue azioni. |
| Qual è il gruppo destinatario? | Funzionari di polizia di qualunque rango e posizione. |
| Descrivere la prassi | <p>Preparare quattro fogli mobili. Scrivere un'espressione diversa su ogni foglio mobile (apertura mentale/chiusura mentale/se ascolto/se non ascolto).</p> <p>Dividere i partecipanti in quattro gruppi di lavoro al massimo e chiedere a ciascuno di formulare degli esempi per un argomento (Se una persona ha una mente aperta, questa caratteristica come emerge durante il corso? Se una persona ha una mente chiusa, questa caratteristica come emerge durante il corso?). Ciascun gruppo di lavoro tratta un solo argomento.</p> <p>Ricomporre il gruppo di partecipanti iniziale, raccogliere i risultati prodotti da ogni gruppo di lavoro (ad esempio, se ho la mente aperta [...] ascolterò, mi impegnerò, rispetterò gli altri) e aggiungere ulteriori suggerimenti emersi nel corso della discussione plenaria. Scrivere gli esempi sulla lavagna a fogli mobili.</p> <p>Aprire la discussione con la domanda: «Perché una persona ha una mentalità chiusa?». Raccogliere le esperienze e le affermazioni dei partecipanti.</p> <p>Concludere la discussione affermando che i motivi all'origine del comportamento e degli atteggiamenti delle persone risiedono principalmente nelle loro esperienze, assicurandosi di distinguere tra la persona e le sue azioni.</p> <p>Fare in modo che tale principio sia tenuto bene a mente per l'intera durata della sessione formativa. Esso deve essere memorizzato e interiorizzato dai funzionari di polizia affinché ne tengano conto nelle loro attività di lavoro quotidiane.</p> <p>Attaccare i fogli mobili alla parete, lasciarli in aula per l'intera durata del corso e farvi riferimento durante le sessioni.</p> |
| Quale metodologia viene utilizzata? | Gruppi di lavoro, discussione. |



Requisiti

| | |
|---|--|
| Numero di partecipanti suggerito | 12-24 partecipanti. |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | I partecipanti siedono in cerchio. La stanza deve essere grande abbastanza per permettere ai gruppi di lavoro di riunirsi attorno ai fogli mobili e discutere. |
| Quanto dura l'esercizio? | Almeno 50 minuti. |
| In che modo l'esercizio si ricollega al contesto operativo? | In che misura la vostra mentalità incide sul modo in cui erogate un servizio al pubblico? Se tutto il personale di polizia avesse una mentalità aperta, ci sarebbe bisogno di questo corso di formazione? Discutete. |

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

L'esercizio permette al gruppo di riflettere sulla nozione di successo e su come esso è collegato all'atteggiamento e al comportamento. È anche uno strumento che il gruppo stesso può utilizzare per stimolarsi e sostenersi a vicenda nel corso del seminario.

Fattori chiave di successo

Siate disponibili a prestare aiuto. Nell'analisi finale dell'esercizio, mostratevi disponibili a dare assistenza, in particolare quando si tratta di affrontare la parte dell'esercizio riguardante la chiusura mentale. Fate notare che la chiusura mentale di una persona può essere dovuta a una mancanza di esperienza piuttosto che a una caratteristica personale. Se alcuni partecipanti hanno una mentalità chiusa, valutate in che modo il gruppo può sostenere questa persona durante il corso.

Potete sostituire le espressioni «Se ascolto» e «Se non ascolto» con «Se sono inclusivo» e «Se non sono inclusivo» oppure con qualunque altra frase che ritenete rilevante per il vostro specifico seminario.

Modelli trasferibili

Questo esercizio introduce l'aspetto della responsabilità personale e pone in evidenza gli atteggiamenti e i comportamenti che possono favorire o inibire non solo l'apprendimento ma anche i progressi. Può dare adito a discussioni intense e stimolanti su come tali comportamenti influiscono sui singoli e sui gruppi in seno alle forze di polizia o alla popolazione. Esso crea inoltre le basi per comprendere le motivazioni all'origine della legislazione in materia di diritti umani e di altre leggi contro la discriminazione. Nelle mani di un formatore competente, può essere uno strumento estremamente efficace.

Fonte: National Police Improvement Agency, Regno Unito. Formatore/autore: Gamal Turawa (purplefrogsrule@btinternet.com).

Prassi 2: Colloqui personali

| | |
|--|--|
| Qual è la tematica centrale? | Il ruolo della polizia in una società democratica. |
| Quali dimensioni dell'apprendimento sono principalmente interessate? | <p>Conoscenze: apprendere il ruolo della polizia dalla prospettiva dei diritti umani.</p> <p>Atteggiamento: rispettare la dignità e i diritti di tutti gli individui, indipendentemente dal fatto che siano socialmente esclusi, che siano critici nei confronti della polizia o che abbiano commesso reati.</p> <p>Competenze: favorire le competenze comunicative.</p> |
| Quali sono gli obiettivi? | <ul style="list-style-type: none"> • Dare una forma concreta alla nozione di diritti umani e di dignità umana negli incontri con persone solitamente viste come «antagonisti» della polizia, come gli emarginati e/o le persone socialmente escluse. • Riconoscere che i cosiddetti «antagonisti» spesso possiedono conoscenze e prospettive ampie e valide che possono essere utili alla polizia. • Mettere i partecipanti in condizione di evitare reazioni ostili, sprezzanti o ciniche. • Apprezzare la diversità. • Adottare una prospettiva diversa. • Creare un'opinione sostanziata da elementi emotivi che anche gli individui socialmente esclusi, critici nei confronti della polizia o responsabili di reati hanno il diritto di essere rispettati in quanto esseri umani, persino in situazioni di scontro e di tensione. • Infondere l'abitudine di valutare il ruolo della polizia dall'esterno, adottando la prospettiva dei gruppi vulnerabili o difficili da raggiungere. |
| Qual è il gruppo destinatario? | Questa prassi è stata usata principalmente nella fase iniziale della formazione di base e nei corsi di formazione sulla leadership. |
| Descrivere la prassi | <p>I partecipanti hanno una conversazione con una persona che ha avuto a che fare con la polizia, per esempio persone emarginate o socialmente escluse, sospetti autori di reati o soggetti con una diversa origine etnica.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione. Nell'ambito di una discussione plenaria, ai partecipanti, viene chiesto di riflettere su alcune fonti, da cui traggono la loro nozione del ruolo della polizia (a titolo significativo, romanzi e film; organi d'informazione che spesso mettono in evidenza gli aspetti drammatici del lavoro di polizia; parenti e amici, in una gamma che va da soggetti anch'essi in servizio come funzionari di polizia a persone che hanno scarsi contatti diretti con la polizia). In questa fase introduttiva sincerarsi di rilevare che le persone che hanno i contatti più frequenti e intensi con la polizia, e per le quali tali contatti rivestono la massima importanza, siano anche quelle meno ascoltate. |



| | |
|---|---|
| | <p>2. Preparazione</p> <p>a) Ripassare il saggio accademico¹¹, redatto da due funzionari di polizia, che riporta conversazioni approfondite con persone socialmente escluse e i loro contatti con la polizia. Discutere la metodologia adottata per entrare in contatto con soggetti «difficili da raggiungere» e i risultati che rivestono importanza per l'organizzazione di polizia.</p> <p>b) Discutere le competenze di ascolto fondamentali, quali l'ascolto attivo e le tecniche utili per stabilire una relazione simmetrica durante la conversazione e per evitare errori di conferma. Ai partecipanti vengono fornite domande guida per i colloqui.</p> <p>3. Colloqui personali: il partecipante sceglie come interlocutore qualcuno su cui ha un giudizio negativo.</p> <p>L'obiettivo del partecipante è venire a conoscere attraverso la conversazione le esperienze avute dal suo interlocutore con le forze di polizia. Dedicare alla conversazione un tempo adeguato!</p> <p>4. Resoconto scritto: ciascun partecipante compila un resoconto sintetico (circa 3-5 pagine) sulla conversazione. Tale resoconto viene innanzitutto mostrato all'interlocutore per ottenere un riscontro e la sua approvazione. I punti di vista e i fatti devono essere descritti in maniera adeguata. All'occorrenza si dovranno apportare modifiche. Non è necessario mostrare all'interlocutore le riflessioni personali del partecipante. L'intero resoconto viene quindi condiviso con gli altri partecipanti.</p> <p>5. Discussione e riscontri: i partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi per discutere ogni colloquio in maniera approfondita e scambiarsi pareri al riguardo. Il gruppo sceglie un colloquio da presentare nella discussione plenaria.</p> <p>6. Gruppo di riflessione: nella discussione plenaria, analizzare i risultati dei colloqui mediante un processo di riflessione strutturato.</p> |
| Quale metodologia viene utilizzata? | Lavoro di gruppo, conversazione, discussione, riflessione. |
| Esiste un collegamento con altri argomenti? | <ul style="list-style-type: none"> • Gruppi sociali vulnerabili. • Non discriminazione. |

