

SZKOLENIE „POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI”

PORADNIK EDUKATORA



With the financial support from the Prevention of and Fight against
Crime Programme of the European Union
European Commission - Directorate-General Home Affairs,
This publication reflects the views only of the author, and the European
Commission cannot be held responsible for any use which may be made
of the information contained therein.



AUTORZY:

***Irina Yanewa-Damianowa – Instytut Psychologii- Ministerstwo Spraw Wewnętrznych
– Metodyka nauczania***

***Zora Genczewa, dr. –Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji – Moduł I, Temat
1, Temat 2, Temat 3 i Moduł II, Temat 3***

Krasimir Kanew – Komitet Helsiński - Moduł II, Temat 1

Prof. Bojka Czernewa, dr. – Akademia Spraw Wewnętrznych - Moduł II, Temat 2

Spis Treści

Wstęp.....	5
Metodyka nauczania.....	7
Materiał nauczania „Policja bez dyskryminacji”.....	21
Moduł I „Charakter i aspekty prawne dyskryminacji”.....	22
Temat 1 „Społeczny wymiar zjawiska dyskryminacji”.....	22
Temat 2 „Objawy i formy dyskryminacji”.....	25
Temat 3 „Międzynarodowe i krajowe mechanizmy do ochrony przed dyskryminacją”.....	34
Moduł II „Zakaz dyskryminacji w policji.....	42
Temat 1 „Zakaz dyskryminacji w działaniach i strukturach policji”.....	43
Temat 2 „Zasada równego traktowania i niedyskryminowania obywateli w pracy policji”.....	50
Temat 3 „Orzecznictwo i decyzje innym instytucjom - ćwiczenia praktyczne”.....	55
Moduł III „Przeciwdziałanie dyskryminacji w działaniach policji”.....	64
Temat „Uprawnienia policji i niedyskryminacyjne zachowanie - część pierwsza.....	66
Temat „Uprawnienia policji i niedyskryminacyjne zachowanie – część druga”.....	69

ZASTOSOWANE SKRÓTY:

A

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA)

E

EKPC – Europejska Konwencja Praw Człowieka

ECRI - Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji

ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka.

G

GO – Grupa operacyjna

K

KZD – Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji

KM - Komitet Ministrów

KPK – Kodeks postępowania karnego

KK – Kodeks karny

KE – Komisja Europejska

KWP – Komenda Wojewódzka Policji

M

MSW – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych

O

ONZ– Organizacja Narodów Zjednoczonych

OBWE - Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie

P

PE - Parlament Europejski

PD – przepisy dodatkowe

R

RE – Rada Europejska

RM - Rady Ministrów

RUE – Rada Unii Europejskiej

RDMSW – Regionalna Dyrekcja Ministerstwa Spraw Wewnętrznych

U

UA – Ustawa Antydyskryminacyjna

UMSW – Ustawa Ministerstwa Spraw Wewnętrznych

UOP – Ustawa o ochronie przed przemocą

UE – Unia Europejska

W

WGR - wyspecjalizowane grupy robocze

Z

ZPRE - Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy

Wstęp

Różnorodność jest jednym z elementów współczesnego środowiska wokół nas. Jest to naturalna rzeczywistość w kolorowej paletce ludności, różniące się wiekiem, płcią, kolorem skóry, religią, orientacją seksualną oraz innymi cechami. Jednak ta różnorodność powoduje problemy związane z odrzuceniem i lekceważeniem różnicy, ponadto - skutkuje to separacją, która prowadzi do sprzeczności, konfliktów i dysharmonii społecznej.

Tolerancja, jako uznanie prawa do odmienności, szacunek dla różnych od naszych preferencji i wartości, jest kluczowym elementem systemu demokratycznego, który jest przyczyną jej istnienia, rozwoju i doskonalenia.

Zjawisko to występuje we wszystkich etapach historycznego rozwoju ludzkości i we wszystkich społeczeństwach nawet w najbardziej rozwiniętych. Negatywne skutki tego zjawiska wpływają nie tylko na ofiary ale także całe społeczeństwo jak brak tolerancji i dyskryminacja podważają wartości demokratyczne, zasady godności równość i wzajemny szacunek między ludźmi. Dlatego Każde demokratyczne społeczeństwo powinno zagwarantować swoim obywatelom równe prawa w tym i ochronę przed dyskryminacją

W wielu krajach spoza Unii Europejskiej i w Bułgarii istnieje prawodawstwo, w którym dyskryminacja jest zakazana. Należy jednak pamiętać, że przepisy nie są wystarczające ochrony indywidualnej osób.

Aby skutecznie walczyć z dyskryminacją, konieczne jest zrozumienie zjawiska dyskryminacji również kluczowe mechanizmy i warunki sprzyjające i wzmacniające dyskryminację, jak my sami możemy być dyskryminowani albo dyskryminować kogoś. Wysiłki społeczeństwa obywatelskiego i jego instytucji powinny być oparte na solidnych zobowiązaniach, partnerstwa i solidarności dla celów sprawy, stworzona z zamiarem zapewnienia bardziej sprawiedliwego społeczeństwa mimo istniejących postaw i wyzwania współczesności.

Wraz z utrzymaniem porządku publicznego i ochroną bezpieczeństwa wewnętrznego, instytucja policyjna jest powołana do ochrony praw i wolności obywatelskich niezależnie od uprzedzeń i stereotypów społeczności. To jest istotną cechą policji, która działa dla dobra wszystkich obywateli, stosując podstawową zasadę demokracji – praworządność.

Zanurzeni w codziennym życiu policjanci, chociaż dobrzy specjaliści nie zdają sobie sprawy, że często noszą swoje stereotypy i uprzedzenia na obywateli. Robią to całkowicie niezamierzone i bez złośliwości, bo nikt nie nauczył ich, jak poradzić sobie z tym problemem.

Niniejszy poradnik przygotowany został opracowany podczas realizacji projektu „Europejska policja a prawa człowieka w ramach programu ISEC 2010 „Zapobieganie i zwalczanie przestępczości” umowa ramowa w sprawie JLS/2007/ISEC-FPA/096, HOME/2010/ISEC/FP/C2/4000001454. Poradnik, które został wypracowany przez ekspertów, przedstawicieli

Poradnik został opracowany przez zespół ekspertów, składający się z przedstawicieli różnych instytucji i organizacji - partnerzy w wysiłkach na rzecz tolerancji i niedyskryminacji. Są to struktury Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Republiki Bułgarii reprezentowana przez Dyрекcję Generalną „Policja Bezpieczeństwa”, Akademii Policyjnej i Instytutu Psychologii Spraw Wewnętrznych oraz Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Bułgarskiego Komitetu Helsińskiego i Centrum Studiów nad Demokracją. Realizacja działań w ramach projektu i poradnik są wynikiem wysiłków i kompetentnej pomocy zewnętrznych ekspertów i partnerów - Belgijska Policja Federalna, Komenda Stołeczna Policji w Warszawie i Policja Kryminalna Badenia – Wirtembergia (Niemcy).

Celem tego poradnika jest pogłębienie wiedzy i umiejętności policjantów dotyczące stosowania europejskiego i bułgarskiego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego i standardy do osiągnięcia wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją z zasadami europejskiej i międzynarodowej praktyce.

Nie wystarczy wiedzieć, co to jest „dyskryminacja”. W sytuacjach wystąpienia dyskryminacji i uczucia wszystkich uczestników człowiek może zmienić swoje nastawienie i swoje zachowanie. Konieczne jest, zatem rozwijania umiejętności rozpoznawania stereotypów i uprzedzeń przez policjantów, aby zwiększyć wrażliwość na dyskryminujące zachowanie w działaniach policji.

Poradnik został opracowany podczas realizacji projektu „Policja bez dyskryminacji” I zawiera propozycję programu szkolenia, wykłady zorganizowane w modułach, ćwiczenia interaktywne, badania sytuacyjne i inne przydatne zasoby. Poradnik jest przeznaczony do stosowania przez trenerów na temat praw człowieka w strukturach policji. Wraz z tym poradnik zawiera i wskazówek metodycznych szkolenia „Policja bez, dyskryminacji” co wymaga regularnego aktualizowania treści tematów zgodnie z stanem i dynamiką rzeczywistych przejaw zjawiska dyskryminacji i z specyficznymi potrzebami edukacyjnymi w różnych organach policyjnych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Autorzy mają nadzieję, że poradnik będzie przydatnym narzędziem w przygotowaniu i prowadzeniu szkoleń. Życzymy udanych i efektywnych szkoleń w pracy trenerskiej w trudnym przedsięwzięciu ciągłego dostarczania profesjonalnego rozwoju cech profesjonalnych potrzebne do nowoczesnej misji i wizji policji europejskiej.

Każdy moduł zajmuje się problemami na poziomie europejskim i krajowym.

Jeżeli ten przewodnik jest używany w innych krajach tekst wymaga jednak stosowania do odpowiednich przepisów prawa.

Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze.

METODYKA NAUCZANIA

Każdy, kto próbował szkolić dorosłych wie, że to nie jest łatwe zadanie. Żeby sobie z tym poradzić nie wystarczy mieć dobrze opanowany materiał szkoleniowy.

Metodyka nauczania dorosłych powinna podążać za zasadami aktywnej nauki. Stosowanie **interaktywnych metod nauczania** jest współczesnym podejściem, które:

- stawia w centrum nauczania aktywny udział uczestników;
- nawiązuje do posiadanej wiedzy i nagromadzonego doświadczenia;
- szuka informacji zwrotnej o osiągniętych wynikach i nastrojach;
- wyróżnia się aktywnością, zaangażowaniem i kreatywnością;
- szuka rozwiązań, wyciąga wnioski i konkluzje;
- stosuje w praktyce zdobytą wiedzę;
- rozwija potencjał twórczy uczestników;
- rozwija krytycyzm i samokrytycyzm;
- wspomaga indywidualną i zespołową działalność;

Dominujący wśród uczestników styl uczenia się wpływa na wybór interaktywnych metod. **Cykl idealnego efektywnego uczenia się posiada cztery kolejne etapy:**

- zdobyte doświadczenie;
- refleksja;
- generalizowanie i planowanie;
- stosowanie zdobytej wiedzy w nowych sytuacjach.

W pierwszym etapie uczestnik jest osobiście zaangażowany w wykonanie określonego zadania. Żeby nauczanie osiągnęło swoje efekty ważnym szczegółem jest doprowadzenie do **zdobycia doświadczenia**, które jest skutkiem aktywnego udziału uczestników.

Drugi etap to **refleksja**. Tu obserwuje się jakie emocje i myśli powstały w wyniku doświadczenia. Jest to bardzo ważny etap, ponieważ bez refleksji przeżycia bywają szybko zapominane i szansa nauczenia się czegoś z doświadczeń będzie stracona. W przypadku braku refleksji uczestnik może nauczyć się dobrze wykonywać określone zadanie, ale nie będzie mógł wykorzystać swoich umiejętności w innych sytuacjach. Właśnie dlatego dyskusje po ćwiczeniach są tak samo ważne jak ćwiczenia. Wtedy omawiane i dyskutowane kwestie zostawiają trwałe ślady w świadomości uczestników.

Trzeci etap charakteryzuje się **pogłębieniem wiedzy** nt. materiału szkoleniowego, rozumieniem słownictwa i generalizowaniem i w innych sytuacjach.

Czwarty etap to **etap planowania i stosowania przyswojonej wiedzy w nowych sytuacjach**. Nie możemy przyjąć, że uczenie się osiągnęło swoje efekty jeżeli nie znajduje ono zastosowania w praktyce, jeżeli nie spowodowało zmian w zachowaniu. Uczestnicy powinni wypróbować w praktyce modeli, których się nauczyli. Oni powinni

planować i wykonywać określone czynności w taki sposób, żeby łączyć teorię z praktyką.

Taki model jest idealny, ale zazwyczaj ludzie wyrażają zainteresowanie tylko jednym z etapów efektywnego uczenia się.

Co powinniśmy wiedzieć o szkoleniu dorosłych?

- **Dorośli posiadają doświadczenie, z którym porównują nową wiedzę.** Każdy z uczestników może podzielić się swoim doświadczeniem. W niektórych dziedzinach uczestnicy mogą mieć dużo szerszą wiedzę i doświadczenie aniżeli ich edukatorzy.
- **Dorośli chcieliby sami określać kierunki swojego kształcenia i kontrolować proces.** Oni sami wybierają czego się uczyć i jak to robić i w taki sposób przejmują część odpowiedzialności za sukces procesu szkoleniowego.
- **Dorośli są pragmatyczni i szukają bezpośredniego przełożenia nauki w praktykę.** Oni uczą się wybiórczo i kierują się zastosowaniem wiedzy i umiejętności w praktyce.
- **Dorośli wchodzą do konkretnego szkolenia z wykształconym systemem wartości, poglądów na siebie, życie i otaczający świat.**
- **Dorośli posiadają indywidualność i przyswajają wiedzę w inny sposób.** Różnice indywidualne pogłębiają się z wiekiem.

