

**MANUAL DE
FORMACIÓN**

Formación de las fuerzas de seguridad del estado basada en los derechos fundamentales

Manual para formadores
de las fuerzas de seguridad del estado

Anexo 4
Recopilación de prácticas

Este anexo complementa el manual *Formación de las fuerzas de seguridad del estado basada en los derechos fundamentales – Manual para formadores de las fuerzas de seguridad del estado* (ISBN 978-92-9491-095-0)

Fotografía (cubierta e interior): © Shutterstock

FRA – AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Viena – 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

Anexo 4: Recopilación de prácticas

El anexo 4 le permitirá hacerse una idea del modo en que imparten la formación sobre derechos humanos otras instituciones dedicadas a la instrucción policial. Si desea saber más sobre cualquiera de estas actividades, puede consultar los datos de contacto de los formadores pertinentes que figuran al final de cada ejercicio.

INDICE

Práctica 1: Programa de liderazgo sobre acción positiva - apertura del seminario.....	2
Práctica 2: Entrevistas personales	4
Práctica 3: Formación sobre derechos humanos impartida a funcionarios de policía en emplazamientos históricos de los crímenes del nazismo: la labor policial en el presente, y en el pasado.....	8
Práctica 4: Formación basada en escenarios.....	14
Práctica 5: Formación sobre diversidad.....	18
Práctica 6: Comunicación intercultural: trabajar con personas de otras culturas	23
Práctica 7: Programa sobre derechos humanos y lucha contra el terrorismo.....	26
Práctica 8: Delitos de odio homofóbicos y transfóbicos	28

Práctica 1: Programa de liderazgo sobre acción positiva - apertura del seminario

¿Cuál es la prioridad temática?	El inicio del seminario es una cuestión sensible y crucial. Es importante superar las expectativas negativas y sentar las bases para el debate constructivo y abierto.
¿Cuáles son las principales dimensiones del aprendizaje consideradas?	Actitud
¿Cuáles son los objetivos?	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un ambiente positivo para el aprendizaje. Dejar claro a los participantes que existe margen para las opiniones críticas, sin estigmatizar ni juzgar a quienes las formulen. • Aclarar los principios básicos del seminario, entre los que figuran el respeto, la franqueza y la sinceridad. • Establecer claramente la diferencia entre la persona, y sus acciones.
¿Cuál es el grupo destinatario?	Funcionarios de policía de cualquier escala y puesto.
Describa la práctica.	<p>Prepare 4 rotafolios. Anote una expresión diferente en cada uno de ellos (mentalidad abierta / mentalidad cerrada / si escucho / si no escucho).</p> <p>Divida a los asistentes en cuatro grupos de trabajo y pídale a cada uno de ellos que refiera ejemplos respecto a un tema (si mantengo una mentalidad abierta, ¿cómo se aprecia esta actitud en el curso?; si mantengo una mentalidad cerrada, ¿cómo se aprecia esta actitud en el curso?). Cada grupo de trabajo se ocupa únicamente de un tema.</p> <p>Vuelva a dirigirse al conjunto de los asistentes, recoja los resultados de cada uno de los grupos de trabajo (por ejemplo: si mantengo una mentalidad abierta [...], escucharé, me implicaré, respetaré a los demás), y añada otras sugerencias de los asistentes. Anote los ejemplos en el rotafolio.</p> <p>Inicie el debate con la pregunta: «¿Por qué hay personas que mantienen una mentalidad cerrada?» Recabe las experiencias y afirmaciones de los participantes.</p> <p>Cierre el debate señalando que los motivos que subyacen a la conducta y las actitudes de las personas dependen fundamentalmente de sus experiencias, y asegúrese de que se distinga entre la persona, y sus acciones.</p> <p>Procure que los asistentes tengan muy presente este principio a lo largo de la sesión de formación. Es algo que debe memorizarse y asumirse como propio en la labor policial diaria.</p> <p>Coloque los rotafolios sobre la pared, déjelos en el aula durante todo el curso, y vuelva a referirse a ellos durante las distintas sesiones.</p>
¿Qué metodología se utiliza?	Grupos de trabajo, debate.



Condiciones marco

Número de participantes sugerido.	12-24 participantes.
¿Cómo se organiza la formación?	Los participantes se sientan formando un círculo. El aula debe disponer del tamaño suficiente para que los grupos de trabajo se sitúen en torno a los rotafolios y participen en el debate.
¿Cuánto dura el ejercicio?	Un mínimo de 50 minutos.
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	¿Cómo repercute su mentalidad en el modo en que prestamos servicio a la población? Si todo el personal de la policía mantuviera una mentalidad abierta, ¿estaríamos aquí, en este curso de formación? Inicie el debate.

¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

El ejercicio permite que el grupo se centre en cuáles son las características que propician el éxito, y en el modo en que este está relacionado con la actitud y la conducta. Constituye asimismo una herramienta que los propios miembros del grupo pueden utilizar para plantearse retos y apoyarse mutuamente a lo largo del seminario.

Factores de éxito fundamentales

Partir de un planteamiento basado en el apoyo. Al explicar el ejercicio, adopte una postura de apoyo al participante, sobre todo al abordar la parte del ejercicio relativa a la «mentalidad cerrada». Deje claro que una persona puede mantener una mentalidad cerrada debe a la falta de experiencia, y no porque se trate de una característica de su personalidad. En caso de que alguno de los asistentes tenga efectivamente esa mentalidad, considere la manera en que el grupo puede ayudarle durante el curso.

Puede cambiar las expresiones «si escucho» y «si no escucho» por «si adopto una actitud integradora» y «si no adopto una actitud integradora», o cualquier otra expresión que considere pertinente para su seminario en concreto.

Pautas transferibles

En este ejercicio se plantea en el aula el tema de la responsabilidad personal y se hace hincapié en las actitudes y las conductas que pueden potenciar o inhibir no solo el aprendizaje, sino también la consecución de avances en la actividad. Puede dar lugar a debates intensos que induzcan a la reflexión sobre el modo en que tales conductas repercuten en los individuos y los grupos en el seno de la policía, o en el conjunto de la población. Genera los fundamentos para comprender los argumentos que subyacen a los derechos humanos y otra legislación contra la discriminación. En manos de un facilitador capacitado, se trata de una herramienta altamente efectiva.

Fuente: *National Police Improvement Agency (Agencia nacional para la mejora de la policía), Reino Unido; formador/autor: Gamal Turawa: purplefrogsrule@btinternet.com*

Práctica 2: Entrevistas personales

¿Cuál es la prioridad temática?	El papel de la policía en una sociedad democrática
¿Cuáles son las dimensiones del aprendizaje consideradas?	<p>Conocimiento: conocer el papel de la policía desde la perspectiva de los derechos humanos.</p> <p>Actitud: respetar la dignidad y los derechos de todas las personas, con independencia de que se encuentren en una situación de exclusión social, sean críticas con la policía, o hayan infringido la ley.</p> <p>Destrezas: destrezas para facilitar la comunicación.</p>
¿Cuáles son los objetivos?	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de una forma concreta al concepto de los derechos humanos y la dignidad humana al abordar a personas que se perciben habitualmente como «antagonistas» de la policía, como las personas marginadas o excluidas socialmente. • Reconocer que aquellos a los que se considera «antagonistas» poseen a menudo puntos de vista y conocimientos valiosos y extensos que pueden resultar de utilidad para la policía. • Habilitar a los participantes para evitar reacciones hostiles, despectivas o cínicas. • Valorar la diversidad. • Adoptar una perspectiva diferente. • Propiciar una percepción basada en aspectos emocionales respecto a que a aquéllos que se encuentran excluidos socialmente, critican a la policía o infringen la ley, también les asiste el derecho a ser respetados como seres humanos, incluso en situaciones de conflicto y estrés. • Inculcar un hábito de considerar el papel de la policía desde un punto de vista externo, adoptando la perspectiva de los grupos vulnerables o a los que resulta difícil acceder.
¿Cuál es el grupo destinatario?	Esta práctica se ha utilizado fundamentalmente en una etapa inicial de la formación básica, y en cursos de formación para el liderazgo.
Describa la práctica.	<p>A los alumnos se les encarga que mantengan una conversación con alguien que haya entrado en contacto con la policía, como, por ejemplo, personas marginadas o excluidas socialmente, presuntos autores de delitos, o miembros de diversas etnias.</p> <p>1. Introducción: Al conjunto de los participantes se les pide que reflexionen sobre las fuentes de las que extraen su noción del papel de la policía (entre los ejemplos figuran novelas y películas; medios de comunicación, que subrayan a menudo los aspectos dramáticos de la labor policial; y parientes y amigos, que van desde los que trabajan como funcionarios de policía, a los que mantienen un escaso contacto directo con este cuerpo). Durante la introducción, asegúrese de señalar que, aquéllos que mantienen el contacto más frecuente e intenso con la policía (y para los que tal contacto reviste una enorme importancia) son precisamente a los que menos se les escucha.</p>