¹¹ Wahlström, M. (2008), Se sig själv från andra sidan. En sammanställning och analys av polisens intervjuer med «motparter» (Vedersi dall'altra prospettiva. Una raccolta e analisi di colloqui a «controparti» condotte da funzionari di polizia), Università di Göteborg (2008). La relazione analizza 29 resoconti di colloqui con le controparti, compilati da funzionari di polizia durante un corso sulle tattiche di contenimento della folla tenuto presso l'Accademia di polizia nazionale svedese. Poiché il saggio accademico è disponibile soltanto in lingua svedese, i formatori devono preparare resoconti campione sulle conversazioni per mostrare ai partecipanti come dovrebbe essere l'esito desiderato.

Requisiti

| | |
|--|--|
| Numero raccomandato di partecipanti | 12-24 persone. |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | La formazione è tenuta congiuntamente da: un funzionario di polizia (interno) e uno scienziato del comportamento (esterno). |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | I partecipanti siedono in cerchio. |
| Quanto dura l'esercizio? | <ul style="list-style-type: none"> • 2+2 ore per l'introduzione e la preparazione. • 2 giorni per le conversazioni e la stesura dei resoconti. • 2 ore per il lavoro di gruppo (6 partecipanti, senza formatore) per discutere a fondo le reazioni e gli insegnamenti tratti dalle conversazioni. Dopo la discussione, il gruppo distribuisce un riassunto al resto della classe. • 4 ore per le riflessioni di follow-up (l'intera classe ed entrambi i formatori). |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | Il colloquio mira a scoprire i punti di vista, i pensieri e le emozioni della controparte nei suoi incontri con i funzionari di polizia in situazioni di vita reale, incluso in un contesto operativo. |

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

Diversamente dalle situazioni di vita reale, nell'ambito di questa attività il partecipante si pone sullo stesso piano del suo interlocutore. Molti funzionari di polizia esperti che hanno condotto i colloqui si sono sentiti inizialmente insicuri e a disagio nello svolgimento di questa attività. Durante la conversazione questo atteggiamento iniziale si è via via tramutato in interesse. Il processo aiuta a ridurre la stereotipizzazione e a sviluppare la capacità di considerare tutte le persone come esseri umani preziosi, che devono essere trattati con rispetto e dignità.

Grazie a queste conversazioni, i partecipanti sono portati a considerare le loro «controparti» come esperti. Viene così ridotta la tentazione di ritenersi superiori e, con essa, il rischio che i partecipanti abusino del proprio potere nel corso del loro lavoro. Da questa prospettiva risulta facile avviare una discussione proficua sul concetto teorico del ruolo dei funzionari di polizia come difensori dei diritti umani.

Fattori chiave di successo

Suscitare curiosità nei confronti delle prospettive altrui. Molti partecipanti sono ansiosi di conoscere i punti di vista dei funzionari di polizia, ma meno interessati a scoprire la prospettiva dei soggetti che sono considerati i loro antagonisti.

Trovare la persona giusta per la conversazione. I partecipanti devono solitamente compiere uno sforzo per entrare in contatto con una persona che in condizioni normali tenderebbero a evitare.

Resistere al riflesso condizionato di assumere un atteggiamento difensivo. Durante la conversazione, i partecipanti sentono spesso l'urgenza di spiegare e difendere gli atteggiamenti e le azioni dei funzionari di polizia, soprattutto se l'interlocutore ha avuto delle esperienze negative. Se questo impulso viene ignorato, lo scambio di informazioni si arricchisce. Le emozioni personali dei partecipanti possono essere esaminate in un momento successivo, durante la riflessione.

Dedicare all'attività un tempo adeguato. È necessario dedicare alla conversazione e ai processi di riflessione un tempo adeguato.

Garantire la capacità di riflettere. I partecipanti devono avere la possibilità di riflettere sui loro presupposti impliciti, da cui scaturiscono azioni e valutazioni.

Modelli trasferibili

Riduce la stereotipizzazione e il cinismo.

Dimostra, nel complesso, quanto siano errate le nozioni preconcepite secondo cui le controparti sarebbero ostili nei confronti delle forze di polizia.

Aiuta a comprendere il proprio ruolo nella gestione dei conflitti.

Aiuta ad astenersi da condotte irrispettose, che sono all'origine di una sfiducia e di un risentimento di lungo termine nei confronti delle forze di polizia.

Aiuta a riequilibrare la tradizionale nozione della polizia quale forza di contrasto della criminalità, impegnata in una «guerra» contro il crimine e i criminali, in favore di una visione dei funzionari di polizia quali difensori dei diritti umani.

Fonte: Accademia di polizia svedese. Formatore/autore: Maria Knutsson (maria.knutsson@polisen.se).

Prassi 3: **Educazione ai diritti umani per funzionari di polizia presso siti storici teatro di crimini nazisti: il mestiere di poliziotto tra passato e presente**

| | |
|---|---|
| Qual è la tematica centrale? | Il ruolo della polizia nella Germania nazista e le domande che ne scaturiscono per le odierne attività di polizia. |
| Quali sono le principali dimensioni dell'apprendimento interessate? | Conoscenze e atteggiamento. |
| Quali sono gli obiettivi? | <ul style="list-style-type: none"> • Comprendere le cause dei cambiamenti intercorsi in seno alle forze di polizia nella transizione da un sistema democratico a un sistema totalitario. • Individuare le strutture presenti nelle forze di polizia naziste, facendo un confronto con le strutture di polizia esistenti in una società democratica. • Analizzare i poteri sconfinati attribuiti alle forze di polizia naziste, in modo da sensibilizzare i partecipanti sul fatto che un potere illimitato nelle istituzioni statali può mettere a rischio i diritti umani. • Comprendere che la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo è una reazione ai crimini perpetrati contro l'umanità nella Germania nazista. • Discutere le esperienze e le situazioni limite con riferimento ai diritti umani durante le attività di polizia. • Sviluppare nuovi punti di vista sulla necessità di basare le proprie azioni sulle norme in materia di diritti umani per quel che concerne, per esempio, la portata delle azioni, i fattori legati alle norme e alle devianze sociali, la diffusione della responsabilità attraverso la divisione dei processi lavorativi e le questioni di appartenenza sociale e identità di gruppo. • Riflettere su situazioni attuali in cui si rileva un conflitto tra le azioni di polizia e i diritti umani. • Comprendere i meccanismi di discriminazione, privazione dei diritti ed esclusione. |
| Qual è il gruppo destinatario? | I funzionari di polizia in formazione, nonché giovani professionisti e dipendenti pubblici con alcuni anni di esperienza lavorativa. |
| Descrivere la prassi | Durante i tre giorni del corso di formazione, le attività di polizia nella Germania nazista sono collocate nel contesto delle problematiche attuali in materia di diritti umani e vengono esaminati gli elementi di continuità e di rottura tra i diritti umani in epoca odierna e in passato. Questa prassi include un'introduzione presso l'istituto di formazione della polizia, seguita da due giorni di attività presso il Memoriale di Neuengamme, ma è possibile svolgere una versione breve presso qualsiasi sito commemorativo, purché sia garantita una forte contestualizzazione nel quadro nazionale/locale e rispetto al ruolo della polizia in quel periodo. |



Primo giorno, luogo: istituto di formazione della polizia (tre ore)

1. Apertura (domande aperte, discussione, filmato, fotografie)

- Discussione aperta: motivazione nei confronti della professione, precedenti visite a siti commemorativi.
- Discussione su un testo concernente la questione attualmente molto dibattuta se la commemorazione dei crimini nazisti abbia ancora rilevanza.
- Filmato «My personal link to the SS» (Il mio legame personale con le SS): le prospettive di figli e nipoti dei responsabili dei crimini nazisti. Attingere ai riferimenti propri dei partecipanti.
- Fotografie storiche e attuali della polizia in azione: quali erano i compiti della polizia in passato e quali sono i suoi compiti odierni?