Różnorodne sposoby i narzędzia, używane podczas cyklu szkoleniowego powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb i stylu uczenia się uczestników. Od edukatora oczekuje się, że wie dlaczego w ramach procesu nauczania robi tak albo inaczej, kiedy nadszedł stosowny moment zrobić to i jak to zrobić, żeby osiągnąć najlepsze wyniki. To wymaga rzetelnego przygotowania i adekwatnego zachowania przed audytorium. Wiedza o mocnych i słabych stronach każdej metody interaktywnej jest bardzo ważna, ponieważ pomaga w opracowaniu najlepszej formy szkolenia.

METODY SZKOLENIA

Jednym z głównych problemów powstających w trakcie przygotowania szkolenia to wybór metody, za pomocą której informacja zostanie przekazana uczestnikom.

Edukator nie powinien ograniczać się do stosowania tylko jednej metody w trakcie szkolenia. Stosowanie różnorodnych technik przyczynia się nie tylko do zachowania uwagi i zdolności do pracy grupy, ale jest odbiciem realnych sytuacji w życiu, podczas których może zaistnieć potrzeba jednoczesnego zastosowania kilku modeli zachowania.

Zadawanie pytań

Celem tej metody jest aktywne włączenie uczestników w proces szkolenia. Dzięki zadawaniu pytań:

- zwiększa się szansa zapamiętania i rozumienia problemów dzięki aktywnemu poszukiwaniu odpowiedzi przez uczestników.
- można ustalić poziom wiedzy, zainicjować dyskusję, zorientować się jakie są postawy uczestników wobec jakiegoś problemu,
- rzucić pomost między posiadaną przez uczestników wiedzą i nowozdobytą.

Najczęściej stosowanym sposobem zadawania pytań jest **zasada Sokratesa**:

- uświadomienie odpowiedzi, które chcemy otrzymać;
- **zadawanie otwartych pytań w celu otrzymania oczekiwanych odpowiedzi – one stymulują udzielenie szczegółowej odpowiedzi;**
 - powtarzanie odpowiedzi z wykorzystaniem tych samych słów, jakie używał odpowiadający;
 - podkreślenie i uogólnienie wszystkich otrzymanych odpowiedzi;
 - udzielenie dodatkowych informacji lub niezbędnych wyjaśnień przed zadaniem następnych pytań]
- **trzeba unikać zadawania dużej ilości zamkniętych pytań, wymagających odpowiedzi „tak” lub „nie”, ponieważ tego typu pytania zmniejszają stopień udziału odpowiadającego.**

Praca w małych grupach

Metoda pracy w małych grupach przewiduje podział uczestników na małe grupy, składające się z 2-3 lub 4-6 osób i postawienie im określonego zadania.

W grupie, składającej się z 2-3 osób zaleca się pracę w sesji w celu przyswojenia wiedzy, jeżeli nie jest ona skomplikowana i materiał nie jest podawany w dużych porcjach. Materiał powinien być dostosowany do poziomu wiedzy uczestników.

Celem tej metody jest udzielenie krótkich, ale licznych odpowiedzi na zadane pytanie. Ważnym szczegółem jest tworzenie możliwości udzielenia większej liczby różnych odpowiedzi, żeby każda grupa miała swój wkład. Tę metodę można zastosować na początku treningu w celu „przełamania lodów” i ustalenia potrzeb, ale jej głównym zastosowaniem jest w celu przyswajania wiedzy.

Grupie, składającej się z 4-6 osób, można stawiać zadania, **związane ze zdobyciem wiedzy, jak również ćwiczenia umiejętności**. Ta metoda jest dobra w przypadkach kiedy problem lub pytanie wymaga namysłu i jest trudny do rozwiązania.

Podział na mniejsze grupy daje osobom nieśmiałym możliwość wzięcia aktywnego udziału, dzielenia się doświadczeniem w warunkach nieformalnych.

Studium konkretnego przypadku (kazusa)

Studium oddzielnego przypadku może stanowić interaktywną metodę szkolenia, jeżeli zostanie przedstawiona jego historia, okoliczności i obecna sytuacja. Przypadek trzeba przedstawić w formie pisemnej, a uczestnikom udzielać wskazówek w celu ustalenia istoty problemu i znalezieniu rozwiązania.

Przypadek powinien być maksymalnie przybliżony do rzeczywistości, żeby motywować uczestników treningu.

Są trzy główne warianty zastosowania metody:

- jako instrument diagnostyczny;
- w celu przeanalizowania jednego lub kilku problemów i opracowania metod ich rozwiązania;
- ocena ze strony uczestników przedsięwziętych kroków w celu rozwiązania problemu i konsekwencji.

W zależności od stopnia trudności zadania metodę można zastosować w postaci krótkiego ćwiczenia w ramach 30-60 min. lub w bardziej rozgarniętej formie.

Pod koniec ćwiczenia grupa powinna przeanalizować powody, którymi się kierowała w swoich działaniach i posumować swoje doświadczenie.

Żeby otrzymać optymalne wyniki trzeba ograniczyć ilość uczestników w grupie do 10 osób. Jeżeli grupa jest większa trzeba ją podzielić na kilka mniejszych i każda z nich może rozpatrywać jeden aspekt danego problemu.

Ta metoda może być zastosowana jako instrument diagnostyczny w celu ustalenia stopnia przyswojenia wiedzy i umiejętności.

Najlepiej stosować tę metodę w połowie i pod koniec treningu. Jeżeli jednak przypadek przypomina pracę zawodową, metodę można zastosować i na wcześniejszym etapie.

Najlepiej stosować tę metodę w połowie i pod koniec treningu. Jeżeli jednak przypadek przypomina pracę zawodową, metodę można zastosować i na wcześniejszym etapie.

Dyskusja

Podczas dyskusji uczestnicy powinni swobodnie wyrażać swoje opinie i pomysły. Dyskusja daje możliwość edukatorom konfrontować niezagrażające błędne poglądy i wyobrażenia jak również wypełniać luki w wiedzy na określony temat.

Dyskusję można zaplanować na początku treningu żeby się zorientować jaki jest poziom wiedzy wśród uczestników, ich postawy i doświadczenia w tym zakresie.

Kolejną dyskusję można przeprowadzić w połowie spotkania w celu zorientowania się jak są przyswajane wiedza i umiejętności i jak można je wykorzystać w praktyce.

Dyskusja wymaga od edukatora:

- stymulowania oryginalnego myślenia i wyrażenia opinii;
- posiadania dobrze rozwiniętych umiejętności kierowniczych, żeby utrzymać jej treść w pożądanym kierunku i umożliwić wykazanie się wszystkich uczestników;
- przygotowania pytań, mających sprowokować rozmowę i refleksję, żeby poznać wszystkie punkty widzenia;
- stymulować indywidualnie uczestników do wyjaśniania, analizowania i streszczania.

Przed rozpoczęciem dyskusji trzeba ustalić ile ona będzie trwała.

Celem dyskusji może być osiągnięcie konsensusu, opracowanie zaleceń lub rozpatrzenie przedmiotu dyskusji z różnych aspektów.

Burza mózgów (Brainstorming)

Jedna z najbarzziej popularnych metod szukania rozwiązań za pomocą bezkrytycznego zgłoszenia różnych pomysłów.

Jako technikę burzę mózgów można zastosować w celu sprowokowania skojarzeń na zadany temat w krótkim odcinku czasowym - od 1 do 5 min.

Etapy i zasady burzy mózgów

1. **Etap wstępny** - zapisanie problemu, sformułowanie pytania.
2. **Generowanie pomysłów** - główny etap, od którego w dużym stopniu zależy sukces burzy mózgów, dlatego trzeba przestrzegać następujących zasad:

- ważna jest liczba pomysłów bez żadnych ograniczeń, ponieważ im większa jest ich liczba tym wyższa będzie jakość twórczego rozwiązania problemu;
- kompletny zakaz krytykowania, jak również ocen pozytywnych do momentu kiedy zostaną wymienione wszystkie pomysły;
- niedopuszczenie konfliktów i brak liderów;

Przed rozpoczęciem burzy mózgów trzeba poinformować grupę o tych zasadach.

3. **Tworzenie grup, dobór i ocena pomysłów** - etap, o którym najczęściej zapominają, ale dzięki któremu możliwy jest wybór najwartościowszych pomysłów i unaocznienie wyników burzy mózgów.

Wszystkie skojarzenie zapisuje się na tablicy lub flipcharcie.

Burza mózgów ma na celu usunięcie wszystkich barier przed kreatywnością uczestników: socjalnych zachamowań, przestrzegania hierarchii, uwarunkowań lub nawyków myślowych, ograniczających wyobraźnię. Członkowie grupy zachęceni są do zgłaszania wszystkich swoich pomysłów, nawet najbardziej niezwykłych i wręcz absurdalnych bez obawy przed negatywną oceną lub krytyką. Po przedstawieniu wszystkich pomysłów indywidualnych można poszukać akceptowanego przez wszystkich rozwiązania, porównując różne pomysły.

Najczęstsze pomyłki w zastosowaniu metody to:

- określenie kolejności wypowiedzi podczas burzy mózgów (skojarzenia są procesem spontanicznym) i żądanie obowiązkowej reakcji;
- zastąpienie skojarzeń wyjaśnieniami typu „Dlaczego ja tak myślę?”

- krytyka, podważenie lub ironizowanie opinii innych;
- dopuszczenie konfliktu interesów przy podejmowaniu decyzji.

Gry fabularne

Gry fabularne bywają dwóch rodzajów: demonstracyjne i umiejętnościowe.

W grach demonstracyjnych edukatorzy pokazują pożądaną lub niepożądaną zachowania i w ten sposób grupa uczy się na podstawie oglądania. To jest dobra metoda do zilustrowania umiejętności interpersonalnych, szczególnie w przypadkach obserwowania związków przyczynowych w zachowaniu. Demonstracja może poprzedzać ćwiczenia umiejętności uczestników.

W przypadku gier fabularnych uczestnicy realizują określony scenariusz żeby ćwiczyć określone umiejętności.

Gry fabularne są zalecane w przypadkach, kiedy członkowie grupy dobrze się znają i nie mają oporów przed wchodzeniem w role. Gry fabularne często są używane w celu utrwalenia opanowanej wiedzy i umiejętności.

Żeby gra fabularna miała maksymalną skuteczność **proponowane sytuacje powinny być maksymalnie zbliżone do rzeczywistości.**

Trzeba przewidzieć określony czas na przygotowanie krótkiego opisu występujących bohaterów i upewnić się, że stworzone warunki gry w najwyższym stopniu odpowiadają specyfice działań uczestników.

Instrukcje dotyczące gier fabularnych powinny szczegółowo opisywać wszystkie aspekty sytuacji. **Zadanie**, rozwiązanie którego powinni znaleźć członkowie grupy, biorącej udział w grze fabularnej, polega na wypracowaniu modelu zachowania typowego dla codzienności realnych ludzi.

Właśnie zachowania, a nie przejawy talentu będą w centrum uwagi późniejszej dyskusji.

Grupa powinna obserwować każdą odgrywaną scenę. Ci, którzy nie biorą udziału w grze, odgrywają rolę obserwatorów i zapisują osobliwości w zachowaniu uczestników i ich konsekwencje.

Obserwacja może być skuteczniejsza, jeżeli gra fabularna zostanie nagrana na wideo i nagranie wykorzystane w przypadku kiedy potrzebna jest informacja zwrotna.

Jakie są zalety gry fabularnej:

1. **Zdobyte doświadczenie zachowuje się długo** – „szkolenie poprzez akcję” jest jedną z najbardziej skutecznych metod szkolenia i gromadzenia

doświadczenia. Własne przeżycia są zapamiętywane najmocniej i zachowywane najdłużej.

2. **Uczestnicy zaczynają rozumieć zachowanie ludzi** – gra fabularna daje możliwość uczestnikom zrozumieć jak czują się inni, którzy okazali się w jakiejś sytuacji. To może pomóc rozwojowi umiejętności oceniania przyczyn zachowania innych.
3. **Gra fabularna pozwala uczestnikom nauczyć się i utrwalić w pamięci różnorodne modele zachowań.**

Wady gry fabularnej jako metody szkolenia:

1. **Sztuczność** – cele szkolenia nie zostaną osiągnięte jeżeli scenariusz gry jest nierealny lub nie uwzględnia niektórych szczegółów działań praktycznych.
2. **Niepoważny stosunek ze strony uczestników** – w przypadkach kiedy cele szkolenia nie zostały w pełni wyjaśnione i nie podkreślono jak ważne jest zaprezentować zachowania (a nie talenty aktorskie) pojawia się niebezpieczeństwo że gra fabularna zostanie odebrana jak coś zabawnego.
3. **Element ryzyka** – gra daje wyniki tylko wtedy, kiedy grupa ma gotowość wziąć udział w niej. Jeżeli członkowie grupy boją się że „stracą twarz” biorąc udział w grze lub kłepują się akcją to ćwiczenie nie będzie skuteczne. Grupa nie powinna być zbyt liczna żeby nie było dyskomfortu.