	<p>2. Preparación:</p> <p>a) revise el ensayo académico¹ sobre las conversaciones en profundidad mantenidas con las personas en situación de exclusión social y sus contactos con la policía, redactado por dos funcionarios de este cuerpo. Examine la metodología utilizada para ponerse en contacto con las personas «a las que resulta difícil acceder», y los resultados de relevancia para la organización policial.</p> <p>b) Analice destrezas esenciales para la escucha, como la escucha activa, y las técnicas para establecer una relación simétrica durante la conversación y evitar el sesgo de confirmación. A los participantes se les facilitarán preguntas para orientar la conversación.</p> <p>3. Entrevista personal: el participante elige como interlocutor a alguien del que tenga una percepción negativa. El objetivo del participante respecto a la conversación consiste en conocer las experiencias del interlocutor con la policía. Dedique un período de tiempo suficiente a la conversación.</p> <p>4. Informe escrito: cada participante redacta un informe de síntesis (de unas 3 a 5 páginas) sobre la conversación. Dicho informe se muestra en primer lugar al interlocutor para recabar su opinión y su validación. Los puntos de vista y los hechos deberán describirse adecuadamente. En caso necesario, se efectuarán los cambios pertinentes. No es necesario que las reflexiones personales del participante se muestren al interlocutor. A continuación, se comparte el informe completo con los demás participantes.</p> <p>5. Debate y opinión: los participantes se dividen en pequeños grupos de debate para comentar con detalle cada entrevista e intercambiar opiniones al respecto. El grupo selecciona una de las entrevistas para su presentación al conjunto de los asistentes.</p> <p>6. Equipo de reflexión: ante el conjunto de los asistentes, se analizan los resultados de las entrevistas mediante un proceso estructurado de reflexión.</p>
¿Qué metodología se utiliza?	Trabajo en grupo, conversación, debate, reflexión.
¿Existe alguna vinculación con otros temas?	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos vulnerables en la sociedad. • No discriminación.

¹ Wahlström, M. (2008), *Mirarse a uno mismo desde el otro lado. Recopilación y análisis de entrevistas con diversos «interlocutores» realizadas por funcionarios de policía (Se sig själv från andra sidan. En sammanställning och analys av polisens intervjuer med «motparter»)*, Universidad de Gotemburgo (2008). En esta obra se analizan 29 informes de entrevistas con diversos interlocutores redactados por funcionarios de policía durante un curso sobre tácticas de actuación policial en grandes acumulaciones de personas en la Academia Nacional de Policía de Suecia. Dado que el ensayo académico se encuentra disponible únicamente en sueco, los formadores deberán preparar informes de muestra sobre las conversaciones para mostrar a los alumnos cuáles deberían ser los resultados idóneos.

Condiciones marco

Número propuesto de participantes	12-24 personas.
¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?	La formación la imparten en equipo un funcionario de policía (interno) y un especialista en ciencias de la conducta (externo).
¿Cómo se organiza la formación?	Los participantes se sientan formando un círculo.
¿Cuánto dura el ejercicio?	<ul style="list-style-type: none"> • 2+2 horas para la introducción y la preparación. • 2 días para las conversaciones y la elaboración de los informes. • 2 horas para el trabajo en grupo (6 participantes, sin presencia de formadores), con el fin de debatir detenidamente las reacciones y las lecciones extraídas de las conversaciones. Tras el debate, el grupo reparte un resumen al resto de la clase. • 4 horas para las reflexiones ulteriores (el conjunto de la clase y ambos formadores).
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	Con la entrevista se pretende determinar las perspectivas, ideas y sentimientos del interlocutor en sus encuentros con funcionarios de policía en situaciones de la vida real, incluido el contexto operativo.

¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

A diferencia de las situaciones de la vida real, aquí el participante se encuentra al mismo nivel con su interlocutor en la conversación. Muchos de los funcionarios de policía experimentados que condujeron estas entrevistas se sintieron inicialmente inseguros y poco cómodos respecto a la actividad. Durante la conversación, esta actitud evolucionó hacia el interés. El proyecto ayuda a reducir los estereotipos y a desarrollar la capacidad para considerar a todas las personas como seres humanos valiosos que deben ser tratados con respecto y dignidad.

Entablar estas conversaciones hace que los participantes consideren a sus «interlocutores» como expertos. Atenúa la tentación de verse a uno mismo como alguien superior y, por tanto, mitiga el riesgo de que los participantes abusen posteriormente de su poder en el curso de su trabajo. Desde este punto de vista, resulta fácil poner en marcha un debate provechoso sobre el concepto teórico del papel de los policías como protectores de los derechos humanos.



Factores de éxito fundamentales

Generar curiosidad respecto a las perspectivas de los demás. Numerosos participantes ansían conocer las perspectivas de los funcionarios de policía, pero muestran menos interés en establecer el punto de vista de aquéllos a los que consideran sus antagonistas.

Encontrar a la persona adecuada para la conversación. A los participantes suele costarles un esfuerzo conocer a una persona a la que, normalmente, preferirían evitar.

Evitar el reflejo de ponerse a la defensiva. En la conversación, a los participantes les urge a menudo explicar y defender las actitudes y las acciones emprendidas por la policía, sobre todo si el interlocutor ha tenido experiencias negativas. Si hacen caso omiso de tal impulso, la información se enriquece. Los sentimientos personales de los participantes pueden plantearse más adelante, en la fase de reflexión.

Dedicar el tiempo suficiente. Deberá dedicarse el tiempo suficiente, tanto a la conversación, como a los procesos de reflexión.

Garantizar la capacidad para reflexionar. Los participantes necesitan la oportunidad de reflexionar sobre sus propias presunciones implícitas respecto a las distintas acciones y evaluaciones.

Pautas transferibles

Reduce los estereotipos y el cinismo.

Demuestra que son falsas, en general, las nociones preconcebidas de que los interlocutores son hostiles respecto a la policía.

Ayuda a comprender el papel propio en la gestión de los conflictos.

Ayuda a abstenerse de aplicar una conducta policial irrespetuosa, que da lugar a la desconfianza y el resentimiento a largo plazo respecto a la policía.

Ayuda a equilibrar el concepto de los policías como luchadores contra los delitos, centrados en una «guerra» contra la delincuencia y los delincuentes, con la idea de la policía como protectores de los derechos humanos.

Fuente: Academia de Policía de Suecia; formador/autor: Maria Knutsson:
maria.knutsson@polisen.se

Práctica 3: **Formación sobre derechos humanos impartida a funcionarios de policía en emplazamientos históricos de los crímenes del nazismo: la labor policial en el presente, y en el pasado**

¿Cuál es la prioridad temática?	El papel de la policía en la Alemania nazi y las cuestiones resultantes para la labor policial en la actualidad.
¿Cuáles son las principales dimensiones del aprendizaje consideradas?	Conocimiento y actitud.
¿Cuáles son los objetivos?	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre las causas de los cambios en el cuerpo de policía durante la transición de un régimen democrático a otro totalitario. • Identificar las estructuras existentes en la policía nazi, forzando la comparación con las estructuras policiales en una sociedad democrática. • Examinar las amplias competencias de los cuerpos policiales nazis, para que los participantes puedan llegar a comprender el modo en que un poder ilimitado en las instituciones estatales puede poner en peligro los derechos humanos. • Comprender que la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) constituye una reacción ante los delitos contra la humanidad de la Alemania nazi. • Comentar experiencias y situaciones fronterizas en lo que respecta a los derechos humanos durante la actividad policial. • Desarrollar nuevas perspectivas sobre la necesidad de basar las acciones propias en las normas relativas a los derechos humanos, como las que atañen a la consideración de un determinado conjunto de acciones, los factores de las normas sociales y la desviación respecto a estas, la difusión de la responsabilidad mediante la división de los procesos laborales, y las cuestiones de la pertenencia social y la identidad de grupo. • Reflexionar sobre las situaciones en el presente cuando exista un conflicto entre las acciones policiales y los derechos humanos. • Extraer conclusiones sobre los mecanismos de discriminación, privación de derechos y exclusión.
¿Cuál es el grupo destinatario?	Funcionarios de policía en formación, así como jóvenes profesionales y funcionarios civiles con varios años de experiencia laboral.