2. Le forze di polizia nella Germania nazista e il loro coinvolgimento nei crimini nazisti (materiale audio, attività di lavoro con le fonti storiche, presentazione)

- Materiale audio: testimonianza di un responsabile dei crimini commessi dalla polizia d'ordine (Ordnungspolizei) in Polonia. Discussione sui moventi e sulla portata delle attività delle forze di polizia coinvolte.

Informazioni su alcuni gruppi perseguitati (quali omosessuali, sinti e rom) nella Germania nazista attraverso un esame dei testi giuridici.

- Presentazione: controllo delle forze di polizia da parte del partito nazista, struttura e compiti delle forze di polizia e mutamenti delle norme sociali che disciplinavano le attività di polizia. Tali aspetti risultano evidenti dall'erosione dei limiti posti alle attività di polizia nella Germania nazista.

Secondo giorno, luogo: Memoriale di Neuengamme (7 ore)

3. Introduzione mediante associazioni (immagini e citazioni)

- Immagini e citazioni recenti su argomenti che saranno esaminati durante il seminario (quali popolazione sinti e rom, detenzione preventiva, prevenzione dei reati).

4. Il sistema dei campi di concentramento nella Germania nazista (osservazioni introduttive e tour guidato)

- Osservazioni introduttive: ruolo della polizia nel sistema dei campi di concentramento.
- Tour guidato del complesso e mostra sui vari gruppi di prigionieri internati nel campo di concentramento di Neuengamme.

| | |
|--|---|
| | <p>5. Esame più approfondito degli aspetti chiave (gruppi di lavoro)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funzionari di polizia nel ruolo di guardie e di prigionieri nei campi di concentramento. • Coinvolgimento della polizia nelle deportazioni e nelle uccisioni di massa. <p>Terzo giorno, luogo: Memoriale di Neuengamme (7 ore)</p> <p>6. I responsabili, l'elaborazione dei crimini e gli elementi di (dis)continuità in seno alla polizia tedesca dopo il 1945 (mostra, presentazione, discussione)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tour della mostra sulle guardie e sui responsabili dei crimini nel campo di concentramento di Neuengamme. • Discussione dopo la visita della mostra, presentazione sull'elaborazione dei crimini dopo il 1945: l'incriminazione degli autori e la denazificazione politica. Esempi di biografie di funzionari di polizia. <p>7. Prospettive storiche e attuali sulle questioni legate ai diritti umani (presentazione e discussione)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panoramica storica sulle origini della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e sullo sviluppo della tutela internazionale dei diritti umani a seguito dei crimini nazisti. Esame più approfondito di specifici articoli della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo che rivestono rilevanza per le odierne attività di polizia. <p>8. Esame più approfondito delle attuali questioni legate ai diritti umani alla luce degli elementi di continuità e di rottura dopo il 1945 (gruppi di lavoro/discussione guidata)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Misure di polizia preventive: confronto con le misure preventive nella Germania nazista. • Trattamento della popolazione sinti e rom e ruolo della polizia, allora e oggi. • La detenzione preventiva, allora e oggi. <p>9. Valutazione del seminario (riscontri e discussione)</p> <p>Discussione sui collegamenti tematici e strutturali tra i dibattiti attuali e passati.</p> |
| <p>Quale metodologia viene utilizzata?</p> | <p>Presentazione, discussioni guidate, discussioni di gruppo, gruppi di lavoro, esempi in formato audio e video, lavoro con fotografie, documenti storici e studi di casi</p> |
| <p>Esiste un collegamento con altri argomenti?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Meccanismi di discriminazione. • Esclusione di gruppi marginali e minoranze. • Casi di violazione dei diritti umani in altre istituzioni. • Discussione delle questioni etiche nelle attività di polizia. |



Requisiti

| | |
|--|---|
| Numero raccomandato di partecipanti | 12-24 persone |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | I formatori devono avere familiarità con la storia della Germania nazista e del periodo immediatamente successivo, così come con i dibattiti sociali in corso sulle attività di polizia e sulla formazione in materia di diritti umani. È possibile l'insegnamento cooperativo: non è necessario che tutti sappiano tutto. |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | Aula del seminario, mostra e sito del memoriale. |
| Quanto dura l'esercizio? | 2 giorni e mezzo. |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | Insorge regolarmente un conflitto d'interesse percepito tra i freni posti ai poteri della polizia dai diritti umani e le finalità delle azioni di polizia. Alcuni principi e norme concernenti le attività di polizia potrebbero essere percepiti come limitazioni ed essere visti come ostacoli a tali attività. Questo esercizio può aiutare i funzionari di polizia a contestualizzare le azioni di polizia e le relative restrizioni dal punto di vista dei diritti umani, nonché a comprendere le origini storiche di talune norme applicate nei confronti delle forze di polizia. Inoltre può concorrere a far capire che alcune norme, che potrebbero essere percepite come ostacoli alle attività di polizia giornaliera, servono lo scopo superiore di rispettare e difendere i diritti fondamentali, che è il «ruolo chiave» della polizia. |

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

Le presentazioni e discussioni su argomenti controversi possono aiutare i partecipanti a lasciarsi gli stereotipi alle spalle, rendendo loro più semplice esprimere i propri pareri al di là delle modalità di linguaggio socialmente codificate e incoraggiandoli a riflettere sulle proprie posizioni e identità di gruppo.

L'accento sarà posto su un'analisi del ruolo della polizia all'epoca del nazionalsocialismo, in modo da poter discutere le criticità attuali alla luce di questa prospettiva storica. Questi collegamenti consentono una riflessione critica sulla polizia e sui suoi meccanismi oltre che sul comportamento del singolo individuo all'interno dell'istituzione. Il seminario si prefigge inoltre lo scopo di far capire in che modo le forze di polizia e il loro ruolo nella società evolvono all'interno di società diverse.

Regolamenti che a prima vista sembrano rendere più difficoltoso il lavoro della polizia diventano più facili da comprendere se esaminati da una prospettiva storica. Il seminario consente ai partecipanti di discutere e analizzare criticamente i diritti umani e il ruolo della polizia nel rispettare e difendere tali diritti in seno alla società.

La cooperazione tra istituti di formazione del personale di polizia e il memoriale di un campo di concentramento schiuderà nuove vie per la formazione in materia di diritti umani basata sulle conoscenze storiche.

Fattori chiave di successo

Stabilire un collegamento tra argomenti storici e attuali. Questa è la sfida principale. Affinché i partecipanti possano stabilire tali collegamenti, è importante sottolineare gli elementi di (dis)continuità nelle attività di polizia all'epoca della Germania nazista e nelle attività di polizia odierne, così da mostrare in che modo i singoli aspetti sono collegati fra loro. Il formatore deve creare un solido legame con il contesto contemporaneo al fine di garantire la rilevanza per le attività di polizia quotidiane.

Consentire ai partecipanti di mettere in discussione la propria professione. Nell'affrontare la questione del clima di terrore instaurato dalla polizia nella Germania nazista e della sua rilevanza per le attuali problematiche legate ai diritti umani, i partecipanti potrebbero assumere un atteggiamento difensivo se si identificano troppo fortemente con la propria professione o se si sentono attaccati. È dunque importante esaminare la loro comprensione del proprio ruolo professionale. Ciò eviterà che si sentano oggetto di sospetti generici quando vengono poste a confronto le attività di polizia di allora e di oggi.

Comprendere le differenze tra i crimini nazisti e le violazioni dei diritti umani nelle società democratiche odierne. La diversità tra i crimini nazisti e le odierne violazioni dei diritti umani non risiede soltanto nella loro portata. È importante rammentare i diversi quadri giuridici e le diverse forme assunte da simili violazioni. La comprensione dei valori e delle norme improntate ai diritti umani nelle società democratiche moderne, che in parte rappresentano anche una reazione ai crimini nazisti e ad altre violazioni storiche dei diritti umani, permetterà ai partecipanti di analizzare più chiaramente le differenze tra strutture totalitarie e strutture democratiche.