Stosowanie różnych metod urozmaica zajęcia i wpływa na ich efektywność. To jest możliwe tylko w przypadkach, kiedy uda się wam stworzyć stosowną organizację środowiska wspomagającego uczenie się. Środowisko wspomagające uczenie się stanowi jeden z głównych czynników, dzięki którym dochodzi do realizacji efektywnego procesu nauczania. Jego elementami są umiejętności interpersonalne i właściwa organizacja środowiska materialnego.

Konieczne są elastyczne podejście i adaptacja do potrzeb konkretnej grupy szkolonych.

Wielkość grupy

Im większa grupa tym wolniejszy proces szkolenia. Maksymalna liczba osób w jednej grupie stanowi ok. 15-20 osób.

Co powinien wiedzieć edukator?

Przed pierwszym zajęciem trzeba poświęcić ok. 15-30 min. na sprawdzenie sali i gotowości sprzętu. Materiały dydaktyczne powinny być ułożone w takiej kolejności, żeby je łatwo rozdawać podczas zajęć. Trzeba sprawdzić czy dysponujecie materiałami

dla wszystkich uczestników . Przed rozpoczęciem zajęć warto pomyśleć jak zorganizować środowisko materialne:

- **ustawić meble w odpowiedni sposób, żeby uczestnicy widzieli się nawzajem, widzieli trenera, tablicę, flipchart** (Załącznik № 1);
- zapewnienie niezbędnych środków technicznych – ustawić je tak, żeby wszyscy mogli je widzieć;
- żeby mogli w różnych etapach szkolenia tworzyć podzespoły w zależności od zadania.

Właściwe umieszczenie uczestników szkolenia w sali może w istotny sposób wpłynąć na stopień ich udziału w pracy. Wybór właściwego wariantu rozmieszczenia stołów i krzeseł zależy od charakteru szkolenia, ilości uczestników i potrzebnych środków unaocznienia.

Przygotowanie edukatora do konkretnego zajęcia obejmuje:

- przygotowanie planu lub roboczego harmonogramu zajęcia;
- planowanie udziału uczestników - w jaki sposób włączyć uczestników w procesie nauczania, w wyniku czego materiał szkoleniowy zostanie zrozumiany, uzmysłowiony i odpowiednio ćwiczony.
- Zaplanowanie organizacji środowiska
- Dobranie właściwych środków technicznych, ułatwiających odbiór przekazywanej wiedzy;
- Dobranie i nauczenie się faktów, których słuchacze oczekują i faktów, na których edukatorowi zależy;
- Obmyślenie i ocena możliwości wykorzystania wcześniejszego doświadczenia i wiedzy uczestników i w jakim stopniu treści, przekazywane im przez edukatora, pasują do ich przyszłych zapotrzebowań, sytuacji zawodowych i życiowych;

Jak zapewnić skuteczną realizację zajęć?

- Podtrzymywać motywację do kształcenia
- Realizować różnorodny i ciekawy proces nauczania;
- Oceniać postęp uczniów i dawać im informację zwrotną o tym jak sobie radzą;
- Maksymalnie dostosować treść zajęć i dyskusji do praktyki i stawiać nacisk na konkretne działania i sposoby, za pomocą których wiedza, zdobyta podczas kursu będzie stosowana w praktyce (w ich codziennej pracy).
- Reagować adekwatnie w sytuacjach krytycznych;
- Zarządzać czasem i kontrolować zachowanie uczniów;
- Udzielenie odpowiedzi na pytania uczestników daje wiele możliwości ustanowienia szacunku w relacjach. To pomoże uczestnikom, których szkolenie nie interesuje i którzy są przeciwni jego realizacji, wziąć udział w nim.
- Wrócić do rozpatrzonego już w ciągu dnia pomysłu, który waszym zdaniem zasługuje na powtórzenie;

- Udzielać dodatkowych informacji na temat, który nie znalazł miejsca w porządku dziennym roboczego spotkania;
- Wy tłumaczyć różne pomysły i wartości, które wpływają na postawy ludzi wobec rasy, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, osób fizycznie i umysłowo niepełnosprawnych, religii.

Ton odpowiedzi powinien wyrażać szacunek wobec osoby, zadającej pytanie. Nawet jeżeli uważacie, że ona próbuje was zdenerwować bądźcie uprzejmi. Wszyscy uczestnicy słuchają jak odpowiadacie na pytanie. To może być odpowiedni moment żeby się wykazać umiejętnościami ingerencji. Treść odpowiedzi obowiązkowo powinna wyrażać odpowiedni szacunek.

Zawsze próbować odpowiadać na pytania uczestników. Zacząć od miejsca, gdzie on skończył, a nie od miejsca, gdzie pytanie wzbudziło wasze zainteresowanie. Powtórzyć pytanie swoimi słowami i zapytać uczestnika czy zrozumieliście jego sens. Potem odpowiedzieć **KRÓTKO** na pytanie. Ludzie, nawet ci którzy zadali pytanie często po minucie tracą zainteresowanie. Jeżeli pytanie wywołało inne skojarzenia i chcecie się nimi podzielić, możecie to zrobić po udzieleniu odpowiedzi na zadane pytanie, mówiąc „Pana/Pani pytanie przypomniało mi inny problem...”. W ten sposób osoba pytająca i pozostali uczestnicy wiedzą dokąd „zmierzać”.

Unikać dygresji. Pytania i odpowiedzi zajmują czas, a on jest bardzo cenny m i ograniczonym zasobem. Oceniajacie każdy „dodatkowy problem”, zadając sobie następujące pytanie: „Czy przygotowany przeze mnie komentarz przyczyni się do sukcesu szkolenia?”

Na pytanie odpowiadać dokładnie lub wcale nie odpowiadać. Nic się nie stanie, jeżeli powiecie „Nie potrafię odpowiedzieć na to pytanie” i podejmiecie się znalezienia informacji. Prestiż szkolenia ucierpi, jeżeli edukatorzy przekazują nieścisłą informację.

Trzeba ustalić, czy pytanie interesuje tylko osobę, która je zadała i czy nie posiada wartości poznawczych dla całej grupy. Jeżeli jest to pytanie osobiste zaproponować pytającemu rozmowę po zakończeniu zajęć lub w przerwie.

WSTĘP DO SZKOLENIA

Krok 1: Otwarcie szkolenia i witanie uczestników

Edukator **otwiera szkolenie**, witając uczestników. To jest szczególnie ważne, ponieważ w przyszłości może ułatwić lub utrudnić proces nauczania. Wstępne słowa powinny być pozytywne i zachęcające, powinny podkreślać charakter

szkolenia i to, że pomoże ono w rozwoju osobistym uczestników. Edukator powinien dostosować się do specyficznych dla grupy charakterystyk, „nastrajając” się do jej specyfiki.

Żeby podnieść efektywność współpracy podczas szkolenia stosuje się gry w celu „przełamania lodów” (**ice breaking games**), mające na celu zniesienie barier przed uczestnikami, poznanie się nawzajem i budowanie tożsamości grupowej. Akcje związane z „przełamaniem lodów” zazwyczaj mają miejsce na początku szkolenia.

W celu rozruszania uczestników i stworzenia pozytywnej atmosfery można zastosować metodę „Barometru nastrojów”. W tym przypadku edukator ma wcześniej przygotowany na flipczarcie wykres liniowy, składający się z: napisu „Jak ja się czuję w tej chwili”, osi z dwoma przeciwległymi kierunkami „+” i „-” i skali, na której za pomocą buziek z różnymi wyrazami (emotikonów), znajdujących się pod osią, uczestnicy zaznaczają mazakiem które z nich odpowiadają ich nastrojom. Metodę można stosować i pod koniec jednej z części szkolenia - tematu, modułu, dnia seminaryjnego.

Krok 2: Przedstawienie się edukatora

Edukator przedstawia się krótko, informując o faktach, związanych z jego kwalifikacjami zawodowymi i doświadczeniami w zakresie tematu szkolenia.

Krok 3: Przedstawienie się uczestników (do 30 min. – w zależności od wielkości grupy).

To można zrobić w różny sposób w zależności od czasu, jakim edukator dysponuje i dynamiki grupy. Obowiązkowo trzeba przygotować kartki, na których zostaną napisane imiona uczestników, szczególnie w przypadkach, kiedy oni się nie znają.

Sposoby przedstawienia się uczestników szkolenia:

Sposób 1: Każdy z uczestników przedstawia się ustnie, podaje stanowisko, doświadczenie zawodowe i motywację do wzięcia udziału z szkoleniu – odpowiedź na pytanie „Dlaczego tu jestem?”.

Sposób 2: Za pomocą techniki „trzy ważne rzeczy”. Edukator zaprasza uczestników do wymienienia trzech ważnych faktów o sobie lub swoim zawodzie. Technika jest bardzo dobra, ponieważ nakreśla ramkę ilościową, oszczędza czas i wyklucza wielomówność.

Sposób 3: Każdy z uczestników pionowo pisze na kartce swoje imię - tak, jak chce żeby się do niego zwracali, i do każdej litery dopisuje jedną cechę, która wyróżnia go spośród pozostałych. Uczestnicy dostają 5 min. na pisanie i potem każdy przedstawia swój profil. Te kartki można przykleić wg uznania uczestnika na

ścianie.

Krok 4: Przedstawienie programu i celów szkolenia.

Edukator przedstawia program, zgodnie z którym będą przebiegały kolejne dni szkolenia. Jest to ważny moment dla przyciągnięcia uwagi uczestników, podkreślenia akcentów i priorytetów szkolenia, wprowadzenie w jego temat. Można użyć slajdu, multimedii i ekranu. Trzeba wyjaśnić powody dla których odbywa się szkolenie i korzyści (bezpośrednie i pośrednie) których będą mieli uczestnicy. Udział w szkoleniu może być pożyteczny ponieważ rozszerzy możliwości uczestników, wzmocni satysfakcję z pracy, polepszy warunki pracy itd.

Krok 5: Ustalenie oczekiwań uczestników.

Ważnym krokiem w procesie szkolenia jest ustalenie **oczekiwań uczestników wobec szkolenia i edukatora**. Edukator może przedstawić ćwiczenie w sposób następujący:

„Wszyscy tu obecni postanowili wziąć udział w szkoleniu w celu rozwinięcia ważnej kompetencji. Każdy kierował się ważnym powodem, podejmując tę decyzję. I ponieważ powody naszej obecności tu są różne, prawdopodobnie nasze oczekiwania też się różnią. Spróbujmy przedstawić kilka, proszę się zastanowić i napisać wszystko, co przychodzi wam do głowy w odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie są moje oczekiwania wobec szkolenia?
- Co chciałbym otrzymać?
- Jakim moim zapotrzebowaniom odpowiada to szkolenie?
- Czego chciałbym się nauczyć podczas szkolenia?”

Uczestnicy mają 5 min. na zastanowienie się i udzielenie odpowiedzi na pytania. Pytania można zapisać na flipczarcie lub na slajdzie prezentacji. To można zrobić na kilka sposobów:

Sposób 1: Edukator zaprasza uczestników do podzielenia się oczekiwaniami i zapisuje wszystko na tablicy lub flipczarcie-kartce.

To można zrobić i podczas przedstawiania się uczestników, którzy po przedstawieniu się po imieniu odpowiadają na pytanie Czego oczekuję od szkolenia? I ich oczekiwania zapisywane są na flipczarcie. W trakcie prezentacji edukator wspiera, zachęca i dziękuje uczestnikom za opinie. Bardzo ważne jest stworzenie przyjaznej i spokojnej atmosfery, żeby uczestnicy nie krępowali się wyrażać swoje opinie. Edukator zaprasza każdego z uczestników do wypowiedzenia się. Najlepiej żeby wszystko odbywało się na zasadzie wolnej woli: „Kto będzie kolejną osobą, która podzieli się swoimi oczekiwaniami?”. Po zapisaniu oczekiwań wszystkich uczestników przystępuje się do ich omówienie.

Edukator podsumowuje zarówno podobne i jednakowe, jak i te, które się odróżniają, podkreśla osiągalne w ramach szkolenia i te, znajdujące się poza jego zasięgiem.

Flipczart kartka z oczekiwaniami zakleja się na ścianie w taki sposób, żeby cały czas była widoczna i pod koniec szkolenia sprawdza się czy oczekiwania zostały spełnione.

Sposób 2: Uczestnicy szkolenia mogą zapisać swoje odpowiedzi na rozdanych wcześniej stikerach w różnych kolorach - swoje oczekiwania i niepokoje, związane z danym szkoleniem. Potem stikery **nakleja się na tablicy w taki sposób, żeby cały czas były widoczne**. Edukator czyta wszystkie napisane na kartkach oczekiwania i próbuje grupować podobne oczekiwania. Pod koniec szkolenia trzeba sprawdzić czy oczekiwania zostały spełnione.

Wstępny panel zajmuje więcej czasu, ale jest bardzo ważny, ponieważ pomaga w „przełamaniu lodów”, stworzeniu pozytywnej atmosfery i życzliwości między edukatorem i uczestnikami, nastawia na współpracę i stwarza optymalny mikroklimat do nauki w grupie.

Krok 6: Ustalenie reguł pracy w grupie.

