

Programma

CORSO GESTIRE LE DIVERSITA' E COMBATTERE LE DISCRIMINAZIONI **SEDE REGIONE LIGURIA** **VIA FIESCHI 15, GENOVA**

Il corso si propone l'obiettivo di far riflettere sul dovere professionale e sul ruolo chiave della Polizia locale nella gestione delle diversità. Al termine del percorso formativo gli operatori saranno in grado di identificare, analizzare e fronteggiare i rischi, le sfide e i vantaggi della gestione delle diversità dentro e fuori la Polizia in accordo con le leggi europee e nazionali e i codici etici.

1° GIORNATA -Martedì 13 Aprile 2010

9:00-9:30

PRESENTAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO

Relatore: dott.ssa Marina PIRAZZI

9:30-14:00

RUOLO E COMPITI DELLA POLIZIA NELLA SOCIETA' MULTICULTURALE
CULTURA, ETNIA, IDENTITA'

Relatore: dott.ssa Marina PIRAZZI

2° GIORNATA -Mercoledì 14 Aprile 2010

12:00-17:00

STEREOTIPI, PREGIUDIZI, EFFETTI DELLE DISCRIMINAZIONI, DISCRIMINAZIONE PERCEPITA, PROCESSI DI CRIMINALIZZAZIONE DELLE MINORANZE, LINGUAGGI APPROPRIATI.

Relatore: dott. Gabriele PRATI

3° GIORNATA -Martedì 20 Aprile 2010

9:00-14:00

LA CULTURA DOMINANTE NELLA POLIZIA. LE POLIZIE DI ALTRI PAESI EUROPEI. COMPORTAMENTI PROFESSIONALI COMPATIBILI CON IL RISPETTO DELLE DIVERSITA'

Relatore: Esperto in materia

4° GIORNATA - Mercoledì 21 Aprile 2010

9:00-14:00

DISCRIMINAZIONI: DEFINIZIONI, LEGGI NAZIONALI E INTERREGIONALI E LORO APPLICAZIONI. AZIONI POSITIVE. PIANO D'AZIONE. CONCLUSIONE. VALUTAZIONE.

Relatore: dott. ssa Marina PIRAZZI

1. Perché un corso sul rispetto delle diversità e le azioni contro le discriminazioni per gli operatori di Polizia Municipale

L'Europa ha messo in campo diverse politiche per il rispetto delle diversità e per la non discriminazione, politiche che hanno lo scopo di aiutare a gestire meglio le nostre diversità, nell'interesse della coesione sociale e della giustizia. L'Italia ha seguito questo percorso, sia pure non sempre in modo completo ed esaustivo, adeguando *in primis* il quadro legislativo. Le leggi, tuttavia, non bastano: serve un cambio di cultura delle organizzazioni, la capacità e la motivazione del personale, l'impegno di tutti a combattere le discriminazioni. La polizia non è eccezione: una società culturalmente¹ diversa chiede che la polizia si sappia adattare alle diversità e il suo personale acquisisca le competenze professionali per servire tutti i gruppi presenti nella società.

A ciò si aggiunge la considerazione che il rispetto delle diversità, la non-discriminazione e la promozione attiva delle pari opportunità portano beneficio non solo alle persone direttamente interessate, in quanto potenziali vittime, ma alla società nel suo insieme, in termini di un abbassamento della segregazione e delle ostilità tra i diversi gruppi che compongono la popolazione.

Introdurre nella formazione degli operatori di Polizia municipale obiettivi di apprendimento relativi a questi temi è parte del necessario processo di continuo adattamento della formazione degli operatori ai costanti e rapidi mutamenti delle società contemporanee, così come avviene per altri contenuti della formazione dell'operatore di polizia.

E' bene sottolineare che la formazione da sola non può essere in alcun modo sufficiente a introdurre quei cambiamenti di rotta che ormai da anni vanno sotto il nome di "*mainstreaming*"² della diversità e che portano all'eliminazione della "discriminazione istituzionale"³, sia all'interno, sia all'esterno delle organizzazioni, passando attraverso dichiarazioni di missione, sviluppo di politiche coerenti, selezione degli operatori di polizia, adozione di procedure per contrastare le discriminazioni dentro e fuori la polizia e qualificando in modo sempre più professionale il servizio di polizia. Affinché la formazione delineata in questa proposta sviluppi tutta la sua efficacia, è dunque necessario che le istituzioni affrontino il tema nel suo complesso, introducendo nelle

¹ Il termine "culturale" usato in questa proposta e riferito alle diversità è inteso in senso ampio e non unicamente legato ad appartenenze "razziali" o "etniche" o "religiose" ma nel senso dei diversi tratti identitari di ogni singola persona.

² *Gender mainstreaming* è una strategia per l'uguaglianza delle opportunità tra i sessi definita per la prima volta dalla IV Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite che si tenne a Pechino nel 1995 e successivamente ripresa da United Nations Economic and Social Council nel 1997. Con questo concetto si riconosce che non si possono raggiungere cambiamenti significativi nell'uguaglianza tra i generi aggiungendo programmi marginali per le donne. Ciò che è richiesto è un cambiamento nelle politiche generali e nelle pratiche che ne danno applicazione e nella conseguente allocazione delle risorse. Oggi il termine è acquisito alla promozione delle pari opportunità in tutti i campi (genere, razza o etnia, orientamento sessuale, ecc.).