Modelli trasferibili

Nel loro lavoro, i funzionari di polizia devono confrontarsi con i diritti e le libertà civili nel contesto delle misure imposte dallo Stato. Essi hanno il potere di infrangere i diritti delle persone, ma hanno anche il compito di tutelare quei medesimi diritti. Il bisogno fondamentale di soppesare gli interessi della sicurezza e le libertà civili nell'ambito delle attività di polizia è indipendente dal contesto nazionale. Analizzare la storia della Germania nazista può contribuire a sensibilizzare le persone sul significato dei diritti umani di base nella società moderna e sull'evoluzione cui sono soggette le istituzioni nell'ambito di sistemi politici diversi.

I dipendenti di altre istituzioni statali devono affrontare sfide analoghe. Anch'essi godono spesso di poteri speciali che devono essere utilizzati in maniera responsabile. L'approccio adottato nei nostri seminari per le forze di polizia, in cui ci concentriamo sull'istituzione stessa, è dunque applicabile anche ad altri contesti, come i seminari per la magistratura o per le autorità di governo locali. L'insegnamento delle problematiche legate ai diritti umani da una prospettiva storica delle istituzioni può quindi trovare impiego anche nelle attività di formazione svolte insieme alle istituzioni statali presso altri siti storici oppure nell'ambito di attività formative per gruppi multinazionali, indipendentemente dal loro contesto nazionale.



Lista di controllo/materiali

- Lavagna a fogli mobili e videoproiettore.
- Presentazioni video e audio.
- Documenti scritti e fotografici per il lavoro di gruppo.
- Spunti provocatori per stimolare una discussione animata su aspetti controversi.

Fonte: Fondazione «Erinnerung, Verantwortung und Zukunft» (EVZ), KZ-Gedenkstätte Neuengamme e Accademia di polizia di Thüringen, Germania, progetto congiunto: «Istituzioni, diritti umani e storia della Germania nazista» nel programma «Insegnare i diritti umani». Formatori/autori: Ulrike Pastoor, Oliver von Wrochem e Andreas Schneider (oliver.vonwrochem@bkm.hamburg.de).

Prassi 4: Formazione basata su scenari

| | |
|---|---|
| Qual è la tematica centrale? | Applicazione pratica dei diritti umani. Approccio integrato ai diritti umani. |
| Quali dimensioni dell'apprendimento sono interessate? | <ul style="list-style-type: none"> • Competenze: agire in base alla situazione relativamente ai diritti umani e, in particolare, al principio di proporzionalità. • Conoscenze: imparare quali diritti umani sono applicabili in situazioni concrete e la rilevanza del principio di proporzionalità. • Atteggiamento: prendere atto del ruolo dei funzionari di polizia come difensori dei diritti umani. |
| Quali sono gli obiettivi? | <ul style="list-style-type: none"> • Interiorizzazione dei diritti umani attraverso l'applicazione pratica del principio di proporzionalità, anche in situazioni complesse. • Ruolo della polizia come istituzione per la difesa dei diritti umani. • Esperienza di apprendimento attraverso riscontri e riflessioni personali. • Vivere una situazione da diversi punti di vista (autore del reato, parti coinvolte, funzionari di polizia). |
| Qual è il gruppo destinatario? | Formazione di base. Le formazioni basate su scenari vengono utilizzate soprattutto nell'ultima sezione della formazione di base, dopo che i partecipanti hanno già fatto alcune esperienze pratiche. |
| Descrivere la prassi | <p>Fase 1: Introduzione</p> <p>Riflessione plenaria e in gruppi di lavoro sul ruolo della polizia e sui principi che guidano le attività di polizia rispetto alla formazione basata su scenari.</p> <p>I partecipanti concordano un insieme di norme operative concernenti le attività di polizia basate sui diritti umani. Tali norme dovranno guidarli lungo l'intero processo. Le norme vengono illustrate in aula e vi si farà riferimento nelle fasi successive.</p> <p>Vengono stabilite regole di comunicazione al fine di creare un'atmosfera improntata al rispetto e all'onestà. La creazione di una simile cultura del feedback assume particolare rilevanza nel processo di apprendimento.</p> <p>Ai partecipanti viene inoltre chiesto di fornire una presentazione su un volume dedicato ai diritti umani che hanno il compito di leggere durante il semestre.</p> |



Fase 2: Scenari

Lo scenario viene allestito in ambientazioni specifiche dedicate alla formazione basata su scenari. Esempi di possibili scenari sono: violenza domestica, arresto in un luogo affollato o fermo di un veicolo.

Scenario: violenza domestica

Un addetto alla simulazione svolge il ruolo principale (aggressore, originatore del conflitto ecc.) e altri partecipanti lo sostengono assumendo i ruoli di altre persone coinvolte nella scena. Il secondo addetto alla simulazione è contrassegnato in maniera visibile (giacca gialla) come persona incaricata di monitorare la situazione. Gli «attori» preparano lo scenario. Le azioni da mettere in scena, in particolare le aggressioni, sono pianificate anticipatamente.

I partecipanti che interpretano i funzionari di polizia (in gruppi, 2-4 persone a seconda della situazione) ricevono una chiamata d'emergenza via radio. Non viene data loro alcuna informazione; proprio come in una situazione di vita reale, devono recarsi sul posto e verificare di persona. In dotazione hanno pistole rosse scariche da addestramento e spray al peperoncino.

Durante lo scenario, i funzionari di polizia devono affrontare la situazione e agire nel rispetto delle disposizioni di legge e delle norme in materia di diritti umani. Lo scenario dura pressappoco 10-20 minuti.

Subito dopo, a tutti gli «attori» viene chiesto di fornire un riscontro. Cosa pensano dell'operazione? Che cosa è riuscito bene? Quali sono state le difficoltà? Che emozioni hanno provato nella situazione simulata? Ecc. Le persone che hanno interpretato il ruolo delle controparti forniscono anch'esse il proprio punto di vista sulla situazione (Com'è stato percepito l'intervento da parte della polizia? Quali emozioni ha suscitato? Che cosa ha avuto un effetto depotenziante?).

Alla fine, gli addetti alla simulazione aggiungono i loro commenti sulle tattiche adottate, sulle disposizioni di legge applicabili e sui diritti umani, indicando anche le opzioni alternative che si sarebbero potute considerare.

Scenario: fermo di un veicolo

Questo scenario è incentrato sulle competenze comunicative. Due partecipanti interpretano un conducente e il suo passeggero che sono passati con il rosso. I funzionari di polizia devono fermare la macchina e multarli. In questo scenario vengono create alcune barriere di comunicazione che devono essere gestite dai funzionari di polizia:

- il conducente ha problemi uditivi;
- il conducente ha problemi uditivi e difetti di pronuncia;
- il conducente e il passeggero (una coppia) iniziano a litigare durante il fermo di polizia;
- il conducente non vuole pagare la multa e insiste per ottenere una riduzione.

| | |
|---|---|
| | <p>Fase 3: Riscontri tramite video e riflessione</p> <p>Dopo che tutti i partecipanti hanno interpretato gli scenari, la classe si riunisce per una discussione plenaria. Ogni scenario è stato videoregistrato e viene mostrato ai partecipanti. Ai partecipanti viene nuovamente chiesto di fornire un riscontro (prima gli attori, successivamente nell'ambito della discussione plenaria, infine i formatori) e viene data loro l'opportunità di trarre insegnamenti da un'analisi dettagliata delle proprie azioni e reazioni.</p> <p>Sulla base degli esempi, i formatori pongono in rilievo il legame che intercorre fra tattica, professionalità e diritti umani e approfondiscono ulteriormente tali aspetti.</p> <p>Ai partecipanti viene inoltre chiesto di elaborare una riflessione scritta sulla formazione basata su scenari.</p> |
| Metodologia | Gioco di ruolo durante gli scenari, riflessione e discussione plenaria. |
| Esiste un collegamento con altri argomenti? | <ul style="list-style-type: none"> • Il ruolo della polizia nella tutela dei diritti umani. • Diritti umani sostanziali implicati. • Collegamento tra modelli comportamentali e atteggiamento. |