Kolejnym istotnym punktem jest **ustalenie reguł pracy w grupie**. Edukator może przedstawić sprawę w następujący sposób: „Ponieważ chcemy, żeby każdy z was czuł się komfortowo spróbujmy razem nakreślić jasne reguły, które każdy z was będzie przestrzegał”.

Uczestników zaprasza się do omówienia i formułowania reguł, które każdy będzie przestrzegał podczas szkolenia. Czas na wykonanie zadania – 5 min.

Edukator zapisuje wygenerowane reguły na flipczarcie, potem uczestnicy omawiają każdą z nich i próbują dojść do indywidualnego i grupowego porozumienia w sprawie ich przestrzegania. Jeżeli uczestnik w trakcie szkolenia naruszy regułę trzeba mu przypomnieć, że reguły zostały zaakceptowane przez całą grupę i trzeba ich przestrzegać.

Reguły można sformułować wcześniej i zapisać na fliczarcie lub na slajdzie prezentacji, ale omawia się je z grupą i uzupełnia, jeżeli są propozycje.

Przykłady reguł:

- Nie spóźniaj się
- Nie przerywaj
- Szanuj każdą opinię
- Zadawaj pytania, jeżeli czegoś nie rozumiesz
- Wspólna praca jest ważna, weźmy wszyscy udział
- Telefony w trybie wyciszenia

Krok 7: Informacja zwrotna i komentarz końcowy.

Szkolenie kończy się wypełnieniem formularza z oceną i dzieleniem się wrażeniami uczestników szkolenia. Przewidziany na to czas - ok. 20-30 min.

- Poproście uczestników o wypełnienie formularza z oceną. **Zaleca się żeby udzielenie informacji zwrotnej odbywało się ananimowo**, w celu uniknięcia skrepowania uczestników przed wyrażeniem swojej opinii.
- **Jeżeli nie macie specjalnego formularza możecie rozdać uczestnikom kartki papieru, na których oni napiszą swoją opinię nt. szkolenia.** Głównym celem oceniania szkolenia po jego zakończeniu jest weryfikacja efektywności programu szkoleniowego. Ten proces obejmuje:
 - zbieranie informacji o reakcjach uczestników i przyswajaniu materiału;
 - porównanie oczekiwań z rzeczywistymi wynikami;
 - ustalenie dziedzin, w których potrzebna jest poprawa;
 - ocena tego, czy w ramach szkolenia zostały rozwiązane zidentyfikowane problemy i zapełnione ustalone luki.

O zwrotną informację ustną jak się czują uczestnicy można prosić po zakończeniu każdego modułu szkolenia.

Wygłoście krótki końcowy komentarz i podziękujcie uczestnikom, możecie wyrazić przekonanie, że oni posiadają zdolności zareagowania na wszystkie aspekty zachowań dyskryminacyjnych w ich działalności zawodowej.

METODYKA NAUCZANIA

SZKOLENIE

„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”

Określanie celów: Podnoszenie kultury profesjonalnej dla niedyskryminacji w działaniach policji

Program szkolenia/kursu:

Moduł 1 „Charakter i aspekty prawne dyskryminacji”

Moduł 2 „Zakaz dyskryminacji w działaniach i strukturach policji”

Moduł 3 „Przeciwdziałanie dyskryminacji w działaniach policji”

Metody: wykład, burza mózgów, dyskusja, informacja zwrotna, podsumowanie, case study (analiza przypadku), praca w grupach, odgrywanie ról

PLANOWANIE ZAJĘĆ

Czas trwania	Moduł /Temat
8 godzin/ 1 dzień roboczy	Moduł 1 „Charakter i aspekty prawne dyskryminacji”
	Temat „Społeczny wymiar zjawiska dyskryminacji” Temat „Objawy i formy dyskryminacji ” Temat „Międzynarodowe i krajowe mechanizmy do ochrony przed dyskryminacją”
8 godzin/ 1 dzień roboczy	Moduł 2 „Zakaz dyskryminacji w działaniach i strukturach policji”
	Temat „Zakaz dyskryminacji w działaniach policji” Temat „Zasada równego traktowania i niedyskryminowania obywateli w policji” Temat „Orzecznictwo i decyzje innym instytucjom” -ćwiczenia praktyczne
8 godzin/ 1 dzień roboczy	Moduł 3 „Przeciwdziałanie dyskryminacji w działaniach policji”
	Temat „Uprawnienia policji i niedyskryminacyjne zachowanie” - część pierwsza. Temat „Uprawnienia policji i niedyskryminacyjne zachowanie” - część druga

METODYKA NAUCZANIA

SZKOLENIE

„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”

Moduł 1 „Charakter i aspekty prawne dyskryminacji”

Temat 1 „Społeczny wymiar zjawiska dyskryminacji”

Cel: Zapoznanie się z społecznymi wymiarami zjawiska “dyskryminacji”, (przesady, nastawienia, stereotypy) i jego wpływ na codzienną pracę policji

Metody: Wykład, informacja zwrotna, dyskusja, burza mózgów, podsumowanie .

Czas trwania	Działania / treść	Metody
105 min	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala)	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia.	
	3.1. Wstęp do szkolenia: - otwarcie szkolenia i witanie uczestników ; - przedstawienie edukatora /kwalifikacja zawodowa i doświadczenia/; - przedstawienie się uczestników; - przedstawienie programu i celów szkolenia; - ustalenie reguł pracy w grupie; - ustalenie oczekiwań uczestników .	
	3.2. Wprowadzenie do tematu (przedstawienie publikacji albo sprawdzone rozwiązania i ustalenie definicji terminu „dyskryminacja”)	Burza mózgów
	3.3. Prezentacja na temat. Pojęcia podstawowe : dyskryminacja, stereotyp, stereotypy etniczne, etnocentryzm, przesady, rasizm, ksenofobia, antysemityzm, seksizm, homofobia, heteroseksizm, wykluczenie społeczne, marginalizacja społeczna .	Wykład
3.4. Pytania sprawdzające: - ustalenie definicji terminu „dyskryminacja” - reakcja na dyskryminację; - segregacja; - czynniki wpływający na integrację społeczności etnicznych	Informacja zwrotna, dyskusja	
3.5. Wyniki uczenia się, dodatkowe źródła informacji, zadania dla uczestników	Podsumowanie	

MODUŁ I

„CHARAKTER I ASPEKTY PRAWNE DYSKRYMINACJI”

TEMAT № 1

“ SPOŁECZNY WYMIAR ZJAWISKA DYSKRYMINACJI”

Wprowadzenie do tematu

Dyskryminacja jest fenomenem społecznym, który istnieje w każdym społeczeństwie, niezależnie od jego stopnia rozwoju.

Dla celów szkoleniowych opieramy się na następującej definicji roboczej.

Każde niepożądane i negatywne traktowanie lub pogwałcenie podstawowych praw i wolności człowieka ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, opinie polityczne lub wszelkie inne opinie, przynależność do mniejszości narodowej, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną stanowi dyskryminacją.

Jakie warunki mają wpływ na występowanie dyskryminacji w społeczeństwie?

Podstawowym czynnikiem, określającym podstawy wobec różnych mniejszości **etnicznych** jest ich obraz w świadomości masowej, postrzegania i oceny ich umieszczenia w kontekście społecznym, ich zachowanie społeczne oraz kultura, szczególnie w tradycyjnym rozumieniu. Stan i dynamika stosunków etnicznych i tolerancji należy rozpatrywać w kontekście społecznym. Subiektywna percepcja i ocena ludzi odgrywają ważną rolę w tym.

Ważnym czynnikiem, który decyduje o **dialogu społecznym** w kraju i może prowadzić do dyskryminacji to sytuacja gospodarcza w ostatnim dziesięcioleciu w Bułgarii. Ubóstwo, bezrobocie, technologiczne opóźnienie, niskie kwalifikacje są najważniejszymi elementami tej sytuacji, która ma wpływ na tworzenie wartości w młodych ludziach, na poziom tolerancji i zasady poszanowania praw człowieka.

Kryzys gospodarczy uderzył osoby w **trudnej sytuacji społecznej: dzieci z domów dziecka, osoby niepełnosprawne, osoby starsze, osoby najmniej uprzywilejowane** (osoby bezrobotne) i spadli na dno struktury społeczno-gospodarczej.

Więc osoby tych grup są bardzo wrażliwi i często mogą być traktowane negatywnie przez osoby fizyczne, przez pracodawców i przez działania władzy wykonawczej (przy zastosowaniu zasad i przepisów regulujących stosunki między obywatelami a władzą państwową).

Innym czynnikiem, który z pewnością wpływa na dyskryminację, jako zjawisko społeczne jest **emigracja Bułgarów do innych krajach** w latach 90-tych. Doprowadziło to do odpływu wykwalifikowanej siły roboczej. Kraj opuszczają głównie ci młodzi i wykształceni, powoduje poważne skutki społeczno-ekonomiczne. Teraz jest zauważalny brak personelu w niektórych specjalnościach i branżach. Spodziewane w najbliższych latach pogorszenie się braku personelu i będzie to wymagało przyciągania

zagranicznych specjalistów do pracy. Paleta ludzi różnego pochodzenia, rasy, religii i narodowości, którzy będą współistnieć i współdziałać, wzrośnie. Kolejny aspekt niedogodności i ograniczenia praw jest taki, że jako członek Unii Europejskiej, nasze państwo jest centrum przyciągania dla **imigrantów**. Obywatele różnych narodowości i religii nabywają prawo stałego pobytu. Istnieje rosnąca chęć nabycia obywatelstwa bułgarskiego. Proces jest intensywny w przyśpieszonym tempie. Instytucje, które wspierają ich przyjęcie, zajmujące się udzielaniem pomocy humanitarnej i prawnej i pomocy społecznej, mają niewielkie doświadczenie i dlatego też są uchybienia w ich pracy. Istnieją poważne trudności związane z procesem adaptacji i integracji uchodźców i imigrantów w naszym kraju. Dlatego w niektórych przypadkach oni są dyskryminowani.

Równość kobiet i mężczyzn jest ważną zasadą niedyskryminacji. Zwykle przypadki przemocy w rodzinie w mediach zwiększają świadomość. Kobiety rzadko przyjmują zachowanie wobec nich jak dyskryminacja ze względu na płeć nawet wtedy, gdy z zewnętrznego punktu widzenia działanie może być uznane za dyskryminujące (na przykład: kiedy na równych warunkach pracodawca woli zatrudnić mężczyznę, bo nie urodzi dziecka i nie pójdzie na kilka miesięcy urlopu macierzyńskiego). Wysiłki zmierzające do przewyciężenia istniejących stereotypów ukierunkowane na równy dostęp kobiet i mężczyzn do dobra społeczeństwa, zwiększenie działalności gospodarczej kobiet, zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć. **Stereotypy i uprzedzenia są nasiona, z których „wyrastają” dyskryminacja i rasizm.** Upowszechnianie i czuwanie stereotypów i uprzedzeń wobec grup etnicznych wspólnot religijnych, niepełnosprawnych lub osób o odmiennej orientacji seksualnej są warunkiem wyłączenia w relacjach interpersonalnych. W ten sposób dyskryminacyjne postawy i zachowania są motywowani, wywołuje się poczucie niesprawiedliwości wśród ludzi.

Dyskryminacja jest potężną barierą przed realizacją jednostki, jako osoba. Dyskryminacja ma destrukcyjny wpływ na osobę i na życie osoby.

Przeciwdziałania postawom dyskryminacyjnym kosztują wiele wysiłków każdego społeczeństwa.

Wniosek: Ochrony osób fizycznych przed dyskryminacją jest wynikiem głębokich przemian w w postawie człowieka i w polityce poszczególnych państw

Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze: Załącznik № 2

METODYKA NAUCZANIA

SZKOLENIE

„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”

Modul 1 „Charakter i aspekty prawne dyskryminacji”

Temat 2 “ Objawy i formy dyskryminacji”

Cele: Wprowadzenie do podstawowych objaw i form dyskryminacji.

Metody: Wykład, informacja zwrotna, dyskusja, burza mózgów, podsumowanie

Czas trwania:	Działania / treść	Metody
155 min	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala)	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia.	
	3.1. Wstęp do szkolenia (prezentacja praktycznych przykładów I skupienie na najważniejszych kwestiach tematu, „Społeczny wymiar zjawiska dyskryminacji”)	Burza mózgów
	3.2. Prezentacja na temat : - międzynarodowe przepisy prawne; - przepisy prawne w ustawodawstwie krajowym.	Wykład
	3.3. Zagadnienia kontrolne: - Czym jest dyskryminacja — definicja (zgodnie z przepisami); - formy dyskryminacji i sankcje; - przeciwdziałanie dyskryminacji; - przedmiot i podmiot zachowania dyskryminującego.	Informacja zwrotna, dyskusja
3.4. Wyniki uczenia się, dodatkowe źródła informacji, zadania dla uczestników.	Podsumowanie	

TEMAT № 2 TEMAT „OBJAWY I FORMY DYSKRYMINACJI”

Podstawowe informacje na temat dyskryminacji

Czym jest “dyskryminacja” — definicja i jak rozpoznawać dyskryminację— przejawy i formy.