<p>Describe la práctica.</p>	<p>Durante los tres días del curso de formación, las actividades policiales de la Alemania nazi se consideran en el contexto de las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en la actualidad, y se examinan las continuidades y las rupturas entre los derechos humanos en el presente y en el pasado. Esta práctica comprende una introducción en la institución de formación policial, seguida de dos jornadas en el Neuengamme Memorial, si bien puede optarse por una versión abreviada en cualquier lugar conmemorativo mediante una detenida contextualización de esta respecto al marco nacional/local y al papel de la policía en aquel período.</p> <p>Primer día, ubicación: institución de formación policial (tres horas)</p> <ol style="list-style-type: none"> Sesión inicial (preguntas abiertas, debate, película, fotos) <ul style="list-style-type: none"> • Debate abierto: motivación en el puesto de trabajo, visitas anteriores a lugares conmemorativos. • Debate sobre un texto objeto actualmente de una gran polémica, sobre si conmemorar los crímenes del nazismo sigue siendo pertinente. • Película titulada «Mi vínculo personal con las SS»: perspectivas de los hijos y los nietos de los criminales nazis sobre los delitos cometidos. Utilizar las referencias propias de los participantes. • Fotografías históricas y actuales de la policía en acción: ¿cuáles eran y son las tareas de la policía en el pasado y en la actualidad? La policía en la Alemania nazi y su implicación en los crímenes (material sonoro, trabajo con fuentes históricas, presentación) <ul style="list-style-type: none"> • Material sonoro: testimonio de uno de los autores sobre los delitos cometidos por las patrullas de policía (<i>Ordnungspolizei</i>) en Polonia. Debate sobre los motivos y el alcance de las actividades de los policías participantes. <p>Información sobre algunos de los grupos perseguidos (como los homosexuales, los sinti y los romaníes) en la Alemania nazi mediante el examen de textos jurídicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación: control del Partido Nazi, estructura y tareas de la policía, y los cambios en las normas sociales que regían la labor policial. Estos pueden observarse en la erosión de los límites a la actividad policial en la Alemania nazi. <p>Segundo día, ubicación: Neuengamme Memorial (7 horas)</p> <ol style="list-style-type: none"> Presentación asociativa (imágenes y citas) <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes y citas recientes sobre los asuntos que se tratarán durante el seminario (como los relativos a los sinti y los romaníes, la detención preventiva, o la prevención de delitos).
------------------------------	---

	<p>4. El sistema de campos de concentración en la Alemania nazi (comentarios de presentación y visita guiada)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentarios de presentación: papel de la policía en el sistema de campos de concentración. • Visita guiada del antiguo recinto para prisioneros y la muestra sobre los distintos grupos de prisioneros en el Neuengamme Memorial. <p>5. Examen más detenido de los aspectos principales (grupos de trabajo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los funcionarios de policía como vigilantes y prisioneros en los campos de concentración. • Implicación de la policía en las deportaciones y los asesinatos masivos. <p>Tercer día, ubicación: Neuengamme Memorial (7 horas)</p> <p>6. Los autores de los crímenes, la actuación al respecto y las (dis)continuidades en el seno de la policía alemana después de 1945 (muestra, presentación, debate)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visita de la muestra sobre los guardias/autores de los crímenes del campo de concentración de Neuengamme. • Debate tras la visita a la muestra, presentación sobre la actuación respecto a los crímenes después de 1945: el enjuiciamiento de los autores y la «desnazificación» política. Ejemplos de biografías de policías. <p>7. Perspectivas históricas y actuales sobre las cuestiones relacionadas con los derechos humanos (presentación y debate)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panorama histórico de los orígenes de la DUDH y el desarrollo de la protección internacional de los derechos humanos como consecuencia de los crímenes nazis. Examen más detenido de determinados artículos de la DUDH que atañen a la labor policial en la actualidad. <p>8. Examen más detenido de las cuestiones actuales relacionadas con los derechos humanos a la luz de las continuidades y las rupturas después de 1945 (grupos de trabajo/debate guiado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas policiales preventivas: comparación con las medidas preventivas en la Alemania nazi. • Trato de la población sinti y romaní y el papel de la policía en el pasado y el presente. • La detención preventiva, antes y ahora. <p>9. Evaluación del seminario (opiniones de los participantes y debate)</p> <p>Conversación sobre las conexiones estructurales y temáticas entre los debates pasados y presentes.</p>
<p>¿Qué metodología se utiliza?</p>	<p>Presentación, debates guiados, debates en grupo, grupos de trabajo, ejemplos de material sonoro y filmográfico, trabajo con fotografías, documentos históricos y estudios de caso.</p>



¿Existe alguna vinculación con otros temas?	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de discriminación. • Exclusión de grupos marginales y minorías. • Casos de violaciones de los derechos humanos en otras instituciones. • Debate sobre cuestiones éticas en la labor policial.
---	---

Condiciones marco

Número propuesto de participantes.	12-24 personas.
¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?	Los formadores deberán estar familiarizados con la historia de la Alemania nazi y sus consecuencias, así como con los debates sociales presentes respecto a la actividad policial y la formación en materia de derechos humanos. La enseñanza en equipo es posible; no todo el mundo ha de saber todo.
¿Cómo se organiza la formación?	Sala del seminario, muestra y terrenos del lugar conmemorativo.
¿Cuánto dura el ejercicio?	2 días y medio.
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	El conflicto de intereses percibido entre las limitaciones a las competencias policiales debido a los derechos humanos, y los fines de la actividad policial se plantea cada cierto tiempo. Algunos principios y normas relacionados con dicha actividad pueden percibirse como limitaciones, y considerarse como un obstáculo a la labor policial. Este ejercicio podría ayudar a los funcionarios de policía a contextualizar las acciones y restricciones policiales desde la perspectiva de los derechos humanos, y a comprender los orígenes históricos de ciertas normas policiales. También podría ayudar a entender que algunas reglas, que pueden percibirse como obstáculos a la labor policial diaria, sirven al fin superior de respetar y proteger derechos fundamentales, lo que constituye la «misión esencial» de la policía.

¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

<p>Las presentaciones y los debates sobre asuntos controvertidos puede ayudar a los participantes a abandonar estereotipos, facilitándoles la expresión de sus opiniones más allá de un modo de comunicarse conformado socialmente, y animarles a reflexionar sobre sus posturas y su identidad como grupo.</p> <p>Se hará hincapié en la policía durante la época del nacional socialismo, y se debatirá sobre ciertos asuntos actuales a la luz de esta perspectiva histórica. Tales conexiones propician la reflexión crítica sobre la policía y sus mecanismos, así como sobre la conducta de cada uno de sus miembros en el seno de la institución. Asimismo, con el seminario se pretende promover la comprensión del modo en que la policía y su función en la sociedad cambian de una sociedad a otra.</p> <p>Los reglamentos, que inicialmente puede parecer que dificultan la labor policial, resultan más fáciles de entender cuando se consideran desde una perspectiva histórica. El seminario permite que los participantes debatan y examinen de manera crítica los derechos humanos y el papel que desempeña la policía en la sociedad para velar por su respeto y protección.</p> <p>La cooperación entre las instituciones de formación policial y un campo de concentración transformado en lugar de conmemoración abrirá nuevas vías para la formación sobre derechos humanos basada en los conocimientos históricos.</p>

Factores de éxito fundamentales

Establecer una conexión entre los temas históricos y actuales. Tal es el principal reto. Para que los participantes establezcan tales conexiones, es importante subrayar las (dis) continuidades estructurales en la labor policial en la Alemania nazi y la actividad policial en el presente, con el fin de mostrar que relación determinados aspectos entre sí. El formador debe establecer un fuerte vínculo con el contexto contemporáneo, para garantizar la pertinencia con el trabajo policial ordinario.