Requisiti

| | |
|--|--|
| Numero raccomandato di partecipanti | 20-25 persone. |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | Minimo due addetti esperti alla simulazione con una profonda conoscenza dei diritti umani, buone capacità di recitazione, empatia e flessibilità nel gestire giochi di ruolo e attori. |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | Aula per la preparazione (fase 1) e riflessione (fase 3) con equipaggiamento tecnico (videocamera e proiettore); per il feedback e la discussione si raccomanda che i partecipanti siano seduti in cerchio, in modo da potersi guardare in faccia. Ambientazioni per gli scenari che consentano di rendere verosimili i giochi di ruolo. |
| Quanto dura l'esercizio? | Introduzione (fase 1): si estende per l'intero semestre. Scenari: 4-5 ore, a seconda del numero di scenari. Riscontri e riflessione: (4-5 ore, a seconda del numero di scenari). |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | Simulazione di situazioni di vita reale e problematiche legate ai diritti umani che i funzionari di polizia dovranno affrontare nei loro incarichi futuri. |



Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

Questo approccio chiarisce il legame tra le attività della polizia e i diritti umani. Nell'analisi degli scenari emergono automaticamente aspetti rilevanti concernenti i diritti umani. Le problematiche legate ai diritti umani non sono percepite come un costrutto teorico, bensì come la base fondamentale delle attività di polizia e una componente logica delle considerazioni di natura tattica.

La formazione basata su scenari facilita l'interiorizzazione dei diritti umani. La simulazione di situazioni di vita reale offre ai partecipanti l'opportunità di agire concretamente nel gioco di ruolo e di osservare gli altri in situazioni comparabili, dando luogo a un'esperienza preziosa.

Inoltre, ai partecipanti viene chiesto di riflettere sulle proprie azioni e sui propri atteggiamenti. Essi devono accettare i riscontri come parte dell'esperienza di apprendimento. In tal modo vengono introdotti a un processo di apprendimento che idealmente ricorderanno per tutta la loro carriera.

Fattori chiave di successo

Stabilire il collegamento tra diritti umani e attività di polizia. Il legame con i diritti umani deve risultare con evidenza dal processo di feedback e riflessione. Il formatore dev'essere in grado di riconoscere gli aspetti rilevanti per i diritti umani via via che scaturiscono dall'esperienza degli scenari, così da affinare la prospettiva dei partecipanti sui diritti umani quale parte integrante del loro lavoro.

Scegliere uno scenario stimolante. Il formatore deve aver cura di allestire uno scenario adeguato al livello della classe. Gli scenari troppo impegnativi potrebbero sovraccaricare i partecipanti, causando frustrazione e ostacolando il processo di apprendimento.

Creare una cultura del feedback per un'atmosfera di apprendimento idonea. I formatori devono instaurare sin dall'inizio un'atmosfera di fiducia e rispetto in seno alla classe. Il fatto di venire filmati durante lo scenario e di ricevere un riscontro dal resto della classe e dai formatori pone i partecipanti in una posizione di vulnerabilità. Per garantire un ambiente improntato alla fiducia, il formatore deve definire alcuni principi guida per inquadrare da subito correttamente la sessione di feedback congiunto. I riscontri, sia sugli aspetti positivi sia su quelli negativi, devono essere forniti con sensibilità al fine di consentire ai partecipanti di recepire i commenti nei loro processi di apprendimento. Il formatore deve assicurare i partecipanti che il materiale registrato non verrà usato al di fuori di questa formazione particolare o che sarà utilizzato soltanto se tutti i soggetti coinvolti daranno il loro consenso.

Creare scenari credibili. Durante la recitazione, i partecipanti devono dimenticare che stanno inscenando un gioco di ruolo e devono comportarsi in maniera consona ai bisogni della situazione. È dunque importante allestire uno scenario il più possibile credibile, il che presuppone buone capacità di recitazione della controparte, la preparazione preliminare dei partecipanti, ambientazioni e scene realistiche con oggetti di scena. Gli addetti alla simulazione devono intervenire con severità se i partecipanti non prendono sul serio la situazione.

Modelli trasferibili

La formazione basata su scenari contribuisce in maniera efficace all'interiorizzazione dei diritti umani. Un piano ben articolato costituisce il presupposto per un processo di apprendimento completo, comprendente una fase preparatoria finalizzata ad acquisire le basi teoriche, l'allestimento di scenari che consentono l'applicazione pratica di un approccio integrato basato sui diritti umani e, infine, una fase di riflessione approfondita con elementi di feedback e di riflessione personale.

Fonte: Accademia di polizia SIAK, Austria. Formatori/autori: Remo Pusca e Thomas Greis (remo.pusca@gmx.at).

Prassi 5: Formazione sulla diversità

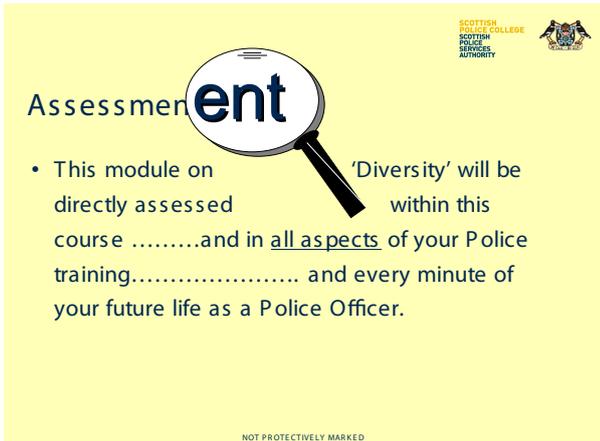
| | |
|--|--|
| <p>Qual è la tematica centrale?</p> | <p>L'accento è posto su temi quali la stereotipizzazione, il pregiudizio e la discriminazione, le reazioni alla dominanza, la cultura organizzativa, i comportamenti inaccettabili e i metodi per contrastarli.</p> |
| <p>Quali sono le principali dimensioni dell'apprendimento interessate?</p> | <p>Questa prassi si rivolge a tutte e tre le dimensioni (conoscenze, competenze e atteggiamento), fermo restando che un cambiamento significativo a livello di atteggiamento è realizzabile soltanto nel lungo periodo.</p> |
| <p>Quali sono gli obiettivi?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare il bisogno di sensibilizzazione in materia di diversità e pari opportunità. • Elencare e spiegare le origini del pregiudizio. • Delineare che cosa s'intende con stereotipizzazione, pregiudizio e discriminazione, spiegarne l'impatto negativo e identificarli nel contesto delle attività di polizia. • Spiegare i concetti di «azione positiva» e «discriminazione positiva», ponendo in evidenza le differenze. • Individuare i gruppi che sono abitualmente soggetti a stereotipizzazione, pregiudizio e discriminazione. • Spiegare come il servizio di polizia potrebbe migliorare la propria immagine presso le comunità minoritarie. <p>Questi risultati derivano dal risultato di livello superiore nel piano didattico, segnatamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendere atto della società multietnica nella quale viviamo e lavoriamo, e riconoscere le esigenze individuali e collettive delle persone che ne fanno parte; • Identificare la stereotipizzazione, il pregiudizio e la discriminazione e riconoscerne le conseguenze per il singolo e per l'organizzazione; • Riconoscere le differenze tra azione positiva e discriminazione positiva e le relative implicazioni per il servizio di polizia; <p>Esaminare, mettere in discussione e fare oggetto di riflessione gli atteggiamenti, i valori e i preconcetti personali.</p> |
| <p>Qual è il gruppo destinatario?</p> | <p>Questa formazione si rivolge ai funzionari di polizia che devono conseguire un diploma di istruzione superiore (attività di polizia). Tali funzionari sono dunque funzionari in prova che sono stati reclutati solo di recente. Essi hanno precedentemente svolto una formazione iniziale presso le rispettive forze, durante la quale il tema della consapevolezza della diversità potrebbe essere stato accennato ma non trattato in maniera approfondita.</p> |