³ Per la prima volta il termine comparve nel Rapporto della Commissione MacPherson -UK ed è oggi lessico e concetto acquisito in quasi tutte le polizie europee, oltre che nella società in generale.

regole, nelle procedure e nelle pratiche quei passaggi che portano appunto al *mainstreaming* e che vanno ben oltre la formazione degli agenti e dei quadri.

2. A chi è rivolto il corso e gli obiettivi di apprendimento

Il percorso formativo è indirizzato agli *addetti al coordinamento e controllo delle Polizie locali*. Si tratta di corsi per la formazione continua di personale già in servizio.

Il breve corso ha lo scopo di facilitare:

- il rafforzamento dell'applicazione delle leggi per la promozione delle pari opportunità, delle azioni positive e contro le discriminazioni;
- il rafforzamento delle capacità dei partecipanti di combattere le discriminazioni, dentro e fuori la polizia, attraverso l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie.

Gli obiettivi di apprendimento sono i seguenti:

1. comprendere e riflettere sul dovere professionale e sul ruolo chiave della polizia nella gestione delle diversità;
2. assumersi la responsabilità dell'impegno contro ogni discriminazione e molestia;
3. riconoscere e comprendere i fattori personali, culturali e strutturali che producono e riproducono le discriminazioni e le loro conseguenze;
4. identificare, analizzare e fronteggiare i rischi, le sfide e i vantaggi della gestione delle diversità dentro e fuori la Polizia;
5. riconoscere, comprendere e accettare le differenze, così come la propria e l'altrui multipla identità;
6. gestire la diversità in accordo con le leggi europee e nazionali e i codici etici.

3. Il programma del corso

3.1 Durata

20 ore di formazione in aula

3.2 Sede

Regione Liguria, Via Fieschi 15, Genova

3.3 Metodologie d'apprendimento

Le metodologie d'apprendimento applicate in questo corso sono quelle adottate nella formazione degli adulti: mirate allo sviluppo del pensiero critico, della riflessione dei partecipanti sulla propria esperienza e della condivisione con i colleghi. Tutto questo può essere raggiunto unicamente con metodi di partecipazione attiva, dove le lezioni frontali sono ridotte al minimo necessario per quelle aree di apprendimento che lo richiedono e dove è ampio il confronto tra le esperienze professionali e personali dei partecipanti.

Sarà prodotta una dispensa del corso che raccoglie i materiali forniti dai docenti e include il piano d'azione e gli elaborati dei partecipanti. Si immagina che la dispensa potrà essere usata dai partecipanti anche come materiale utile alla promozione e gestione delle

diversità nei confronti degli organi politici di riferimento, una volta rientrati nel proprio ambiente di lavoro.

3.4 La valutazione

La valutazione avverrà in due modi:

- valutazione dell'acquisizione di saperi/conoscenze attraverso alcune domande a scelta multipla;
- valutazione dell'acquisizione di competenze e atteggiamenti attraverso un'auto-valutazione individuale.

Non si prevedono verifiche successive in aula dell'efficacia del corso (follow-up). Questa valutazione sarà dunque affidata ad un questionario da inviare ai partecipanti, a distanza di 3 mesi dal termine del corso.

4. Docenti e altro personale

I docenti hanno una competenza specifica sui temi del corso, la capacità di insegnare con metodologie di apprendimento attive e una precedente esperienza d'insegnamento in corsi di questa tipologia, anche rivolti a personale di polizia:

Marina Pirazzi, sociologa, diploma dell'Università di Liverpool in Teaching, ha ideato e coordinato numerosi corsi di formazione e aggiornamento sul tema delle diversità e delle discriminazioni, sia rivolti ad un pubblico generale, sia rivolti ad operatori di Polizia di stato (incluso una formazione dei formatori) e Polizia municipale. E' coautrice del manuale "Il servizio di polizia per una società multiculturale" in uso presso la Scuola della Polizia di Stato di Nettuno (Roma). Ha collaborato alla stesura del Common Standard Curriculum "Managing Diversity" del Gruppo di lavoro di CEPOL (Accademia di Polizia Europea) in qualità di educational expert.

Gabriele Prati, professore a contratto (insegnamento di psicologia giuridica e di psicologia sociale avanzata) presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Bologna. Docente presso la Scuola Interregionale di Polizia Locale dal 2006. Negli ultimi anni ha sviluppato il tema della psicologia dell'emergenza. Numerose pubblicazioni anche sul tema dell'omofobia.

Gianpaolo Trevisi : Capo della Squadra Mobile della Questura di Verona, è stato per anni dirigente dell'Ufficio immigrazione della stessa. E' anche scrittore di storie di quotidiana sopraffazione ed umiliazione.

E' consigliata la lettura di alcuni testi ritenuti propedeutici al corso stesso:

- **Manifesto di Saragozza**
- **La Carta di Rotterdam**
- **Codice europeo di etica per la polizia**

I testi saranno resi disponibili dalla Scuola Interregionale e consultabili sul sito www.scuolapolizialocale.it. Sarà cura della Scuola comunicare agli iscritti la procedura di scaricamento del materiale