Ochrona przed dyskryminacją na płaszczyźnie międzynarodowej
Prawodawstwo w zakresie ochronie dyskryminacji.

Ochrona przed dyskryminacją na płaszczyźnie międzynarodowej

Międzynarodowe akty prawne zajmujące się ochroną przed dyskryminacją dotyczą wszystkich dziedzin prawa: cywilnego, karnego i administracyjnego.

Zostaną one poddane w dwóch głównych części:

- Akty cywilnego i administracyjnego prawa
- Akty karnego prawa

Ochrona prawna przed dyskryminacją w stosunkach cywilnoprawnych

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Zachowanie, którego skutkiem jest pogwałcenie godności oraz stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia lub upokorzenia, to dyskryminacja.

W art. 2 Dyrektywy zebrano wszystkie definicje terminów używanych w dyrektywie.

▪ Dyskryminacja **bezpośrednia** ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji.

▪ Dyskryminacja **pośrednia** ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba, że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.

Akty zajmujące się ochroną przed dyskryminacją

Ochroną przed dyskryminacją w Bułgarii stosowana na trzech normatywnych poziomach - konstytucyjny, legislacyjny i regulacyjny. Konstytucyjna zasada równego traktowania jest wyrażona w innych aktach legislacji.

Zgodnie z dwoma podejściami do budowy ustawodawstwa antydyskryminacyjnego – przez wdrożenie przepisów antydyskryminacyjnych i przez przepisy szczególne zawarte w przepisach ogólnych i sektorowych, Bułgaria jest wśród krajów, które przyjęły specjalną ustawę - Ustawa o ochronie przed dyskryminacją.

Konstytucja Bułgarii

Konstytucja Aby zapewnić określoną zasadę równości wszystkich obywateli wobec prawa, art. 6 ust. 2 Konstytucji Bułgarii określa pewne cechy społeczne które mogą prowadzić do nierównego traktowania Są to rasa, pochodzenie etniczne, płeć, pochodzenie narodowe, wyznanie, światopogląd, przekonania polityczne, osobisty

status społeczny czy status majątkowy. Konstytucja tak wyraźnie deklaruje zakazy w odniesieniu do społecznych cech. Są one prawnie niedopuszczalne, jako podstawy do ograniczenia praw lub do stworzenia uprawnienia. Te cechy społeczne można podzielić zasadniczo na dwie grupy.

Pierwsza, która obejmuje rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, płeć i pochodzenie wywodzi się z art. 1 Deklaracji Praw Człowieka, który stanowi: "wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw." Ten tekst jest cytowany w art.6, ust 1. Uniknięcie żadnych ograniczeń praw lub uprawnień opartych na tych cechach jest gwarancją praw człowieka, które Konstytucja Bułgarii uznaje i chroni.

Druga grupa cech - religię, światopogląd, przekonania polityczne i osobiste, pozycję społeczną czy status majątkowy, zostają uzyskane albo się zmieniają w procesie społecznej realizacji obywateli w wyniku wykonywania niektórych praw.

Konstytucja Bułgarii zapewnia obywatelom bułgarskim równe szanse gwarantowane w Konstytucji, który na podstawie Art. 6, ust. 2 nie może być podstawy do preferencyjnego traktowania lub ograniczenia uprawnień.

Ustawa o ochronie przed dyskryminacją (UOPD) jest podstawową ustawą mającą na celu ochronę przed dyskryminacją w ustawodawstwie bułgarskim. Ustawa przyjęła zasadę, w której jedna ustawa zapewnienia ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji i zapewnienia ochrony wszystkim obywatelom

Jego celem jest zapewnienie prawa każdej osoby:

- Równość wobec prawa ;
- Равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот. Równość traktowania I równość możliwości udziału w życiu społecznym

Równość wobec prawa

Równość wobec prawa jest jedną z fundamentalnych zasad prawa w zakresie praw człowieka, wymagająca, aby prawodawstwo traktowało na równi osoby znajdujące się w podobnej sytuacji na terytorium Republiki Bułgarii. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Równość traktowania

Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Idea równych szans oznacza stworzenie porównywalnych możliwości do pełnego rozwoju osobistego, bez żadnej dyskryminacji dla wszystkich osób, I ich realizacja we wszystkich sferach życia publicznego.

W art.4, ust 1 Ustawy o ochronie przed dyskryminacją są wymienione cechy, które mogą prowadzić do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji tj. płeć, rasę, narodowość, genom człowieka, obywatelstwo, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, wykształcenie, przekonania polityczne i osobiste lub status publiczny, niepełnosprawność, wiek , orientację seksualną, stan cywilny, stan nieruchomości ub wszelkie inne podstawy ustanowione przez prawo lub przez traktat międzynarodowy, w których Bułgaria jest stroną.

Definicje

Definicje, które Ustawa o ochronie przed dyskryminacją przewiduje:

- Dyskryminacja pośrednia;
- Dyskryminacja bezpośrednia;
- Formy dyskryminacji

zgodnie z definicją użytą w tych dyrektywach.

Dyskryminacja bezpośrednia a pośrednia

▪ Dyskryminacja bezpośrednia jest sytuacją, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji, podczas dyskryminacja pośrednia stanowi sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba, że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

Formy dyskryminacji

Po raz pierwszy w bułgarskim ustawodawstwie w przepisach przejściowych i końcowych Ustawy o ochronie przed dyskryminacją zawierają się definicje prawne takich pojęć, jak:

- Molestowanie (§ 1.1);
- Molestowanie seksualne (§ 1.2);
- Prześladowanie (§ 1.3);
- Nakłaniania do dyskryminacji (§ 1.4);
- Segregacja rasowa (§ 1.5).

Odmiennie traktowanie uzasadnione przez ustawodawcę

Ustawa o ochronie przed dyskryminacją zawiera kilka wyjątków od zakazu dyskryminacji, w których odmiennie traktowanie, jest uzasadnione (Art. 7, ust 1).

Wyjątki te są wymienione w ustawie i inne nie będą kwalifikowane. Wyjątki są przedmiotem wąskiej interpretacji i stosowania.

- Dopuszczalne jest różne traktowanie cudzoziemców i bezpaństwowców, gdy wyjątek taki wynika z ustawy (Art.7, ust. 1, pkt 1)
- Dopuszczalne jest różne traktowanie wynikające z ochrony przed dyskryminacją z danej przyczyny w związku z zatrudnieniem, będącej prawdziwym i decydującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że wymóg ten ma uzasadniony cel nie przekracza granic konieczności dla osiągnięcia (Art.7, ust. 1, pkt 2)
- Dopuszczalne jest różne traktowanie ze względu na religię w w edukacji religijnej (Art.7, ust. 1, pkt 4).
- Dopuszczalne jest kilka typów przypadków różne traktowanie ze względu na wiek pod warunkiem, że to traktowanie wynika z ustawy i jest potrzebne. (Art. 7, Ust. 1, pkt 5-6, 8, 11). Wymagania dotyczące doświadczenia, górnej granicy wieku kształcenia, zatrudnienie i emerytury. Dopuszczalne jest przewidzianego w ustawie ochronę socjalną szczególnie wrażliwym osobom - kobiety w ciąży i

matki, sieroty, osoby małoletnie, samotni rodzice i osoby niepełnosprawne (Art. 7, Ust. 1, pkt 7, 14). Ustawa o ochronie przed dyskryminacją pozwala na działania pozytywne na podstawie cech chronionych we wszystkich dziedzinach życia publicznego do wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych oraz zapewnienia ich uczestnictwa, pod warunkiem, że takie działania są potrzebne (Art. 7, Ust. 1, pkt 10, 12-13, 16).

- Dopuszczalne jest środki ochrony wyjątkowej kultury lub religijnej i językowej tożsamości mniejszości (Art.7, Ust. 1, pkt 15). Wyjątki w zakazie dyskryminacji zawarte w Ustawie o ochronie przed dyskryminacją są wyjątki przewidziane w dyrektywach (Art. 7, Ust. 1, pkt 15).

Dyskryminacja wieloraka

Nowym elementem wprowadzonym przez ustawę i zgodne z prawem UE, jest pojęcie „dyskryminacja wieloraka”. Osoby, którzy są ofiarami dyskryminacji wielorakiej, czyli dyskryminacji na podstawie dwóch lub więcej względów

Szczególne uwaga została zwrócona na przepisy o potrzeb osób niepełnosprawnych (Art.16).

Ustawa wymaga zarządcy państwowej i samorządowej instytucji, wykonując swoje uprawnienia, zrobić wszystko, co niezbędne w celu zapewnienia równego traktowania i równych szans osób fizycznych. (Art.10) W zakresie podejmowania decyzji i wykonywania swoich zadań władze muszą działać w sprawie osiągnięcia pożądanej równości. Władze muszą podjąć pozytywne działania do tego celu (Art.11) Władze muszą zachęcić mniejszości narodowe do podejmowania decyzji i do zarządzania (Art. 38).

W rozdziale drugim ustawa zapewnia ochronę przed dyskryminacją ze strony pracodawcy, instytucji szkoleniowych, usługodawców, organizacji zawodowych i związków zawodowych itp. Ustawa zapewnia ochronę przed dyskryminacją w korzystaniu z prawa do pracy:

- przy ogłoszeniu o naborze;
- podczas prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, tj. przed podpisaniem umowy; w procesie pracy tj. po zawarciu umowy;
- w przeprowadzaniu rekrutacji na podstawie obiektywnych kryteriów, ogłoszonych z wyprzedzeniem.

Pracodawcy i szefowie placówek oświatowych są zobowiązani do podjęcia środków zapobiegawczych dyskryminacji w miejscu pracy i w szkole (Art.18 i Art. 29, Ust. 2). Pracodawca i instytucja edukacyjna muszą dostarczyć, na wniosek osoby, która wierzy, że jest ofiarą dyskryminacji, informacje na temat powodów jego różnego traktowania oraz inne istotne dane (art. 23 i 33). Pracodawca musi oferować wsparcie przy ubieganiu się o pracę i możliwości szkoleniowe i zachęcać słabiej reprezentowanych grup do uczestnictwa wśród pracowników (art. 24).

Podobnie jak w przypadku wykonywania pracy i realizacji prawa do edukacji i szkoleń, *Ustawa wprowadza obowiązek informowania o jego zawartości.*

Ustawa zabrania odmowy dostarczenia towaru lub usługi lub dostarczenia towarów lub usług gorszej jakości lub w mniej korzystnych warunkach na podstawie przyczyn określonych przez ustawę.

Podział ciężaru dowodu między stronami

Po raz pierwszy w ustawodawstwie bułgarskim zgodnie z art. 9 ustawy o ochronie przed dyskryminacją (przed Komisją ds. Ochrony przed Dyskryminacją, a przed sądem) wprowadza się podział ciężaru dowodu między stroną, która twierdzi, że jest ofiarą dyskryminacji a pozwaną. Wnioskodawca musi udowodnić fakty, z których wywnioskować, że dyskryminacja miała miejsce, pozwany musi udowodnić, że prawo do równego traktowania zostało naruszone.

Ustawa o ochronie przed dyskryminacją zapewnia specjalne mechanizmy do ochrony prawnej przed dyskryminacją. Obejmują one postępowanie administracyjne przed Komisją i wniesienia sprawę do sądu. Sposoby ochrony zarówno stosują się do wszelkich form dyskryminacji we wszystkich sferach życia publicznego na podstawie wszystkich cech, niezależnie, kto dyskryminuje - organ publiczny lub osoba prywatna i niezależnie, kto jest ofiarą - osoba fizyczna lub prawna. Ofiara dyskryminacji decyduje, który z tych mechanizmów jest najlepszym wyborem Postępowanie przed komisją i przed sądem są bezpłatne (art. 53, ust. 1 i art. 75, ust. 2).

Na podstawie ustawy o ochronie przed dyskryminacją utworzono niezależny organ państwowy - Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (KZD). Działalność Komisji powinna uwzględniać cele, dla których jest utworzona - mianowicie zapobieganie dyskryminacji, ochrona przed dyskryminacją i równe traktowanie.

Stosowanie przepisów prawa karnego regulacyjne objawy i formy dyskryminacji

Wraz z cywilnoprawnymi i administracyjnymi aspektami ochrony przed dyskryminacją, regulujące objawy i formy dyskryminacji i ochrony przed dyskryminacją, istnieje i karne podejście. Niektóre formy dyskryminacji mogą nosić znamiona zbrodni, a państwa mają obowiązek ich prześladować poprzez prawo karne. Cechy regulacji prawa karnego objaw i form dyskryminacji są

- Ostrzejsze środki w wyniku przejaw dyskryminacji poza ograniczeniami nałożonymi przez prawo cywilne i karne
- Wąski zakres form dyskryminacji - przedmiotem represji karnej.

Najpoważniejsze przestępstwo związane z dyskryminacją jest ludobójstwo. „Genocide” jest neologizmem pochodzenia starożytnego greckiego-lacińskiego.