| | |
|--|---|
| <p>Descrivere la prassi.</p> | <p>Ai partecipanti viene dapprima illustrata la finalità del corso e i risultati dell'apprendimento perseguiti. Le lezioni sono supportate da una presentazione mediante lucidi. I formatori esperti in sensibilizzazione verso la diversità devono seguire la struttura della presentazione fornita, ma possono gestire i materiali in maniera evolutiva, consentendo ai partecipanti di indirizzare il «flusso», se non il «contenuto» delle lezioni. Al termine di ciascuna lezione, la finalità e i risultati dell'apprendimento vengono riesaminati al fine di garantire che siano stati raggiunti, e ai partecipanti viene data la possibilità di porre ulteriori domande qualora rimangano punti in sospeso da chiarire.</p> <p>Il materiale è fornito mediante tre diversi canali durante il modulo 2 del programma di formazione dei tirocinanti. Dopo un'introduzione sulla diversità durante la prima settimana del corso, elementi dell'argomento vengono progressivamente integrati in altri ambiti del programma di 10 settimane; inoltre, in fasi appropriate del corso vengono invitati a intervenire consulenti in materia di formazione a livello di comunità.</p> <p>I funzionari devono inoltre dimostrare «rispetto per la diversità» attraverso elementi raccolti durante la fase operativa e, in un momento successivo, dovranno discutere le esperienze relative a tale fase operativa.</p> |
| <p>Quale metodologia viene utilizzata?</p> | <p>Nella formazione volta alla sensibilizzazione in tema di diversità trovano impiego numerose «attività», ma in generale la maggior parte dei formatori utilizza una tecnica che incoraggia l'interazione e la condivisione delle esperienze personali allo scopo di contestualizzare i concetti indagati.</p> <p>I formatori esperti in attività di sensibilizzazione in tema di diversità sono sempre a disposizione dei partecipanti al di fuori delle ore di corso per discutere le questioni rimaste irrisolte durante l'insegnamento formale o che i partecipanti erano restii a sollevare/affrontare in un dibattito aperto.</p> |
| <p>Esiste un collegamento con altri argomenti?</p> | <p>Il programma sulla diversità è strettamente correlato con altri argomenti del corso generale, nel quale è integrato come argomento trasversale.</p> |

Requisiti

| | |
|--|--|
| Numero raccomandato di partecipanti | Le classi hanno un numero massimo di 30 partecipanti e in alcuni casi non hanno raggiunto i 20 partecipanti. Nel caso di classi multiple, queste possono essere tenute contemporaneamente. |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | I formatori sono tutti docenti del college. Tutti i formatori esperti in sensibilizzazione in tema di diversità hanno assolto un corso di «formazione per formatori» tenuto da un fornitore esterno approvato. I formatori possono essere funzionari di polizia o formatori civili, alcuni dei quali sono ex funzionari di polizia. Mentre i formatori appartengono perlopiù al personale della divisione Formazione dei tirocinanti, vi sono anche membri selezionati di altre divisioni del college che sono stati formati e che forniscono assistenza ad hoc. |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | Tutta la formazione si svolge nell'aula assegnata alla classe in questione. Nonostante le differenze in termini di ubicazione, planimetria e dimensioni, tutte queste aule sono locali appositamente costruiti, dotati di lavagne interattive e videoproiettori. |
| Quanto dura l'esercizio? | L'introduzione di sensibilizzazione alla diversità sarà impartita durante un blocco di 16 sessioni di 45 minuti ciascuna, per un totale di 12 ore nell'arco di due giorni. Benché non sia possibile quantificare esattamente il tempo dedicato a questa attività di sensibilizzazione rispetto alla durata complessiva del corso, i funzionari avranno comunque la possibilità di parlare con tre consulenti specializzati in formazione delle comunità durante tre sessioni di 45 minuti ciascuna (2 ore e un quarto in tutto). |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | <p>Sebbene venga fatto tutto il possibile per collegare la formazione impartita al contesto operativo, ciò risulta difficile nel caso dell'esercizio in esame in quanto i partecipanti non possiedono solitamente un'esperienza di polizia, a meno che non abbiano prestato servizio in precedenza come personale di supporto della polizia oppure, per esempio, come custodi dell'ordine a livello di comunità o ausiliari di polizia. Ciò premesso, tutti i partecipanti possiedono comunque un'esperienza di vita pregressa alla quale devono attingere e che deve essere applicata agli argomenti in esame.</p> <p>Ai partecipanti viene regolarmente rammentato che le discussioni non sono mai condotte a mero titolo accademico e che la formazione è strettamente correlata alle loro prestazioni attese in veste di funzionari di polizia. I lucidi seguenti, utilizzati durante la formazione, chiariscono tali prospettive.</p> |

| | |
|--|--|
| | <div data-bbox="539 181 1139 622">  <p>Assessment</p> <ul style="list-style-type: none"> This module on 'Diversity' will be directly assessed within this courseand in <u>all aspects</u> of your Police training..... and every minute of your future life as a Police Officer. <p>NOT PROTECTIVELY MARKED</p> </div> <div data-bbox="539 629 1139 1070">  <p>Community & Race Relations</p> <p>Not just part of your job</p> <p>It is your job !</p> <p>NOT PROTECTIVELY MARKED</p> </div> |
|--|--|

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

Il fatto di integrare la diversità quale materia trasversale al corso e di collegarla all'esperienza nella fase operativa aiuta i partecipanti a riconoscere la diversità come parte integrante del proprio lavoro piuttosto che come un incarico distinto che è stato loro imposto.

La componente del corso riguardante la sensibilizzazione in tema di diversità riceve generalmente commenti positivi da parte dei partecipanti al momento delle valutazioni del corso:

«Lezione interattiva, buon ritmo, molte informazioni preziose».

«Mi ha dato molto».

«Molto interessante. Mi ha reso consapevole di aspetti che non avevo mai preso in considerazione prima».

«Interessante e piacevole».

«Tanta interazione e video a supporto dell'apprendimento».

Fattori chiave di successo

Questo genere di formazione e il formato in cui viene offerta dipendono dalle competenze e dalle attitudini dei formatori.

Selezionare i migliori professionisti come formatori. Le persone selezionate per ricevere una formazione come formatori esperti in sensibilizzazione in tema di diversità devono essere scelte tra i migliori professionisti a livello generale e il processo di selezione deve includere il consenso del candidato selezionato a intraprendere tale formazione e a insegnare successivamente la materia. I formatori in grado di sensibilizzare efficacemente verso il tema della diversità non possono essere semplicemente designati come tali.

Evitare messaggi confusi. Una volta individuate e formate, le persone che devono impartire questo tipo di formazione devono esprimersi e agire in maniera inequivocabile in relazione all'argomento. Nulla nuoce di più al successo di questa formazione di messaggi dal contenuto «confuso».

Anche se l'osservanza di questi punti non garantisce il raggiungimento degli obiettivi individuati, il loro mancato rispetto comporterà quasi certamente l'incapacità di raggiungerli.

Modelli trasferibili

Questo formato didattico sembra funzionare. I partecipanti lo recepiscono bene e incontrano solo poche difficoltà nell'uniformarsi alle regole previste. Non è facile stabilire se ciò sia dovuto alla formazione che hanno ricevuto nell'ambito del modulo di sensibilizzazione alla diversità oppure, come auspicabile, a qualità che possedevano già prima di entrare in servizio. Resta comunque il fatto che nessun partecipante completa questa sezione del programma formativo senza aver acquisito una conoscenza adeguata, anche se tutt'altro che enciclopedica, delle questioni della diversità.