Permitir a los participantes que pongan en cuestión su propia profesión. Al abordar el terror policial en la Alemania nazi y su relevancia respecto a los actuales relativos a los derechos humanos, puede que los participantes se pongan a la defensiva si se sienten muy identificados con su profesión, o que son víctimas de un ataque. Por tanto, es importante analizar su percepción personal de su función profesional. De este modo, se evitará que sientan que son objeto de una sospecha generalizada cuando se compare la labor policial pasada y presente.

Comprender las diferencias entre los crímenes del nazismo y las violaciones de los derechos humanos en las sociedades democráticas actuales. Los crímenes del nazismo difieren de las violaciones de los derechos humanos en la actualidad en varios aspectos. Es importante tener en cuenta los distintos marcos jurídicos, así como las diferencias en las formas que adoptan tales violaciones. Comprender los valores y los reglamentos basados en los derechos humanos en las sociedades democráticas presentes, que constituye también en parte una reacción a los crímenes del nazismo y otras vulneraciones históricas de los derechos humanos, permitirá a los participantes analizar con mayor claridad las diferentes entre las estructuras totalitarias y las democráticas.

Pautas transferibles

En su trabajo, los funcionarios de policía se enfrentan a cuestiones relativas a las libertades y los derechos civiles en el contexto de las medidas estatales. Poseen competencias para infringir los derechos de la población, pero también se les ha encargado la tarea de protegerlos. La necesidad básica de sopesar los intereses en materia de seguridad con las libertades civiles en la actividad policial se plantea con independencia del contexto nacional. Examinar la historia de la Alemania nazi puede reforzar la concienciación de la población respecto a la relevancia de los derechos humanos básicos en la actualidad, y al modo en que cambian las instituciones bajo regímenes políticos diferentes.

Los empleados de otras instituciones del Estado se enfrentan a retos similares. A menudo, también poseen facultades especiales que han de utilizarse de manera responsable. Por tanto, el enfoque que aplicamos en nuestros seminarios para la policía, en los que nos centramos en la institución en sí, es aplicable asimismo a otros contextos, como los seminarios dirigidos al poder judicial o las administraciones locales. En este sentido, la formación sobre los asuntos relativos a los derechos humanos desde la perspectiva de la historia de las instituciones también puede utilizarse en la labor de formación destinada a instituciones del Estado en otros emplazamientos históricos, o en actividades educativas dirigidas a grupos plurinacionales, con independencia de su contexto nacional.



Listas de comprobación/materiales

- Rotafolio y proyector de vídeo
- Presentaciones de vídeo y de sonido
- Documentos escritos y fotográficos para el trabajo en grupo
- Estímulos para provocar la controversia y los debates encendidos

Fuente: Fundación Memoria, Responsabilidad y Futuro (EVZ), KZ-Gedenkstätte Neuengamme y la academia de policía de Thüringen, Alemania; proyecto conjunto: «Instituciones, derechos humanos y la historia de la Alemania nazi» en el programa de «Formación sobre derechos humanos»; formador/autor: Ulrike Pastoor, Oliver von Wrochem y Andreas Schneider: Oliver.vonWrochem@bkm.hamburg.de

Práctica 4: Formación basada en escenarios

<p>¿Cuál es la prioridad temática?</p>	<p>La aplicación práctica de los derechos humanos. Enfoque integrado respecto a los derechos humanos.</p>
<p>¿Cuáles son las dimensiones del aprendizaje consideradas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas: actuar con arreglo a la situación y con respecto a los derechos humanos, en particular, al principio de proporcionalidad. • Conocimientos: sobre los derechos humanos aplicables con respecto a situaciones concretas; pertinencia del principio de proporcionalidad. • Actitud: reconocer el papel de la policía como institución protectora de los derechos humanos.
<p>¿Cuáles son los objetivos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interiorización de los derechos humanos mediante la aplicación práctica del principio de proporcionalidad, incluso en situaciones de tensión. • Papel de la policía como institución para la protección de los derechos humanos. • Experiencia del aprendizaje a través de la recogida de opiniones y la reflexión personal. • Experimentar una situación desde diferentes perspectivas (autor de la infracción, partes implicadas, policía).
<p>¿Cuál es el grupo destinatario?</p>	<p>Formación básica La formación basada en escenarios se utiliza fundamentalmente en la última sección de la formación básica, después de que los participantes hayan adquirido la experiencia práctica pertinente.</p>
<p>Describe la práctica.</p>	<p>Fase 1: Introducción</p> <p>Reflexión en el conjunto de los participantes y en los grupos de trabajo sobre el papel de la policía y los principios de la actividad policial respecto a la formación basada en escenarios.</p> <p>Los participantes convienen un conjunto de normas operativas relacionadas con la actividad policial basada en los derechos humanos. Con tales normas se pretende guiarles a lo largo de todo el proceso. Las normas se exponen en el aula y se alude a las mismas en fases posteriores.</p> <p>Se establecen reglas de comunicación con el fin de crear un ambiente de respeto y sinceridad. Crear una cultura que propicie la retroinformación constituye una parte especialmente relevante del proceso de aprendizaje.</p> <p>A los participantes también se les pide que realicen una presentación de un libro relacionado con los derechos humanos que deben leer durante el semestre.</p>



Fase 2: Escenarios

En determinadas instalaciones dedicadas a la formación basada en escenarios se establecen estos. Ejemplos de escenarios: violencia doméstica, detención de una persona en un lugar muy concurrido, o detención de un automóvil.

Escenario: violencia doméstica

Un profesional de los ejercicios en misiones desempeña el papel principal (agresor, generador del conflicto, etc.); otros participantes colaboran con la actividad mediante la interpretación del papel de las demás personas que intervienen en la escena. El segundo profesional de los ejercicios en misiones porta una señal distintiva (chaqueta amarilla) como persona encargada de supervisar la situación. Los «actores» elaboran el guión. Los actos que vayan a interpretarse, y en especial, los de agresión, se planifican previamente.

Los participantes que interpretan a los funcionarios de policía (en equipos, según la situación, de 2 a 4 personas) reciben una llamada de emergencia a través de la radio. No se le transmite ningún detalle; al igual que en una situación de la vida real, tendrán que averiguar lo sucedido por sí mismos. Se utilizan pistolas rojas de instrucción sin cargar y pulverizadores de pimienta.

Durante la escena, los funcionarios de policía deben enfrentarse a la situación y actuar con arreglo a las disposiciones legales y las normas relativas a los derechos humanos. La escena se desarrolla en un periodo de unos 10 a 20 minutos.

Inmediatamente después de su conclusión, se recaba la opinión de todos los «actores» (retroinformación). ¿Cuál es su punto de vista sobre la operación; qué se llevó a cabo con éxito? ¿Qué resultó difícil? ¿Cuáles fueron sus sentimientos en la situación? Etc. Las personas que actuaron como «contrapartes» también refirieron su perspectiva de la situación (¿cómo se percibió la intervención de la policía?). ¿Qué emociones provocó? ¿Qué dio lugar a que se rebajara la tensión?)

A la conclusión, los profesionales de los ejercicios en misiones añaden sus comentarios sobre la táctica utilizada, las normas jurídicas aplicables y los derechos humanos, así como las opciones alternativas que se podrían haber considerado.

Escenario: Detención de un automóvil

Con este escenario se trabaja en las destrezas de comunicación. Dos participantes interpretan a un conductor y a los demás pasajeros que se han saltado un semáforo en rojo. Los policías deben detener el vehículo y multarles. En este escenario se establecen varias barreras a la comunicación que los policías deben gestionar:

- El conductor padece un deterioro de la capacidad auditiva.
- El conductor padece un deterioro de la capacidad auditiva y para el habla.
- El conductor y su acompañante (una pareja) comienzan a discutir durante la detención policial.
- El conductor no quiere pagar la multa e insiste en una rebaja de la misma.