Konwencja w sprawie zapobiegania i karania zbrodni ludobójstwa, uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne Narodów - jeden z pierwszych dokumentów dotyczących praw człowieka, który powstał po II wojnie światowej. Została przyjęta w dniu 9 grudnia 1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych Konwencja w sprawie zapobiegania i karania zbrodni ludobójstwa. W rozumieniu Konwencji niniejszej ludobójstwem jest którykolwiek z następujących czynów, dokonany w zamiarze zniszczenia w całości lub części grup narodowych, etnicznych, rasowych lub religijnych, jako takich:

- a) zabójstwo członków grupy,

- b) spowodowanie poważnego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia psychicznego członków grupy,
- c) rozmyślne stworzenie dla członków grupy warunków życia, obliczonych na spowodowanie ich całkowitego lub częściowego zniszczenia fizycznego,
- d) stosowanie środków, które mają na celu wstrzymanie urodzin w obrębie grupy,
- e) przymusowe przekazywanie dzieci członków grupy do innej grupy.

Zbrodni przeciwko ludzkości przewidują szczególnie skuteczne sankcje oraz zapobieganie i współpraca międzynarodowa. W rozumieniu prawa międzynarodowego przedawnienie nie ma zastosowania do zbrodni przeciwko ludzkości.

Zakres tych czynności jest wyraźnie opisany w *Decyzji ramowej Rady 2008/913/WSiSW z dnia 28 listopada 2008 r w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnokarnych*.

Każde państwo członkowskie stosuje niezbędne środki zapewnienia karalności następujących czynów popełnianych umyślnie:

a) publiczne nawoływanie do przemocy lub nienawiści skierowanej przeciwko grupie osób, którą definiuje się według rasy, koloru skóry, wyznawanej religii, pochodzenia albo przynależności narodowej lub etnicznej, lub przeciwko członkowi takiej grupy;

b) popełnienie czynu, o którym mowa w lit. a), przez publiczne rozpowszechnianie lub rozprowadzanie tekstów, obrazów lub innych materiałów;

c) publiczne aprobowanie, negowanie lub rażące pomniejszanie zbrodni ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości oraz zbrodni wojennych w rozumieniu art. 6, 7 i 8 statutu Międzynarodowego Trybunału Karnego skierowanych przeciwko grupie osób, którą definiuje się według rasy, koloru skóry, wyznawanej religii, pochodzenia albo przynależności narodowej lub etnicznej, lub przeciwko członkowi takiej grupy, jeśli czyny takie mogą podburzać do przemocy lub wzbudzać nienawiść skierowaną przeciwko tej grupie lub jej członkowi;

d) publiczne aprobowanie, negowanie lub rażące pomniejszanie zbrodni określonych w art. 6 Karty Międzynarodowego Trybunału Wojskowego załączonej do porozumienia londyńskiego z dnia 8 sierpnia 1945 r., a skierowanych przeciwko grupie osób, którą definiuje się według rasy, koloru skóry, wyznawanej religii, pochodzenia albo przynależności narodowej lub etnicznej, lub przeciwko członkowi takiej grupy, jeśli czyny takie mogą podburzać do przemocy lub wzbudzać nienawiść skierowaną przeciwko tej grupie lub jej członkowi.

Naruszenia te określane są jako "mowa nienawiści". W decyzji ramowej i w innych dokumentach prawa międzynarodowego, mowa nienawiści obecnie ma stosunkowo wąski zakres. Narzędzie rozpowszechniania antyspołecznych uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na rozmaite cechy, takie jak: rasa, pochodzenie etniczne i religia. Są to cechy stosunkowo odporne i ich naruszenie podważa godność ludzką. Ale nie ma powodu żeby ich zakres był ograniczony do tych cech. Cechy jak płeć, orientacja seksualna, niepełnosprawność też zasługują ochronę przed "mową nienawiści" za pomocą prawa karnego. W praktyce wiele państw członkowskich Unii

Europejskiej włączyły do swoich porządków prawnych przepisy odpowiadające ochronie tych cech.

W ostatnich latach różne organy międzynarodowe wymagają uwzględnienia wszystkich źródeł dyskryminacji dla wszystkich przestępstw w ramach dochodzenia i karania ich. Takie przestępstwa są nazywane "zbrodnie nienawiści". Zbrodnia nienawiści – akt przemocy werbalnej lub fizycznej, wynikający z antyspołecznych uprzedzeń, przejawianych względem danych grup społecznych. Może wiązać się z dyskryminacją ze względu na: płeć (lub tożsamość psychoseksualną), rasę, religię, orientację i niepełnosprawność, bezdomność, pochodzenie etniczne i narodowość, wiek, przekonania polityczne lub filozoficzne.

Artykuł 4 Decyzji Ramowej Rady mówi, że państwa członkowskie stosują niezbędne środki, aby w przypadku przestępstw innych niż te, o których mowa w art. 1 i 2, pobudki rasistowskie i ksenofobiczne mogły stanowić okoliczność obciążającą lub aby pobudki takie mogły być uwzględniane przez sądy przy wymiarze kary.

To powinno być prawdziwe w odniesieniu do innych rodzajów dyskryminacyjnych motywów. W kilku przypadkach w stosunkach do innych krajów, Europejski Trybunał Praw Człowieka, stwierdził, że dyskryminacja istnieje ponieważ władze nie podjęły działań, mających na celu wykrycie u sprawców ewentualnego motywu rasistowskiego.

Bułgarski kodeks karny przewiduje odpowiedzialność karną dla aktów dyskryminacyjnych, jak określono powyżej (art. 162, art. 163, art. 164, art. 165).

Kodeks karny przewiduje surowe kary za morderstwo i uszkodzenie ciała, popełnione z pobudek rasistowskich i ksenofobicznych. Artykuł 116 przewiduje karę pozbawienia wolności od dwudziestu do trzydziestu lat, dożywocie lub kara dożywotniego więzienia bez możliwości wcześniejszego zwolnienia za morderstwo, popełnione z pobudek rasistowskich i ksenofobicznych. Artykuł 131 przewiduje bardzo surowe kary za umyślnego uszkodzenia ciała z pobudek rasistowskich i ksenofobicznych: pozbawienia wolności od trzech do piętnastu lat za ciężkie uszkodzenie ciała; od dwóch do dziesięciu lat za średnie uszkodzenie ciała; do trzech lat za lekkie uszkodzenie ciała.

Artykuł 416 kodeksu karnego przewiduje karę pozbawienia wolności od dziesięciu do dwudziestu lat lub dożywotniego pozbawienia wolności bez warunkowego zwolnienia za ludobójstwo. Odpowiedzialność karna jest przewidziana za przygotowanie i podżeganie do ludobójstwa. Art. 417 i Art. 418 przewidują sankcje karne za różne przestępstwa związane z apartheidem.

Państwa zachowują pewną swobodę w nakładaniu sankcji karnych za akty dyskryminacji poza powyższych hipotez. Na przykład, w bułgarskim kodeksie karnym, Artykuł 172 przewiduje karę dla każdego, kto celowo przeszkadza w znalezieniu pracy osoby, lub zmusił osobę porzucić pracę ze względu na jej narodowość, rasę, religię, pochodzenie społeczne, przynależność lub członkostwa w organizacji związkowej lub w innej organizacji, przynależności do partii politycznych, organizacji, przynależność do ruchu politycznego lub do koalicji lub z powodu jego lub jego bliskich poglądy polityczne.

Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze:

Załącznik №

METODYKA NAUCZANIA

SZKOLENIE

„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”

Модул 1 „Charakter i aspekty prawne dyskryminacji”

Temat 3 “ Międzynarodowe i krajowe mechnizmy do ochrony przed dyskryminacją”

Cele: Prezentacja organizacji międzynarodowych działających w obszarze antydyskryminacyjnym. Funkcje i procedury ETPC.

Zapoznanie się z władzami krajowymi i procedurami w celu ochrony przed dyskryminacją.

Metody: Wykład, informacja zwrotna, dyskusja, burza mózgów, podsumowanie .

Czas trwania	Działania / treść	Metody
160 min.	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala)	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia.	
	3.1. Wstęp do szkolenia / skupienie na najważniejszych kwestiach tematu “ Objawy i formy dyskryminacji”/	Burza mózgów
	3.2. Prezentacja na temat - struktura i funkcje organizacji międzynarodowych; - funkcjonowanie ETPC - krajowe organy ds. dyskryminacji	Wykład
3.3. Pytania sprawdzające: - organy ds. dyskryminacji - miejsce krajowych organów w zapobieganiu dyskryminacji - rola ETPC w zmianie praktyki policyjnych	Informacja zwrotna, dyskusja	
3.4. Wyniki uczenia się, dodatkowe źródła informacji, zadania dla uczestników.	Podsumowanie	

TEMAT № 3
TEMAT „MIĘDZYNARODOWE I KRAJOWE MECHANIZMY DO OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ”

Wprowadzenie do tematu

Struktury organizacji międzynarodowych

Prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo uznane przez Organizację Narodów Zjednoczonych oraz przez inne organizacje międzynarodowe.

Organizacja Narodów Zjednoczonych

ONZ stawia sobie za cel zapewnienie pokoju i bezpieczeństwa międzynarodowego, rozwój współpracy między narodami oraz popieranie przestrzegania praw człowieka.

ONZ posiada bogaty system organów. Statutowe organy zawierają:

- Zgromadzenie Ogólne (ZO)
- Rada Bezpieczeństwa (RB);
- Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości (MTS) w Hadze
- Rada Praw Człowieka ONZ;
- Wysoki Komisarz ONZ ds. Praw Człowieka;
- Wysoki Komisarz ONZ ds. Uchodźców.

Ponadto z ONZ są związane inne organizacje o charakterze powszechnym:

- Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej;
- Komisja Praw Człowieka ONZ;
- Komitet Praw Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych;
- Komitet ds. Praw Dziecka;
- Komitet Przeciwko Torturom;
- Komitet ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet;
- Komitet Praw Osób Niepełnosprawnych;
- Komitet do Ochrony Praw Wszystkich Pracowników - Migrantów i Członków ich Rodzin

Organizacje międzynarodowe na kontynencie europejskim:

- Rada Europy;
- Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie;
- Unia Europejska;

są kluczowymi partnerami bułgarskich instytucji

Głównymi organami Rady Europy są:

- Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy (ZPRE);
- Komitet Ministrów (KM);

Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC)

Europejski Trybunał Praw Człowieka jest międzynarodowym sądem, którego

siedziba znajduje się w Strasburgu. Składa się z sędziów w liczbie równej liczbie państw członkowskich Rady Europy, które ratyfikowały Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Trybunał odpowiada za przestrzeganie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Czyni to, rozpatrując sprawy (tzw. skargi), składane przez osoby indywidualne, a czasem przez państwa będące stronami Konwencji.

Warunki dopuszczalności skargi:

- przed wniesieniem skargi do Trybunału muszą zostać wyczerpane krajowe środki odwoławcze;
- skarga musi być wniesiona do Trybunału w terminie 6 miesięcy od wydania ostatecznej krajowej decyzji w sprawie.

Trybunał najpierw bada, czy skarga jest dopuszczalna. Oznacza to, że sprawa musi spełniać pewne wymogi określone w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Jeżeli warunki te nie są spełnione, skarga zostanie odrzucona.

Początkowo sędzia Trybunału zdecyduje, czy sprawa podlega Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Jeśli skarga została uznana za dopuszczalną, Trybunał zachęca strony (skarżącego i państwo) do zawarcia ugody. Państwo może przykładowo zgodzić się na wypłatę odszkodowania, w takim wypadku skarga zostaje wycofana. Tzw. sędzia narodowy – z urzędu wchodzi w skład izby lub Wielkiej Izby rozpatrującej skargę przeciwko państwu, z ramienia, którego został wybrany. Układające się Strony reprezentowane są przez Pełnomocników, którzy mogą korzystać z pomocy adwokatów lub doradców. W przypadku braku porozumienia, izba sądu powinien podjąć decyzję. Jest ona wiążąca dla stron. Orzecznictwo Trybunału odnosi się do indywidualnych przypadków, ale pokazuje, jak interpretować normy ustanowione przez Konwencję. Jeśli stwierdzi, że państwo-członkowskie naruszyło jedno lub więcej praw i gwarancji wynikających z konwencji, sąd wydał wyrok. Jeżeli Trybunał uzna, że państwo członkowskie naruszyło jedno lub kilka wspomnianych praw lub gwarancji, wydaje wyrok. Wyroki Trybunału są wiążące dla pozwanych państw, które zobowiązane są je wykonać.

W niektórych przypadkach wyroki sądowe spowodowały zmian legislacyjnych w celu wyeliminowania możliwości wykonania przyszłego orzeczenia państwa. W sentencjach wyroków Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu powołuje się na swoje wcześniejsze orzeczenia. Tak, więc, decyzje sądowe są ważnym punktem odniesienia, w jaki sposób państwa powinny spełnić swoje zobowiązania w celu zagwarantowania praw podstawowych. Decyzji wydanych przez Europejski Trybunał poruszył różne aspekty uprawnień policyjnych i działań - korzystanie z broni palnej do wykorzystania tajnych agentów

Komisarz Praw Człowieka Rady Europy

Komisarz Praw Człowieka Rady Europy jest to niesądowa instytucja, która ma za zadanie wspierać promocję praw człowieka w edukacji, wspomagać ombudsmanów, ustalać braki w prawodawstwie, dostarczać informacji w zakresie praw człowieka. Komisarz współpracuje z międzynarodowymi i narodowymi organizacjami i instytucjami monitorującymi przestrzeganie praw człowieka

Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE)

Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE) prowadzi następujące:

- doradztwo w zakresie polityki;
- zarządzania misji w sytuacjach kryzysowych albo funkcje zapobiegawcze w krajach uczestniczących;
- proces negocjacji.