Fonte: Association of Chief Police Officers (ACPOS), Scottish Police College. Formatore/autore: Brenda Armstrong; brenda.armstrong@spsa.pnn.police.uk



Prassi 6: Comunicazione interculturale: lavorare con persone appartenenti ad altre culture

| | |
|---|---|
| Qual è la tematica centrale? | Comunicazione interculturale. Non discriminazione. |
| Quali sono le principali dimensioni dell'apprendimento interessate? | Conoscenze: altre culture e religioni. Atteggiamento: approccio aperto ad altre culture e tradizioni, e rispetto nei loro confronti. |
| Quali sono gli obiettivi? | <ul style="list-style-type: none"> • Costruire ponti tra i funzionari di polizia e le comunità di migranti (creare fiducia). • Confrontarsi con le prospettive altrui. • Sviluppare competenze comunicative interculturali. • Promuovere/avviare un dialogo interculturale. |
| Qual è il gruppo destinatario? | Funzionari di polizia fino al livello dirigenziale intermedio che sono ancora attivi «sulla strada». La partecipazione è facoltativa. |
| Descrivere la prassi. | <p>Fase 1: Teoria: sessione/discussione in classe</p> <p>Formatori di etnie diverse (russi, turchi, ghanesi) introducono i partecipanti ad alcune caratteristiche della loro cultura di origine, sottolineando la diversità di tali contesti culturali al fine di evitare il rafforzarsi degli stereotipi esistenti. Durante la sessione in classe vengono discussi gli aspetti seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le percezioni delle culture; • diverse esperienze culturali (incontri dei partecipanti); • modelli percepiti delle comunità rappresentate; • fraintendimenti dovuti alla mancanza di comunicazione e di conoscenza dell'altro. <p>Fase 2: Apprendimento online</p> <p>Come «compito a casa» per un periodo di quattro o cinque settimane e in preparazione alla terza fase, ai partecipanti viene chiesto di utilizzare uno strumento di apprendimento online per migliorare le proprie conoscenze delle principali religioni del mondo.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Fase 3: Incontro con le comunità</p> <p>La parte finale del corso di formazione consiste in una visita alla moschea locale e a una ONG africana. I partecipanti hanno la possibilità di parlare direttamente con rappresentanti di tali comunità, discutere le tematiche rilevanti e scambiare vedute al riguardo. L'incontro include anche una cena (turca o africana) tutti insieme.</p> <p>Follow-up</p> <p>Quale follow-up a questo workshop sono stati organizzati tornei di calcio e corsi di cucina collettivi per promuovere gli obiettivi del seminario.</p> |
| Quale metodologia viene utilizzata? | <p>Principalmente discussione, guidata da persone provenienti da comunità diverse.</p> <p>Strumenti di apprendimento online per la parte teorica.</p> |
| Esiste un collegamento con altri argomenti? | <p>Definizione discriminatoria di profili etnici.</p> <p>Diritti umani dei funzionari di polizia.</p> |

Requisiti

| | |
|--|--|
| Numero raccomandato di partecipanti | <p>Parte teorica: 15 partecipanti.</p> <p>Nella fase 3, lo stesso numero di rappresentanti delle comunità partecipa all'incontro congiunto.</p> |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | <p>I formatori devono essere esperti appartenenti a comunità con le quali le forze di polizia hanno spesso a che fare a livello locale.</p> <p>Come formatori per la fase 1, si raccomanda di impiegare funzionari di polizia con un'esperienza personale di immigrazione.</p> |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | <p>In aula, i partecipanti siedono in cerchio, guardandosi in faccia.</p> |
| Quanto dura l'esercizio? | <p>3 giorni (2 giorni di discussione in classe e 1 giorno di visita ai centri comunitari), più l'apprendimento online. (Le fasi si estendono su un paio di settimane per consentire la riflessione).</p> |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | <p>I funzionari di polizia svolgono il proprio lavoro in una società multietnica. Viene data la possibilità di interagire con tutte le parti della società al di fuori del contesto delle attività di polizia e di migliorare la conoscenza delle varie tradizioni, religioni e dei relativi modelli comportamentali. Tale esperienza sarà di aiuto ai funzionari di polizia nelle loro interazioni.</p> |

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

Questo approccio offre ai funzionari di polizia la possibilità di instaurare contatti o persino relazioni con i membri di comunità con cui non entrerebbero normalmente in contatto a livello personale. Per l'intera durata del seminario (incluso il periodo di riflessione nella fase 2), i partecipanti sono invitati ad adottare una prospettiva diversa per favorire una migliore comprensione delle altre culture. Spesso il fatto di tornare a un livello personale e di riconoscere l'individuo con i suoi bisogni e le sue paure aiuta a risolvere controversie e questioni difficili.



Fattori chiave di successo

Trovare esperti validi. Un fattore chiave in un simile processo consiste nel trovare esperti validi, in grado di agevolare la discussione nelle fasi 1 e 3. I formatori e i rappresentanti delle comunità devono essere capaci di affrontare in maniera costruttiva le problematiche, che non di rado sono controverse e di carattere emozionale.

Garantire che il formatore instauri un'atmosfera di fiducia. Il formatore incaricato in generale del seminario deve instaurare sin dall'inizio un'atmosfera di fiducia e di rispetto.

Modelli trasferibili

Nel corso di un incontro si è creato un momento di tensione tra un africano e i funzionari di polizia, in quanto in passato l'uomo era stato fermato e sottoposto a controlli in condizioni che riteneva deprecabili. «Pensavo che non avremmo mai trovato un punto d'incontro, ma quando ce ne siamo andati ci ha detto: "Tornerete a trovarci?"».

Fonte: Accademia di polizia di Hessen & Maisha e.V. African Women, Germania. Formatori/autori: Udo Groezinger (udo.groezinger@polizei.hessen.de) e Virginia Wangare Grainer (info@maisha.org).

Prassi 7: Programma antiterrorismo e sui diritti umani

| | |
|---|---|
| Qual è la tematica centrale? | Lotta al terrorismo, protezione dei diritti umani. |
| Quali sono le principali dimensioni dell'apprendimento interessate? | Conoscenze: norme internazionali in materia di diritti umani e migliori prassi nella lotta al terrorismo. |
| Quali sono gli obiettivi? | Assistere gli Stati membri dell'Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa (OSCE) nella loro opera di rafforzamento dell'osservanza delle norme internazionali in materia di diritti umani e contrastare il terrorismo. |
| Qual è il gruppo destinatario? | Responsabili politici di alto livello, funzionari pubblici e professionisti impegnati nella lotta al terrorismo. La maggior parte dei corsi di formazione era destinata a funzionari incaricati dell'applicazione della legge. |
| Descrivere la prassi | <p>Il programma antiterrorismo e per i diritti umani dell'Ufficio dell'OSCE per le istituzioni democratiche e i diritti umani (ODIHR) ha sviluppato insieme a un gruppo di esperti un modulo formativo sulla lotta al terrorismo e sui diritti umani, tra cui in particolare un manuale dal titolo <i>Countering Terrorism, Protecting Human Rights</i> (Contrastare il terrorismo, difendere i diritti umani). Il modulo formativo fornisce orientamenti completi sui principi fondamentali della legislazione e delle norme internazionali in materia di diritti umani. Il manuale, che contiene le norme applicabili in tema di diritti umani nonché le buone prassi nella lotta al terrorismo, è sia una risorsa indipendente a disposizione dei professionisti per elaborare e attuare strategie, sia un riferimento complementare per il programma di formazione dell'ODIHR. Disponibile in lingua inglese e russa, il manuale può essere usato come libro di testo oppure come riferimento per i programmi di formazione nazionali realizzati presso le accademie di polizia nazionali, le istituzioni giudiziarie o altre istituzioni rilevanti degli Stati membri dell'OSCE.</p> <p>Il manuale e il modulo formativo forniscono una solida base per un corso base nella sfera dei diritti umani e della lotta al terrorismo.</p> |
| Quale metodologia viene utilizzata? | Il corso di formazione si rivolge ai destinatari e al contesto nazionale. Si propone di adottare un approccio pratico e interattivo e a tal fine impiega scenari e studi di casi. |
| Esiste un collegamento con altri argomenti? | Diritti umani in generale e sicurezza. |



Requisiti

| | |
|--|---|
| Numero raccomandato di partecipanti | Il numero di partecipanti è solitamente compreso tra 15 e 25. |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | I formatori possiedono una vasta esperienza professionale nel campo dei diritti umani e della lotta al terrorismo, come anche nello sviluppo e nella conduzione di corsi di formazione incentrati sui diritti umani. I riscontri dei partecipanti mostrano che essi apprezzano i formatori con un'esperienza pregressa di polizia. Lo stesso può dirsi per altri ambiti professionali, come avvocati, giudici o pubblici ministeri. |
| Com'è organizzato l'ambiente formativo? | L'impostazione varia (centri nazionali di formazione della polizia, operazioni sul campo dell'OSCE, sedi varie). |
| Quanto dura l'esercizio? | 2 giorni e mezzo. |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | Alcuni argomenti sono più rilevanti in determinati contesti. Prima della formazione occorre condurre una ricerca/analisi preliminare sul paese e sui destinatari. La formazione deve essere personalizzata in base ai bisogni dei partecipanti. |

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

I partecipanti apprezzano questi scenari pratici in cui è descritto un evento o una situazione ed è chiesto loro di commentare o rispondere a determinate domande. Per tutta la durata del corso, a seconda dell'argomento in esame, il formatore presenta scenari che solitamente riguardano situazioni collegate alla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo. Al termine della discussione su ciascuno scenario, per illustrare il proprio punto di vista il formatore spiega qual è stata la decisione della Corte europea dei diritti dell'uomo.