	<p>Fase 3: Vídeo, opiniones y reflexión</p> <p>Después de que hayan intervenido todos los participantes, la clase se reúne en pleno. Cada escena se graba en vídeo y se muestra a todos los asistentes. De nuevo se recaba la opinión de los participantes (primero los actores, después de los asistentes, y por último de los formadores), y se les brinda la oportunidad de aprender de un análisis pormenorizado de sus acciones y reacciones.</p> <p>Sobre la base de los ejemplos, los formadores destacan el vínculo entre la táctica, el profesionalismo y los derechos humanos, y amplían su explicación sobre estas cuestiones.</p> <p>Además, se solicita a los participantes una reflexión por escrito sobre la formación basada en escenarios.</p>
Metodología	Desempeño de papeles durante las escenas, reflexión y debate de todos los asistentes.
¿Existe alguna vinculación con otros temas?	<ul style="list-style-type: none"> • El papel de la policía en la protección de los derechos humanos. • Derechos humanos significativos considerados. • Conexión entre los patrones de conducta y la actitud.

Condiciones marco

Número propuesto de participantes	20-25 personas.
¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?	Como mínimo, dos profesionales con experiencia en este tipo de ejercicios en misiones, con un amplio conocimiento en materia de derechos humanos, buenas aptitudes para la interpretación, empatía y flexibilidad para gestionar los ejercicios de desempeño de papeles y los actores.
¿Cómo se organiza la formación?	<p>Aula para la preparación (fase 1) y la reflexión (fase 3), con equipos técnicos (cámara y proyector de vídeo); para recabar opiniones y el debate, se recomienda que los participantes se sienten formando un círculo, de manera que puedan situarse unos frente a otros.</p> <p>Instalaciones para las escenas que permitan la interpretación de papeles con arreglo a la realidad.</p>
¿Cuánto dura el ejercicio?	<p>Introducción (fase 1): se desarrolla a lo largo del semestre.</p> <p>Escenarios (4-5 horas, dependiendo de su número).</p> <p>Retroinformación y reflexión: (4-5 horas, dependiendo del número de escenarios).</p>
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	La simulación de situaciones de la vida real, y los retos relacionados con los derechos humanos que afrontarán los funcionarios de policía en sus futuros puestos de trabajo.



¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

Este enfoque deja claro el vínculo entre la labor de la policía y los derechos humanos. Al analizar los escenarios, surgen automáticamente las cuestiones que atañen a los derechos humanos. Estas cuestiones no se perciben como una interpretación teórica, sino como el propio fundamento de la labor policial, y una parte lógica de las consideraciones tácticas.

La formación basada en escenarios facilita la interiorización de los derechos humanos. Simular situaciones de la vida real brinda a los participantes la oportunidad de intervenir efectivamente en el ejercicio de desempeño de papeles, y de observar a los demás en situaciones comprobables, dando lugar a una experiencia de enorme valor.

Además, se pide a los participantes que reflexionen sobre sus propias acciones y actitudes. Han de enfrentarse a las opiniones sobre su actuación como parte de la experiencia del aprendizaje. De este modo, se les introduce a un proceso de aprendizaje que, de ser posible, deberán mantener a lo largo de su carrera profesional.

Factores de éxito fundamentales

Establecer la conexión entre los derechos humanos y la actividad policial. En el proceso de opinión y reflexión, debe quedar claro el vínculo con los derechos humanos. El formador ha de ser capaz de identificar las cuestiones que atañen a los derechos humanos según se vayan planteando en los distintos escenarios, con el fin de potenciar la perspectiva de los participantes respecto a tales derechos como parte fundamental de su trabajo.

Elegir un escenario que constituya un desafío. El formador deberá tomar precauciones para establecer un escenario acorde con el nivel de la clase. Los escenarios que planteen excesivas dificultades pueden abrumar a los participantes, generar frustración, y entorpecer el proceso de aprendizaje.

Crear una cultura favorable a la formulación de opiniones, con el fin de procurar un ambiente propicio para el aprendizaje. Al principio, los formadores deberán crear un ambiente de confianza y respeto en la clase. Que se grabe en vídeo el ejercicio en el escenario y recibir la valoración del resto de la clase y de los formadores coloca al participante en una posición expuesta y vulnerable. Para garantizar un entorno de confianza, el formador deberá formular ciertos principios rectores que orienten la sesión de valoración conjunta desde el inicio. Las opiniones deberán expresarse de un modo sensible, incluyendo aspectos positivos y negativos, para que los participantes puedan asumir los comentarios en su proceso de aprendizaje. El formador deberá tranquilizar a los participantes indicándoles que el material grabado o no se utilizará más allá del ejercicio docente en cuestión, o solo se empleará si todas las partes interesadas otorgan su consentimiento.

Crear escenarios creíbles. Al actuar, los participantes deberán olvidar que están desempeñando un papel, y llevar a cabo las acciones que respondan a las necesidades de la situación. Por tanto, es importante crear un escenario tan creíble como sea posible, incluidas una adecuada capacidad para la actuación por parte de los interlocutores, la preparación previa de los participantes, y la disposición realista de las instalaciones y las escenas, incluido el atrezzo pertinente. Los profesionales de los ejercicios en misiones deberán facilitar el proceso con rigor si los participantes no se toman en serio la situación.

Pautas transferibles

La formación basada en escenarios contribuye eficazmente a la interiorización de los derechos humanos. En un procedimiento adecuadamente elaborado, se pone en marcha un proceso de aprendizaje de amplio alcance. Tal proceso comprende una fase de preparación en la que se proporcionan los fundamentos teóricos, los escenarios que brindan la oportunidad de aplicar de manera práctica un enfoque integrado basado en los derechos humanos y, por último, una fase de reflexión intensiva con elementos de valoración y autorreflexión.

Fuente: Academia de Policía SIAK, Austria; formador/autor: Remo Pusca y Thomas Greis:
remo.pusca@gmx.at

Práctica 5: Formación sobre diversidad

<p>¿Cuál es la prioridad temática?</p>	<p>Se hace hincapié en los estereotipos, los prejuicios y la discriminación, las respuestas a las posiciones dominantes, la cultura organizativa, las conductas inaceptables y la puesta en cuestión de determinados métodos.</p>
<p>¿Cuáles son las principales dimensiones del aprendizaje consideradas?</p>	<p>En esta práctica se consideran las tres dimensiones: conocimientos, destrezas y actitudes, si bien un cambio significativo en el terreno de las actitudes solo puede conseguirse a largo plazo.</p>
<p>¿Cuáles son los objetivos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar la necesidad de sensibilización respecto a la diversidad y la igualdad de oportunidades. • Referir y explicar las fuentes de prejuicios. • Esbozar lo que se entiende por estereotipos, prejuicio y discriminación, explicar su impacto negativo, e identificar estos factores en un entorno policial. • Explicar los términos de «acción positiva» y «discriminación positiva», subrayando sus diferencias. • Identificar los grupos comúnmente sujetos a estereotipos, prejuicios y discriminación. • Explicar el modo en que los servicios policiales podrían reforzar su imagen en las comunidades minoritarias. <p>Estos resultados concretos se derivan del objetivo de nivel superior consignado en el plan de formación, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reconocer la sociedad diversa en la que vivimos y trabajamos y determinar las necesidades individuales y colectivas de los que la componen. • Identificar estereotipos, prejuicios y situaciones de discriminación, y reconocer las consecuencias para las personas consideradas individualmente, y para la organización. • Reconocer las diferencias entre la acción positiva y la discriminación positiva, y las consecuencias para el servicio policial. <p>Analizar actitudes, valores e ideas preconcebidas personales, ponerlos en cuestión, y reflexionar al respecto.</p>
<p>¿Cuál es el grupo destinatario?</p>	<p>Esta formación se dirige a los funcionarios de policía que pretende obtener el certificado de enseñanza superior (estudios de policía). Se trata de agentes en período de prueba de reciente incorporación al cuerpo. Realizaron previamente una formación inicial en sus respectivas unidades, durante la cual, puede que el tema de la sensibilización en materia de diversidad se haya introducido, pero no se haya abordado con gran detenimiento.</p>