W kontekście rozszerzenia NATO i UE wzmacnia się rola OBWE jako organizacja dialogu i podejmowania decyzji w sprawie wspólnych zagrożeń dla bezpieczeństwa, walki z terroryzmem, handlem ludźmi, promowania tolerancji i niedyskryminacji, zwalczania korupcji, itp.

Unia Europejska

Unia Europejska jest unikalnym systemem politycznym. System instytucjonalny Wspólnot Europejskich opiera się na pięciu głównych instytucjach:

- Rada Europejska (RE)
- Rada Ministrów (RM);
- Komisja Europejska (EK);
- Parlament Europejski (EP)
- Europejska Agencja Praw Podstawowych Unii (FRA)

Europejska Agencja Praw Podstawowych Unii (FRA)

Agencja skupia się na sytuacji w zakresie praw podstawowych w UE

Celem Agencji jest dostarczanie pomocy i wiedzy fachowej w zakresie praw podstawowych odpowiednim instytucjom, organom i jednostkom organizacyjnym oraz władzom. Jest to mechanizm, dzięki któremu Agencja wspiera instytucje UE i państwa członkowskie do podejmowania decyzji w kwestiach fundamentalnych praw człowieka i dyskryminacji.

Krajowe mechanizmy ochrony przed dyskryminacją

Bułgarska ustawa o ochronie przed dyskryminacją zapewnia mechanizmy specjalne ochrony prawnej przed dyskryminacją. Obejmują one postępowanie administracyjne przed Komisją ds. ochrony przed dyskryminacją i pozew przed bułgarskim sądem. Sposoby ochrony zarówno stosują się do wszelkich form dyskryminacji we wszystkich sferach życia publicznego na podstawie wszystkich cech, niezależnie kto dyskryminuje - organ publiczny lub osoba prywatna i niezależnie kto jest ofiarą - osoba fizyczna lub prawna. Ofiara dyskryminacji decyduje, który z tych mechanizmów jest najlepszym wyborem. Postępowanie przed komisją i przed sądem są bezpłatne (Art. 53, Ust. 1 i Art. 75, Ust. 2).

Rzecznik Praw Obywatelskich Republiki Bułgarii

Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO) – jednoosobowy organ władzy państwowej, pełniący funkcję ombudsmana. Kadencja Rzecznika trwa 5 lat i liczona jest od dnia złożenia ślubowania przed Zgromadzeniem Narodowym. Rzecznik stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji Bułgarii oraz w innych aktach normatywnych. W procesie podejmowania decyzji, kieruje się sumieniem i moralnością. Rzecznik Praw Obywatelskich przedstawia roczne sprawozdanie z działalności 31 marca przed Zgromadzeniem Narodowym.

Wykonując swoje obowiązki Rzecznik bada, czy na skutek działania organów, organizacji lub instytucji obowiązanych do przestrzegania i realizacji wolności i praw człowieka i obywatela nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współżycia społecznego i sprawiedliwości społecznej.

Ustawa o RPO dotyczy alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów (droga pozasądowa) rozpatrzenia skarg i sygnałów w ramach odrębnego postępowania, kończąc na opinii Rzecznika do organu, przeciwko któremu skierowana jest skarga.

Każdy obywatel może złożyć skargi i do Krajowego Rzecznika Praw Obywatelskich. Dla maksymalnego ułatwienia obywatelom szczegółowe wymagania dla projektowania aplikacji nie są ustalone. Skargi mogą być składane ustnie, pisemnie, za pośrednictwem poczty, faksem, lub e-mailem. Skargę można złożyć w języku innym niż bułgarski. Okres przedawnienia dla rozpatrywania skarg i wniosków jest dwa lata. Anonimowe skargi nie są rozpatrywane. Kiedy administracja Rzecznika Praw Obywatelskich. Kiedy utrzymano skargę ona jest rozpatrywana przez funkcjonariusza przyjmującego, który sprawdza elementy skargi. Skargi i zapytania są wpisywane do rejestru i rozpatrywane przez dział wyspecjalizowane. Funkcjonariusz w ciągu 14 dni przygotowuje pisemną odpowiedź w imieniu Rzecznika Praw Obywatelskich. Jeżeli skarga ma wielkie znaczenie publiczne, funkcjonariusz proponuje weryfikację przez Rzecznika Praw Obywatelskich. Etapy weryfikacji kończą się w ciągu miesiąca. Okres ten może zostać przedłużony do 3 miesięcy.

Jeśli obie strony zgadzają się Rzecznik Praw Obywatelskich przystępuje do postępowania mediacyjnego, które uprawia we własnym imieniu lub powierza to zadanie zastępcy oraz Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Każdy kto nie spełnia obowiązków w ustawie Rzecznika może ponieść odpowiedzialność karną. Postępowanie przed Rzecznikiem Praw Obywatelskich jest bezpłatne. Rzecznik Praw Obywatelskich posiada możliwością na tworzenie komitety doradcze jako głos opinii publicznej

Instytucja Rzecznika Praw Obywatelskich w Bułgarii jest nie tylko sposób na rozstrzygnięcie sporów między obywatelami a administracją poza sądem, ale także ważny mechanizm antykorupcyjny na celu zwiększenie przejrzystości w instytucjach i ograniczenie korupcji i warunki

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (KZD)

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (KZD) jest częścią krajowego mechanizmu w celu ochrony obywateli przed dyskryminacją. Została ona stworzona zgodnie z postanowieniami Art. 40, ust. 1 ustawy o ochronie przed dyskryminacją jako wyspecjalizowany i niezależny organ państwowy, dla zapobiegania dyskryminacji, ochrony przed dyskryminacją. Komisja monitoruje wdrażanie i przestrzeganie ustawodawstwa bułgarskiego regulujące zasady równego traktowania.

Główne zadania Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji są:

- zapewnienie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji;
- Rozpatrywanie indywidualnych skarg i wniosków dyskryminujących aktów i wszczęcie postępowania administracyjnego, do którego celu zaprzestanie naruszania ustawy o ochronie przed dyskryminacją.

W przeciwieństwie do władz sądowych, o których mowa w sekcji II rozdziału

czwartej w Ustawie o ochronie przed dyskryminacją, przed Komisją jako krajowy mechanizm ochrony przed dyskryminacją odbywa się uproszczona procedura, pod względem czasu trwania i warunków gromadzenia materiału dowodowego.

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (KZD) to wyspecjalizowany sąd administracyjny.

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji przedstawia roczne sprawozdanie z działalności 31 marca przed Zgromadzeniem Narodowym.

Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją podjęła trzy kategorie aktów administracyjnych:

Decyzje dotyczące konkretnych skarg i wniosków. W obecności takiej hipotezy, skarga lub signal jest badany przez trzech członków Komisji ds. Ochrony przed Dyskryminacją, jeśli tylko na podstawie jednego z powodów w art. 4, ust. 1 w Ustawy o ochronie przed dyskryminacją, lub przez pięciu członków, jeżeli istnieją dowody wcześniejszego dyskryminacji wielokrotnej. Decyzja obejmuje obowiązkowe środki administracyjne, w tym obowiązkowe przepisy, skierowane do pracodawców i urzędników dla usunięcia naruszeń prawa i dla zapobiegania dyskryminacji, zgodnie z art. 76, ust.1, pkt 1 w związku z art. 65 pkt 4 z ZZDiskr.

Obowiązkowe wymogi o charakterze ogólnym, które są poza zakresem art. 76, ust. 1 pkt 1 ZZDiskr. Zgodnie z postanowieniami art. 40, ust. 1 Regulaminu w postępowaniu przed KZD przyjęte zgodnie z art. 7, pkt 7 z zasad urządzenia KZD (Dz. Urz. Vol. 57 z dnia 12 lipca 2005), Komisja może wydać wiążące instrukcje o charakterze ogólnym w celu spełnienia ZZDiskr lub innych ustaw regulujących równe traktowanie. W obliczu takiej hipotezy KZD zbiera się jako organ kolegialny na podstawie art. 23, ust., Ust., 1-11 z regulaminu KZD. Oznacza to, że procedury nie mają zastosowania w postępowaniu części I rozdziału IV ustawy o ochronie przed dyskryminacją.

Sugestie i zalecenia do państwowych i komunalnych władz dla wyeliminowania praktyk dyskryminacyjnych, a także uchylecia aktów wydanych z naruszeniem ZZDiskr. lub innych przepisów regulujących zasady równego traktowania (art. 47, pkt 6 z ZZDiskr.).

Wraz z powyższych uprawnień, Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją ma prawo odwołać akty administracyjne z naruszeniem ZZDiskr. lub inne ustawy regulujące równe traktowanie, a do wszczęcia postępowania przed sądem interweniować jako strony zainteresowanej w sprawach wniesionych ZZDiskr. lub innych przepisów regulujących zasady równego traktowania (art. 47 pkt 5 ZZDiskr).

Budowa Komisję ds. Ochrony przed Dyskryminacją. Komisja składa się z dziewięciu członków, pięciu z nich są wybierani bezpośrednio przez Zgromadzenie Narodowe, w tym przewodniczący i wiceprzewodniczący. Czterech członków komisji są powołany dekretem przez Prezydent Republiki Bułgarii. Jest to osoba prawna finansowana z budżetu, z siedzibą w Sofii. Członkowie Komisji wynosi pięć lat.

Biorąc pod uwagę szczegółową kompetencję Komisji wymóg prawny jest żeby co najmniej czterech członków mieli wykształcenie wyższe prawnicze. Przy ustalaniu składu Komisji zasady zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn i udział mniejszości etnicznych są przestrzegane.

Skład Komisji zgodnie z art. 48 ZZDiskr. rozpowszechniany jest w *wyspecjalizowanych grupach roboczych (WGR)* którzy specjalizują się w dyskryminacji.

WGR składają się z trzech członków, każdy z członków Komisji jest w co najmniej dwóch z tych konfiguracji. WGR nie mają na stałe wyznaczonego przewodniczącego i sprawozdawcę. Tacy zgodnie z art. 54 ZZDiskr. wybierani są spośród członków stałego personelu w każdym konkretnym przypadku.

W stosowaniu przypadków na podstawie art. 48, ust. 3 ZZDiskr tworzą się izby złożonych z pięciu sędziów.

Z wyjątkiem szczególnych przypadków tworzą się ad hoc grupy pomiędzy członków Komisji podczas w przypadku kiedy dla rozpoznawania skargi doświadczenie niektórych członków Komisji jest potrzebne. *Wydziały orzekają na posiedzeniach w składzie trzyosobowym.*

W przypadkach, gdy Komisja wykonuje swoje funkcje nadzorcze i administracyjne, decyzje dotyczące ich wdrożenia zostają wykonane i poświadczone przez *dziwięciu członków*.

Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją posiada funkcje badawcze, wykonując badania, publikuje zbiory orzeczeń, organizuje seminaria, konferencje, otwarte dzwiny edukacji.

Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją prowadzi działalność na rzecz zapobiegania i eliminowania negatywnych postaw i uprzedzeń, poprzez organizowanie regularnych seminariów tematycznych, forów dyskusyjnych i warsztatów, wyjaśnia międzynarodowe i krajowe antydyskryminacyjne normy i praktyki w ich stosowaniu do przedstawicieli państw i samorządy lokalne, organizacje pozarządowe, organizacje młodzieżowe, organizacje medialne, reprezentujących interesy uchodźców i imigrantów.

Prokuratura

Prokuratura – urząd państwowy powołany do stania na straży praworządności. Zazwyczaj swój cel prokuratura realizuje poprzez zaskarżanie do sądów decyzji niezgodnych z prawem, ściganie przestępstw, pomoc prawną społeczeństwu oraz branie udziału w procesie legislacyjnym jako czynnik opiniotwórczy. Kodeks postępowania karnego określa wiodącą rolę prokuratora w fazie próbnej postępowania karnego. Prokurator prowadzi śledztwo i wykonuje stały nadzór. Prokurator może prowadzić postępowanie przygotowawcze lub oddzielne dochodzeniowe i inne działalności proceduralne, podejmuje kroki w celu usunięcia dopuszczonych przestępstw w kodeksie postępowania karnego. W postępowaniu sądowym, prokurator uczestniczy, jako państwowego oskarżyciela. Prokuratura prowadzi badania i uczestniczy w postępowaniu sądowym i we wszystkich sprawach dotyczących oskarżeń o dyskryminację, które zostały uznane za przestępstwa w Kodeksie karnym Bułgarii.