Fattori chiave di successo

Selezionare gli scenari con cura. Il fatto che i partecipanti possano stabilire un legame con gli scenari li aiuta a recepire le norme internazionali in materia di diritti umani nel loro lavoro quotidiano. I riscontri sono estremamente positivi.

Modelli trasferibili

Gli scenari sono trasferibili ad altre tipologie di formazione.

Lista di controllo/materiali

Manuale dell'OSCE/ODIHR *Countering Terrorism, Protecting Human Rights*

Fonte: Ufficio dell'OCSE per le istituzioni democratiche e i diritti umani (ODIHR). Formatore/ autore: Marina Narvaez (marina.narvaez@odihr.pl).

Prassi 8: Reati di omofobia e transfobia dettati dall'odio

| | |
|---|--|
| Qual è la tematica centrale? | Non discriminazione. |
| Quali sono le principali dimensioni dell'apprendimento interessate? | Conoscenze, competenze e atteggiamento. |
| Quali sono gli obiettivi? | Le attività formative sono concepite per instaurare un clima di fiducia tra le forze di polizia e le comunità LGBTI (lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali) al fine di favorire la segnalazione e il monitoraggio dei casi di omofobia e transfobia. Esse sono inoltre finalizzate a promuovere la comprensione dei soggetti LGBTI da parte dei funzionari di polizia, in modo che questi ultimi possano reagire in maniera appropriata in presenza delle vittime. |
| Qual è il gruppo destinatario? | I gruppi destinatari della formazione sono funzionari di polizia che entrano in contatto diretto con le vittime e le comunità vittimizzate, nonché le gerarchie della polizia (che sono responsabili di prendere decisioni adeguate e di attuare strategie di contrasto alla violenza dettata dall'odio). |
| Descrivere la prassi | <p>Partendo dal presupposto che i reati generati dall'odio costituiscono una chiara violazione dei diritti umani, la prima parte della formazione fornisce una panoramica degli strumenti disponibili a livello nazionale, europeo e internazionale per offrire protezione contro tali reati.</p> <p>La seconda parte approfondisce in maniera concreta le identità delle comunità vittimizzate, consentendo ai funzionari di acquisire dimestichezza con termini quali «orientamento sessuale», «trans», «reato generato da pregiudizi» e con i concetti alla loro origine e prevedendo lo svolgimento di giochi di ruolo vicini alla realtà. È richiesta flessibilità per adattare i concetti formativi ai diversi contesti nazionali o locali. Prima di passare all'attuazione è inoltre necessario valutare in maniera approfondita i bisogni formativi e i relativi obiettivi. Le ONG, con la loro conoscenza delle condizioni, degli ambienti e delle identità delle comunità potenzialmente vittimizzate, possono contribuire a elaborare e realizzare un corso di formazione personalizzato in funzione dell'ambiente locale o nazionale.</p> <p>Questa formazione sulla non discriminazione e/o su tutte le forme di violenza dettata da pregiudizi può essere integrata con una formazione specifica e dedicata in tema di reati di omofobia e transfobia dettati dall'odio.</p> |
| Quale metodologia viene utilizzata? | Giochi di ruolo, scenari. Comunicazione e interazione con le rispettive comunità. |
| Esiste un collegamento con altri argomenti? | Non discriminazione, protezione delle vittime. |



Requisiti

| | |
|--|--|
| Numero raccomandato di partecipanti | |
| Qual è il profilo auspicato dei formatori? | Alcuni dei formatori provengono da ONG specializzate in diritti LGBTI o ONG per la difesa di comunità specifiche, a livello sia nazionale sia europeo. Altri formatori appartengono a organismi per la promozione della parità come il Danish Institute for Human Rights (DIHR, Istituto danese per i diritti umani). Sono inoltre coinvolti formatori competenti provenienti da autorità di polizia locali. |
| Quanto dura l'esercizio? | I corsi di formazione nel quadro del progetto «Tracing and tackling hate crime» (Individuare e contrastare i reati dettati dall'odio) si tengono in media in due sessioni della durata di 2 giorni o 2 giorni e mezzo ciascuna. |
| In che modo l'esercizio è ricollegabile al contesto operativo? | L'esercizio si rivolge principalmente a funzionari di polizia che entrano in stretto contatto con le vittime di reati/reati generati da pregiudizi, al fine di garantire che le conoscenze acquisite possano sensibilizzarli nei confronti delle vittime. In alcuni paesi le organizzazioni di polizia designano «funzionari di collegamento» con l'incarico di mantenere contatti regolari con le varie comunità, incluse le comunità LGBTI. |

Quali sono i fattori innovativi di questa prassi?

I progetti della sezione europea dell'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA-Europe, associazione internazionale lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e intersessuali) prendono le mosse da attività formative esistenti, come quelle del DIHR. Le prassi promettenti individuate sono quelle dei paesi o delle regioni che hanno già sviluppato corsi formativi estesi e completi per tutti i funzionari di polizia, dalla formazione scolastica all'apprendimento permanente, su tutte le forme di violenza dettata da pregiudizi, inclusa la violenza omofobica e transfobica.

Esempi di prassi promettenti raccolte da ILGA-Europe sono disponibili in: *Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe* (settembre 2010) (Unire le forze per combattere i reati omofobici e transfobici dettati dall'odio. La cooperazione tra forze di polizia e organizzazioni LGBT in Europa), con particolare riguardo per il capitolo finale, dove sono descritte le prassi adottate in Scozia e in Catalogna.

Fattori chiave di successo

Prendere atto degli obiettivi coerenti/condivisi. Il successo dipende ampiamente dalla capacità delle ONG LGBTI, da un lato, e delle forze di polizia e delle autorità, dall'altro, di prendere atto che gli obiettivi perseguiti sono coerenti tra loro o che esiste una condivisione di obiettivi.

Impegnarsi verso tali obiettivi. Una volta soddisfatta tale condizione, è importante che sia le gerarchie della polizia sia i funzionari di polizia coinvolti si impegnino sinceramente verso tali obiettivi e che le ONG si sforzino a loro volta di comprendere la cultura della polizia. Se ciò non dovesse accadere, il contributo delle ONG potrebbe risultare meno prezioso. In conclusione, il rafforzamento della fiducia è assolutamente essenziale e costituisce un presupposto per il successo della cooperazione tra ONG e forze di polizia.

Modelli trasferibili

Riguardo alla questione specifica della violenza dettata dall'odio omofobico e transfobico, i due progetti descritti si proponevano di favorire il trasferimento di tali modelli in altri paesi. Per esempio, i materiali didattici sviluppati nel quadro del progetto «Tracing and tackling hate crime» sono già stati tradotti e utilizzati in vari contesti nazionali (Danimarca, Lettonia e Portogallo).

Fonte: International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association – ILGA Europe.
Formatore/autore: Joel le Deroff (joel@ilga-europe.org).

Link

Il progetto «Working with the police & challenging LGBT-phobic hate crime» (Collaborare con la polizia e contrastare i reati generati dall'odio nei confronti delle persone LGBT), coordinato da ILGA-Europe, è disponibile all'indirizzo: http://old.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime_hate_speech/projects/ilga_europe_hate_crime_project

Il progetto «Tracing and Tackling Hate Crime against LGBT persons», coordinato dal Danish Institute for Human Rights (di cui ILGA-Europe è partner) è disponibile all'indirizzo http://old.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime_hate_speech/projects/dihr



FRA — AGENZIA DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI FONDAMENTALI

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienna – Austria
Tel +43 158030-0 – Fax +43 158030-699
fra.europa.eu – info@fra.europa.eu
facebook.com/fundamentalrights
linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency
twitter.com/EURightsAgency



■ Ufficio delle pubblicazioni