<p>Describa la práctica.</p>	<p>En primer lugar, se comunica a los participantes el objetivo de la lección y los resultados docentes que se pretende obtener. Para impartir las lecciones se cuenta con la ayuda de una presentación institucional de diapositivas. De los formadores en sensibilización sobre diversidad se espera que se atengan a la estructura que ofrece la presentación, si bien pueden gestionar los materiales de un modo «evolutivo», permitiendo que los participantes dirijan el «flujo», e incluso el «contenido» de las lecciones. A la conclusión de cada lección, se revisan el objetivo y los resultados del aprendizaje, con la intención de garantizar que se hayan alcanzado, y se brinda a los participantes la oportunidad de plantear nuevas preguntas en caso de que hayan quedado cuestiones por resolver.</p> <p>El material se facilita de tres maneras en el módulo 2 del Programa de formación para personal en período de pruebas. Tras presentar la cuestión de la diversidad durante la primera semana del curso, distintos elementos del tema se integran posteriormente en otras áreas del plan de estudios de diez semanas, y se invita a los asesores en materia de educación comunitaria a dirigirse a los participantes en las etapas pertinentes del curso.</p> <p>Se espera asimismo de los agentes que muestren su «respeto por la diversidad» en distintos documentos acreditativos recabados durante su fase operativa, y que analicen posteriormente las experiencias relacionadas de dicha fase en una etapa posterior.</p>
<p>¿Qué metodología se utiliza?</p>	<p>Se emplean numerosas «actividades» en el marco de la formación de sensibilización en materia de diversidad, pero, en general, la mayoría de los formadores utilizan una técnica que promueve la interacción y la puesta en común de experiencias personales, en un intento de contextualizar los conceptos examinados.</p> <p>Los formadores dedicados a la sensibilización en materia de diversidad se encuentran en todo momento a disposición de los participantes fuera del horario del curso para comentar cuestiones no resueltas durante las clases, o que los participantes se muestran reacios a plantear o debatir en un foro público.</p>
<p>¿Existe alguna vinculación con otros temas?</p>	<p>El programa sobre diversidad está fuertemente relacionado con otras materias del plan de estudios, y se integran en el curso general como asignatura transversal.</p>

Condiciones marco

<p>Número propuesto de participantes.</p>	<p>Las clases se limitan a 30 participantes, y han contado con menos de 20. Si existen varias clases, pueden impartirse simultáneamente.</p>
<p>¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?</p>	<p>Los formadores son todos miembros de la plantilla de academias de policía. Todos los formadores que imparten esta materia han realizado un curso de «formación de formadores» facilitado por un proveedor externo autorizado. Puede tratarse de funcionarios de policía, o de formadores civiles que, en algunos casos, son antiguos agentes de policía. Aunque los formadores son fundamentalmente miembros de la División de Formación de Agentes en Período de Pruebas, determinados miembros del personal de otras divisiones de academias de policía han recibido la formación pertinente y asisten en ciertas ocasiones concretas.</p>
<p>¿Cómo se organiza la formación?</p>	<p>Toda la formación se imparte en el aula «del lugar de origen» de la clase en cuestión. Aunque difieren en cuanto a ubicación, distribución y tamaño, se trata de aulas establecidas al efecto y dotadas de pizarras gráficas interactivas y dispositivos para la reproducción de vídeo.</p>
<p>¿Cuánto dura el ejercicio?</p>	<p>La introducción a la sensibilización en materia de diversidad se imparte en un bloque que comprende 16 períodos de 45 minutos, lo que arroja un total de 12 horas a lo largo de dos días. Aunque no es posible cuantificar con precisión el tiempo dedicado a esta materia como elemento integrado durante la impartición del resto del curso, los funcionarios tendrán la oportunidad de conversar con tres asesores en educación comunitaria durante tres períodos de 45 minutos cada uno (2 horas y cuarto en total).</p>
<p>¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?</p>	<p>Se hace todo lo posible por vincular la formación impartida al contexto operativo, pero resulta difícil en el caso de este ejercicio, ya que los participantes no suelen poseer experiencia policial operativa, salvo que hayan prestado servicio previamente en una función de soporte policial o, por ejemplo, como policía local o agente policial especializado. No obstante, dicho esto, todos los participantes poseen una experiencia vital previa, y se les pide que se sirvan de ella y la apliquen a los temas considerados.</p> <p>A los participantes se les recuerda cada cierto tiempo que todos los debates entablados no son meramente académicos, y que la formación se encuentra estrechamente relacionada con el desempeño que se espera de ellos como agentes de policía. En las diapositivas que siguen, utilizadas durante la formación, se exponen claramente tales puntos de vista.</p>



SCOTTISH POLICE COLLEGE
SCOTTISH POLICE SERVICES AUTHORITY

Assessment

- This module on 'Diversity' will be directly assessed within this courseand in all aspects of your Police training..... and every minute of your future life as a Police Officer.

NOT PROTECTIVELY MARKED

SCOTTISH POLICE COLLEGE
SCOTTISH POLICE SERVICES AUTHORITY

Community & Race Relations

Not just part of your job



It is your job !

NOT PROTECTIVELY MARKED

¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

Integrar la diversidad en el plan de estudios como materia transversal, y vincularla a la experiencia en la fase operativa, ayuda a los participantes a reconocer la diversidad como un elemento esencial de su trabajo, y no como una tarea al margen que se les ha impuesto.

La formación sobre sensibilización en materia de diversidad recibe de manera regular comentarios generalmente favorables de los participantes en las evaluaciones de los cursos:

«Lección interactiva, buen ritmo, gran volumen de información adecuada».

«Me resultó muy provechosa».

«Muy interesante. Me hizo pensar en cuestiones que no había considerado anteriormente».

«Interesante y divertida».

«Mucha interacción y vídeos que facilitan el aprendizaje».

Factores de éxito fundamentales

Este tipo de formación y el formato en el que se ofrece dependen de las destrezas y las actitudes de los formadores.

Elegir a los mejores profesionales como formadores. A los que se determina que han de recibir instrucción como formadores sobre sensibilización en materia de diversidad se les debe seleccionar entre los mejores profesionales a escala general, y el proceso de selección debe incluir el consentimiento del candidato elegido para recibir tal formación y, posteriormente, impartir la materia. A los formadores sobre sensibilización en materia de diversidad efectivos no se les puede *designar* simplemente como tales.

Evitar mensajes contradictorios. Una vez identificados y formados, aquéllos que impartirán previsiblemente este tipo de formación deberán actuar de manera inequívoca en lo que atañe a esta materia, tanto en sus palabras, como en sus hechos. Nada socava más plenamente el éxito de la formación para la sensibilización en materia de diversidad que los mensajes «contradictorios» sobre sus contenidos.

Aunque cumplir estas condiciones no garantiza que se alcancen los objetivos establecidos, su incumplimiento resultará casi con toda certeza en una incapacidad para lograrlos.

Pautas transferibles

La formación impartida en este formato parece funcionar. Los participantes se muestran receptivos a este tipo de instrucción, y parecen tener escasas dificultades para cumplir las normas que se les exigen. Que esto se deba a la formación recibida durante la sensibilización en materia de diversidad, o a las calidades que poseían previamente a incorporarse al servicio (preferiblemente esta última razón), no puede determinarse con facilidad, pero ningún participante podrá completar el programa de formación de esta sección sin un conocimiento adecuado, aunque lejos de ser enciclopédico, de los asuntos relacionados con la diversidad.

Fuente: *Association of Chief Police Officers (ACPOS), Scottish Police College (Asociación de Jefes de Policía, Academia de Policía de Escocia); formador/autor: Brenda Armstrong: Brenda.Armstrong@spsa.pnn.police.uk*



Práctica 6: Comunicación intercultural: trabajar con personas de otras culturas

¿Cuál es la prioridad temática?	Comunicación intercultural No discriminación
¿Cuáles son las principales dimensiones del aprendizaje consideradas?	Conocimientos: otras culturas y religiones. Actitud: mentalidad abierta respecto a otras culturas y tradiciones, y respeto.
¿Cuáles son los objetivos?	<ul style="list-style-type: none"> • Tender puentes entre los funcionarios de policía y las comunidades de migrantes (generación de confianza). • Experimentar otras perspectivas. • Desarrollar destrezas para la comunicación intercultural. • Promover/entablar un diálogo intercultural.
¿Cuál es el grupo destinatario?	Funcionarios de policía hasta la escala de dirección intermedia, que sigan prestando servicio «en las calles». La participación es voluntaria.
Describe la práctica.	<p>Fase 1: Teoría: Sesión/debate en el aula</p> <p>Formadores de diversos orígenes étnicos (rusos, turcos, ghaneses) presentan a los participantes algunas características de su cultura de origen, subrayando la diversidad de estos antecedentes culturales con el fin de evitar la consolidación de los estereotipos existentes. Durante la sesión en el aula se debate lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • las percepciones de las distintas culturas • las diferentes experiencias culturales (encuentros de los participantes) • las pautas percibidas de las comunidades representadas • los malos entendidos derivados de la falta de conocimiento sobre los demás, y de comunicación con estos <p>Fase 2: Aprendizaje electrónico (e-learning)</p> <p>A modo de «deberes para casa» a lo largo de un período de cuatro a cinco semanas, y en preparación para la tercera fase, se pide a los participantes que utilicen una herramienta de aprendizaje electrónico para ampliar sus conocimientos sobre las principales religiones del mundo.</p>

	<p>Fase 3: Encuentro con las distintas comunidades</p> <p>La parte final del curso de formación se basa en una visita a una mezquita local y a una ONG africana. Los participantes tienen la oportunidad de charlar directamente con los representantes de estas comunidades, comentar los asuntos pertinentes, e intercambiar puntos de vista. Parte del encuentro consiste asimismo en una cena conjunta (africana o turca).</p> <p>Seguimiento</p> <p>Como medida de seguimiento de este seminario, se han organizado torneos de fútbol y cursos de cocina conjunto, con el fin de dar continuidad a la consecución de los objetivos de la actividad.</p>
¿Qué metodología se utiliza?	<p>Fundamentalmente el debate, moderado por personas de las diferentes comunidades.</p> <p>Herramientas de aprendizaje electrónico para la parte teórica.</p>
¿Existe alguna vinculación con otros temas?	<p>Elaboración de perfiles étnicos discriminatorios.</p> <p>Derechos humanos de los funcionarios de policía.</p>

Condiciones marco

Número propuesto de participantes	<p>Parte teórica - 15 participantes.</p> <p>En la fase 3, intervienen en la reunión conjunta el mismo número de representantes de las comunidades y de participantes.</p>
¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?	<p>Los formadores han de ser personas de referencia de las distintas comunidades con las que se encuentran a menudo los policías en el ámbito local.</p> <p>Se recomienda emplear a funcionarios de policía de origen migrante como formadores en la fase 1.</p>
¿Cómo se organiza la formación?	<p>En el aula, los participantes se sientan formando un círculo, unos frente a otros.</p>
¿Cuánto dura el ejercicio?	<p>Tres días (dos jornadas de debate en el aula, y una excursión de un día a centros comunitarios), más el aprendizaje electrónico. (Las fases se extienden a lo largo de dos semanas para propiciar la reflexión.)</p>
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	<p>Los funcionarios de policía desarrollan su labor en una sociedad diversa. Interactuar con todos los componentes de la sociedad al margen del contexto de la actividad policial, y reforzar los conocimientos sobre diversas tradiciones, religiones y patrones de conducta asociados. Esta experiencia ayudará a los funcionarios de policía al interactuar con distintas personas.</p>



¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

Este enfoque brinda a los funcionarios de policía la oportunidad de establecer contactos, e incluso relaciones, con los miembros de comunidades con las que posiblemente no entrarían en contacto en condiciones normales a nivel personal. Durante el conjunto del seminario (incluido el período de reflexión de la fase 2), se invita a los participantes a considerar las cuestiones desde otro punto de vista, con el fin de facilitar un mejor entendimiento de las «otras» culturas. Abordar los asuntos desde el ámbito personal y reconocer a la persona con sus necesidades y sus miedos individuales, facilita a menudo la resolución de cuestiones y controversias complejas.

Factores de éxito fundamentales

Encontrar a las personas de referencia adecuadas. Un factor clave en este proceso consiste en encontrar a las personas de referencia adecuadas, capaces de facilitar el debate en las fases 1 y 3. Los formadores, así como los representantes de las distintas comunidades, han de ser capaces de abordar de manera constructiva asuntos que, con frecuencia, resultan polémicos y emotivos.

Garantizar que el facilitador genere un ambiente de confianza. El facilitador general del seminario deberá establecer un ambiente de confianza y respeto desde el mismo comienzo.

Pautas transferibles

En una reunión se planteó una situación tensa entre un hombre africano y la policía, porque el primero había sido detenido y registrado en condiciones inadecuadas. «Pensé que no encontraríamos nunca una forma de entendernos, pero, cuando nos marchábamos, dijo: “¿volverán a visitarnos?”».

Fuente: Academia de Policía de Hesse y Maisha e.V. Mujeres Africanas, Alemania; formador/autor: Udo Groezinger: udo.groezinger@polizei.hessen.de y Virginia Wangare Grainer: info@maisha.org

Práctica 7: Programa sobre derechos humanos y lucha contra el terrorismo

¿Cuál es la prioridad temática?	Luchar contra el terrorismo; proteger los derechos humanos.
¿Cuáles son las principales dimensiones del aprendizaje consideradas?	Conocimientos: normas y buenas prácticas internacionales relacionadas con los derechos humanos en la lucha contra el terrorismo.
¿Cuáles son los objetivos?	Asistir a los Estados participantes de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) en el refuerzo de su observancia de las normas internacionales relacionadas con los derechos humanos en la lucha contra el terrorismo.
¿Cuál es el grupo destinatario?	Altos responsables de la formulación de políticas, funcionarios públicos y profesionales que trabajan en la lucha contra el terrorismo. La mayoría de los cursos de formación se han dirigido a agentes de los cuerpos y fuerzas de seguridad.
Describa la práctica.	<p>El Programa de derechos humanos y lucha contra el terrorismo de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) de la OSCE ha desarrollado un módulo de formación sobre lucha contra el terrorismo y derechos humanos, así como un conjunto de recursos especializados, y en particular, un manual sobre <i>Countering Terrorism, Protecting Human Rights</i> (la Lucha contra el Terrorismo y la Protección de los Derechos Humanos). Dicho módulo contiene directrices exhaustivas sobre los principios fundamentales de la legislación y la normativa internacional en materia de derechos humanos. El manual, en el que figuran las normas y buenas prácticas relacionadas con los derechos humanos aplicables a la lucha contra el terrorismo, constituye tanto un recurso específico para profesionales en la formulación y la ejecución de estrategias, como una referencia complementaria para el programa de formación de la OIDDH. Se encuentra disponible en inglés y ruso, y puede utilizarse como libro de texto u obra de consulta en programas nacionales de formación en academias de policía, instituciones judiciales y otras instituciones pertinentes de los Estados participantes de la OSCE.</p> <p>El manual y el módulo de formación proporcionan una base sólida en la que fundamentar un curso de iniciación en el área de los derechos humanos y la lucha contra el terrorismo.</p>
¿Qué metodología se utiliza?	El curso de formación se dirige a los asistentes a la actividad docente y se orienta al contexto nacional. Se ha concebido como un instrumento práctico e interactivo. A tal efecto, se utilizan escenarios y estudios de caso a lo largo de la formación.
¿Existe alguna vinculación con otros temas?	Derechos humanos en general y seguridad.



Condiciones marco

Número propuesto de participantes.	La cifra de participantes suele oscilar de 15 a 25.
¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?	Los formadores poseen una amplia experiencia profesional en derechos humanos y lucha contra el terrorismo, así como en el desarrollo y la impartición de cursos de formación sobre tales derechos. Las valoraciones emitidas por los participantes ponen de relieve que valoran positivamente a los formadores con una experiencia policial previa. Lo mismo se aplica a otras áreas profesionales, como la de los abogados, los jueces y los fiscales.
¿Cómo se organiza la formación?	El emplazamiento difiere (centros nacionales de formación policial, operaciones sobre el terreno de la OSCE, otras ubicaciones diversas).
¿Cuánto dura el ejercicio?	2 días y medio.
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	Ciertos temas resultan más pertinentes en determinados contextos. Previamente a la formación, es necesario realizar estudios y análisis del país y de los asistentes a la formación en cuestión. La formación deberá adaptarse a las necesidades de los participantes.

¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

Los participantes valoran positivamente estos escenarios prácticos que describen una situación o un evento, y en los que se les solicita que comenten o respondan a ciertas preguntas. El formador presenta los escenarios, en los que suelen abordarse situaciones relacionadas con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), a lo largo del curso de formación, dependiendo del tema que se trate en cada momento. A la conclusión del debate sobre cada escenario, el formador explica qué resolvió el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con el fin de ilustrar su punto de vista.

Factores de éxito fundamentales

Seleccionar con precaución los distintos escenarios. Los participantes pueden verse reflejados en los distintos escenarios, lo que les ayuda a trasladar las normas internacionales en materia de derechos humanos a su trabajo diario. Las valoraciones recibidas son muy positivas.

Pautas transferibles

Los escenarios son transferibles a otro tipo de actividades de formación.

Listas de comprobación/materiales

Manual de la OSCE-OIDDH - *Countering Terrorism, Protecting Human Rights*

Fuente: Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE (OIDDH); formador/autor: Marina Narváez: marina.narvaez@odhr.pl

Práctica 8: Delitos de odio homofóbicos y transfóbicos

¿Cuál es la prioridad temática?	No discriminación
¿Cuáles son las principales dimensiones del aprendizaje consideradas?	Conocimiento, destrezas y actitud.
¿Cuáles son los objetivos?	Las actividades de formación se han diseñado para generar confianza entre los cuerpos de policía y las comunidades de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), con el fin de facilitar la denuncia y el seguimiento de incidentes motivados por el odio. También pretenden reforzar la capacidad de la policía para comprender a las personas LGBTI, de manera que los funcionarios puedan reaccionar de manera adecuada en presencia de las víctimas.
¿Cuál es el grupo destinatario?	Los grupos destinatarios de la formación son los funcionarios de policía que entran en contacto directo con las víctimas y las comunidades victimizadas, así como las escalas jerárquicas policiales (responsables de adoptar las decisiones apropiadas y ejecutar las estrategias contra la violencia motivada por el odio).
Describe la práctica.	<p>Los delitos de odio constituyen una vulneración inequívoca de los derechos humanos, y en la primera parte de la formación se ofrece una visión de conjunto de los instrumentos nacionales, europeos e internacionales que proporcionan protección frente a tales delitos.</p> <p>En la segunda parte se ofrece una visión concreta de las identidades de las comunidades victimizadas, poniendo en conocimiento de los funcionarios la respectiva terminología, como «orientación sexual», «personas transgénero», «delito de intolerancia», y los conceptos que subyacen a los mismos, y propiciando la realización de ejercicios de desempeño de papeles cercanos a la realidad. Se requiere flexibilidad para adaptar los conceptos de la formación a los diferentes contextos nacionales o locales. Es necesaria una evaluación exhaustiva de las necesidades y los objetivos de la formación antes de ponerla en práctica. Las ONG, con su conocimiento de las condiciones, los entornos y las identidades de las comunidades potencialmente victimizadas, pueden facilitar la adecuación del curso de formación al entorno local o nacional, así como su ejecución.</p> <p>Esta formación sobre la no discriminación y todas las formas de violencia relacionadas con la intolerancia puede completarse con otra específica y especializada sobre los delitos de odio homofóbico y transfóbico.</p>
¿Qué metodología se utiliza?	Ejercicios de desempeño de papeles, escenarios. Comunicación e interacción con las respectivas comunidades.
¿Existe alguna vinculación con otros temas?	No discriminación, protección de víctimas.



Condiciones marco

Número de participantes sugerido.	
¿Cuál es el perfil deseado de los formadores?	Algunos de los formadores proceden de ONG especializadas en los derechos de las personas LGBTI, o de otras ONG activas en las distintas comunidades (ONG tanto nacionales, como europeas). Otros formadores pertenecen a órganos dedicados a cuestiones de igualdad, como el Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca (DIHR). También participan formadores competentes procedentes de las autoridades policiales locales.
¿Cuánto dura el ejercicio?	Los cursos de formación en el marco del proyecto «Seguimiento y tratamiento de los delitos de odio» se imparten, como promedio, en dos sesiones de dos a dos días y medio cada una.
¿Cómo se vincula el ejercicio al contexto operativo?	Atañe fundamentalmente a los funcionarios de policía que mantienen un estrecho contacto con las víctimas de delitos en general, o de delitos de intolerancia, con el fin de garantizar que el conocimiento adquirido eleve su nivel de sensibilidad respecto a las víctimas. En algunos países, las organizaciones policiales designan «agentes de enlace», a los que se les encarga que mantengan un contacto regular con distintas comunidades, incluida la de personas LGBTI.

¿Cuáles son los factores innovadores de esta práctica?

Los proyectos de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgéneros (ILGA)-Europa se basan en actividades de formación existentes como la del DIHR. Las prácticas prometedoras identificadas son las de países y regiones que han desarrollado ya cursos de formación amplios y exhaustivos dirigidos a todos los funcionarios de policía, desde la academia, hasta el aprendizaje permanente, sobre todas las formas de violencia relacionadas con la intolerancia, incluidos los delitos de odio homofóbico y transfóbico.

Los ejemplos de prácticas prometedoras recabadas por ILGA-Europa pueden consultarse en: *Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe (Aunar fuerzas para combatir los delitos de odio homofóbico y transfóbico. Cooperación entre fuerzas policiales y organizaciones LGBT en Europa) (septiembre de 2010)*, y en particular, en el capítulo final, en el que se describen las prácticas en Escocia y Cataluña.

Factores de éxito fundamentales

Reconocer los objetivos coherentes/compartidos. El éxito depende en gran medida de la capacidad de las ONG de LGBTI y de las fuerzas policiales y las autoridades para reconocer que sus objetivos son mutuamente coherentes, o que comparten objetivos.

Comprometerse con la consecución de tales objetivos. Una vez cumplida esta condición, es importante que los mandos y los funcionarios de policía activos en este ámbito se comprometan sinceramente la consecución de dichos objetivos, y que las ONG dediquen un esfuerzo equivalente a comprender la cultura policial. En caso contrario, puede que la aportación de las ONG resulte menos valiosa. En conclusión, la generación de confianza es absolutamente esencial, y constituye una condición para el éxito de la cooperación entre las ONG y la policía.

Pautas transferibles

Respecto a la cuestión concreta de la violencia relacionada con el odio homofóbico y transfóbico, los dos proyectos descritos se han fijado como objetivo facilitar la transferencia de tales pautas a otros países. Los materiales docentes desarrollados en el marco del proyecto «Seguimiento y tratamiento de los delitos de odio», por ejemplo, se han traducido y se han utilizado ya en diferentes contextos nacionales (Dinamarca, Letonia y Portugal).

Fuente: *Asociación Internacional de Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales - ILGA Europa*; formador/autor: Joel le Deroff: joel@ilga-europe.org

Enlaces:

El proyecto «Working with the police & challenging LGBT-phobic hate crime» (Trabajar con la policía y abordar los delitos de odio contra personas LGBT), coordinado por ILGA-Europa, se encuentra disponible en: http://old.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime_hate_speech/projects/ilga_europe_hate_crime_project;

El proyecto «Tracing and Tackling Hate Crime against LGBT persons» (Seguimiento y tratamiento de los delitos de odio contra personas LGBT), coordinado por el Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca (ILGA-Europa es una entidad asociada), se encuentra disponible en: http://old.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime_hate_speech/projects/dihr.