Sądy

Oprócz postępowaniem administracyjnym przed Komisją ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji każda osoba dotknięta dyskryminacją może korzystać z innych środków - skarga do sądu okręgowego.

Prawo o postępowaniu przed sądem ma przede wszystkim osoba, które prawa wynikające z ochrony przed dyskryminacją lub innych ustaw regulujące równe traktowanie, zostały naruszone.

Ofiara dyskryminacji z prowadzonego postępowania sądowego może zażądać:

- stwierdzenia naruszenia
- nakazanie stronie pozwanej jego zaprzestania oraz przywrócenia sytuacji sprzed naruszenia, oraz powstrzymać się od dalszych naruszeń
- naprawienia szkody (do odszkodowania za szkody poniesione w wyniku dyskryminacji);

Prawo do złożenia wniosku mają związki zawodowe i organizacje pozarządowe, zaangażowane w wykonywanie pracy społecznej i użytecznej (np. fundacje i stowarzyszenia działające w dziedzinie praw człowieka).

Dodatkową ulgą dla ofiar dyskryminacji jest zwolnienie z opłat państwowych i wydatków poniesionych w postępowaniu przed sądem.

Bułgarski sąd orzeka w sprawach dotyczących dyskryminacji, które zostały zgłoszone przestępstwa przez kodeks karny.

Międzyresortowe postępowanie dyscyplinarne

Międzyresortowe postępowanie dyscyplinarne do ochrony przed dyskryminacją na podstawie przepisów dotyczących pracowników danej jednostki. Naruszenie przepisów prowadzi do postępowania dyscyplinarnego, wraz z odpowiedzialnością karną lub cywilną, które mogą przynieść w innej kolejności. Postępowanie dyscyplinarne podlegają przepisom, które zwykle wskazują organ prowadzący kontrolę, okres kontroli, prezentację wyników oraz środków dyscyplinarnych, które mogą zostać nałożone oraz tryb ich odwołania.

Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze: Załącznik № 4

MODUŁ 2
„ZAKAZ DYSKRYMINACJI W DZIAŁANIACH I STRUKTURACH
POLICJI”

METODYKA NAUCZANIA		
SZKOLENIE		
„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”		
Moduł 2 „Zakaz dyskryminacji w działaniach i strukturach policji”		
Temat 1 „Zakaz dyskryminacji w działaniach policji”		
Cel: Wprowadzenie do standardów zachowań dyskryminacyjnych w pracy policji.		
Metody: wykład , dyskusja , informacja zwrotna , podsumowanie		
Czas trwania	Działania / treść	Metody
160 min	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala).	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia	
	3.1. Wstęp do szkolenia: - podstawowe uprawnienia policji; - podstawowe prawa wynikające z Konwencji Praw Człowieka w kontekście zakazu dyskryminacji.	informacja zwrotna dyskusja
	3.2. Dyskryminacja w używaniu broni.	wykład
	3.3. Dyskryminacja w użyciu siły.	wykład
	3.4. Dyskryminacja w śledztwie dotyczącym zbrodni.	wykład
	3.5. Dyskryminacja w śledztwie dotyczącym przestępstw na tle rasowym.	wykład
	3.6. Dyskryminacja ze względu na oświadczenia organu prowadzącego postępowanie	wykład
	3.7. Dyskryminacja ze względu na badania przemocy domowej	wykład
3.8. Dyskryminacja ze względu na etnicznego profilowania w stosowaniu uprawnień policyjnych.	wykład	
3.9. Wyniki uczenia się, dodatkowe źródła informacji, zadania dla uczestników	podsumowanie	

TEMAT № 1 “ZAKAZ DYSKRYMINACJI W POLICJI”

Wprowadzenie do tematu

Temat jest zaprezentowany przez ustalone standardy ochrony przed dyskryminacją przy wykonywaniu uprawnień policji w konkretnych przypadkach, wyprowadzone przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC). Na początku dyskusji robi się porozumienie, że sprawy przedstawione w żaden sposób nie nadużywają sytuacji, w których policjanci mogą dyskryminować.

W każdym razie prezentuje się krótkie podsumowanie głównego pytania, które to podnosi, a następnie wystawiają się fakty oraz wnioski ETPC. Wreszcie dyskusji do każdego przypadku stosuje się wniosek, który odnosi się do przewodniej zasady postępowania policji wynikające z decyzji Trybunału. Pod koniec sesji uczestnicy są zachęcani podać przykłady rzeczywistych lub potencjalnych sytuacji dyskryminacji w ramach wykonywania uprawnień policyjnych poza przypadki w dyskusjach.

Wykonywanie uprawnień policyjnych jest działaniem, które jest łądowanym z emocjami i stresem, a więc zawiera wysokie ryzyko " stracic nerwy " oraz wyraz postaw, które mogą być związane z uprzedzeń wobec chronionych grup. Te postawy i uprzedzenia często są zmaterializowane w zachowaniach dyskryminacyjnych.

Działalność policji w niektórych przypadkach może być oparta na ustalonych praktykach lub podana w trakcie zleceń, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają takie grupy. Dlatego znajomość standardów dotyczących ochrony przed dyskryminacją i ich dalszej dyskusji w środowisku pracy ma zasadnicze znaczenie dla uniknięcia dyskryminacji oraz dla odpowiednich działań w trakcie pracy policji do jej zwalczania.

Dyskutowane w tym modułu szkoleniowego przypadki są związane z wykonywaniem podstawowych uprawnień policyjnych, takich jak:

- Użycie siły fizycznej i broni palnej przez funkcjonariuszy policji;;
- Badanie takich przypadków przez właściwe organy;;
- Działania policji i innych urzędników w sprawach przemocy na podstawie dyskryminujących motywów osób;
- Ograniczenie prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników policji ruchu drogowego.

W tych przypadkach, gdy Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził, dyskryminacji, chyba że szczególny przepis artykułu 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, który zakazuje dyskryminacji dotyczy oraz kilka innych przepisów:

Prawo do życia (Wyjaśnienie odnoszące się do artykułu 2 europejskiej Konwencji)

1. Prawo każdego człowieka do życia jest chronione przez ustawę. Nikt nie może być pozbawiony życia celowo wyjątkiem wykonania wyroku za przestępstwo, dla których kara jest przewidziana przez prawo.

2. Pozbawienie życia nie będzie uznane za sprzeczne z tym artykułem, jeżeli nastąpi w wyniku bezwzględnie koniecznego użycia siły:

- a) w obronie jakiegokolwiek osoby przed bezprawną przemocą;*
- b) w celu wykonania zgodnego z prawem zatrzymania lub uniemożliwienia ucieczki osobie, która została pozbawiona wolności zgodnie z prawem;*

c) w działaniach podjętych zgodnie z prawem w celu stłumienia zamieszek lub powstania;

Zakaz tortur i niehumanitarnego lub poniżającego traktowania (artykuł 3 europejskiej Konwencji)

Nikt nie może być poddany torturom ani niehumanitarnemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu.

Prawo do swobodnego poruszania się Artykuł 2 Protokołu nr 4 do europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności brzmi:

1. *Każdy, kto przebywa legalnie na terytorium Państwa, ma prawo do swobodnego poruszania się i do swobodnego wyboru miejsca zamieszkania na tym terytorium.*

2. *Każdy może swobodnie opuścić jakikolwiek kraj, włączając w to swój własny.*

Międzynarodowe standardy w celu zagwarantowania prawa do życia i ochrony od tortur, niehumanitarnego i poniżającego traktowania wymagają szybkiego, wszechstronnego, skutecznego i bezstronnego śledztwa, gdy takie przypadki są podane do wiadomości organów ścigania. Brak śledztwa stanowi pogwałcenie tych praw człowieka. Jeśli istnieją dowody możliwych dyskryminujących motywów, użycia siły i broni palnej, muszą być badane bardziej energicznie i skutecznie, a przestępcy muszą otrzymać kary, które są bardziej rygorystyczne niż w przypadkach istotnego naruszenia prawa. Te same normy obowiązują śledztwa dotyczące bezprawnej przemocy, spowodowana od dyskryminujących motywów osób.

1. Dyskryminacja w przypadkach użycia broni palnej przez policjantów doprowadziła do pozbawienia życia

Użycie broni palnej w stosunku do osób w działalności policji jest dopuszczalne tylko w przypadkach absolutnej konieczności według ściśle określonych procedur przewidzianych w ustawie. Policjanci nie powinni pozwolić, aby uprzedzenia i negatywne nastawienie uzasadniły w żadnym sposobie ich zachowanie przeciwko członkom pewnych grup. Ponadto, każde użycie broni palnej, powodujące zranienie życia i zdrowia ludzi, zwłaszcza gdy istnieją wątpliwości, że jest to spowodowane dyskryminacją, powinny zostać zbadane szybko, dokładnie, bezstronnie i skutecznie.

ETPC Nachova i inni przeciwko Bułgarii Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 6 lipca 2005

Skarżący są obywatele bułgarscy pochodzenia romskiego. Sprawa Nachova i inni przeciwko Bułgarii dotyczyła dwóch Romów zastrzelonych podczas ucieczki przed żandarmerią wojskową, która chciała ich aresztować za nieobecność bez przepustki. W sprawie funkcjonariusze państwa zastrzelili dwóch więźniów pochodzenia romskiego, którzy uciekli z więzienia i ukrywali się w domu jednego z krewnych. Podczas zdarzenia funkcjonariusz, który zastrzelił ofiary, krzyknął do sąsiada: „Wy cholerni Cyganie”. W skardze do sądu podniesiono, że decydującym powodem wydarzeń, które doprowadziły do śmierci dwóch mężczyzn oraz braku przeprowadzenia skutecznego i adekwatnego postępowania wyjaśniającego przypadek spowodowania śmierci człowieka w wyniku interwencyjnego użycia broni palnej przez funkcjonariuszy były uprzedzenia i nieprzyjazny stosunek wobec Romów. Trybunał rozpatrując materiał

dowodowy uwzględnił dowody potwierdzające powszechne występowanie zjawiska stosowania przemocy wobec Romów przez wymiar sprawiedliwości w Bułgarii. Orzekł na korzyść strony skarżącej, wyraźnie wskazując, że ponieważ władze nie podjęły działań, mających na celu wykrycie u sprawców ewentualnego motywu rasistowskiego, i nie przeprowadzono oceny zgromadzonych dowodów pod tym właśnie kątem, państwo odpowiada za naruszenie art. 14 w zw. z art. 2 Konwencji. Trybunał potwierdził, że w sprawach o dyskryminację rozpatrywanych w oparciu o art. 14 należy go przerzucić na pozwanego, jednocześnie wskazując, że takie stanowisko jest zgodne z prawodawstwem i orzecznictwem Unii Europejskiej, powołując się wprost na przepisy dotyczące reguł dowodowych w sprawach o dyskryminację.

***Wniosek:** Brak dochodzenia możliwych rasistowskich pobudek o okoliczności doprowadziły do fatalnego strzelania przez policję członków mniejszości etnicznej jest dyskryminacją.*

2. Dyskryminacja w przypadkach nadmiernego użycia siły przez policję

Oprócz broni palnej policjanci mogą stosować środki skuteczne, w tym siły fizyczne. Policjanci mogą stosować tylko takie środki przymusu, które odpowiadają potrzebom wynikającym z zaistniałej sytuacji i są niezbędne do tego. Oni powinni dostosować swoje zachowanie zgodnie z wymogiem niedyskryminacji. I w tym przypadku policjanci nie powinni pozwolić, aby uprzedzenia i negatywne nastawienie uzasadniły w żadnym sposobie ich zachowanie przeciwko członkom pewnych grup. А разследването на случаите на употреба на сила следва да вземе предвид възможните расистки мотиви и в случай, че установи нарушители, да доведе до адекватни техни наказания. Dochodzenie w sprawie użycia siły powinno uwzględnić ewentualne rasistowskich pobudek w stwierdzonym przypadku, że przestępcy prowadzą do odpowiednich kar.

ETPC Turan Cakir przeciwko Belgii Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 10 marca 2009.

Wnioskodawca jest obywatel belgijski pochodzenia tureckiego . W sprawie Turan Cakir przeciwko Belgii osoba skarżąca wniosła skargę na brutalność policji podczas aresztowania, skutkującą poważnymi i długotrwałymi obrażeniami; brutalnemu traktowaniu towarzyszyły groźby i rasistowskie obelgi. ETPC uznał, że skutek tej przemocy naruszono zakaz niehumanitarnego i poniżającego traktowania (art. 3 EKPC). Trybunał orzekł także, że nieprzeprowadzenie przez państwo właściwego dochodzenia w związku ze skargą na złe traktowanie stanowi naruszenie obowiązków proceduralnych państwa wynikających z tego samego przepisu. Ponadto Trybunał uznał, że nieprzeprowadzenie dochodzenia stanowi również naruszenie art. 3 w związku z prawem do wolności od dyskryminacji, ponieważ państwo ma obowiązek zbadać nie tylko zarzuty złego traktowania, ale także zarzuty, że to złe traktowanie było samo w sobie dyskryminacją, ponieważ było spowodowane rasizmem.

***Wniosek:** Brak dochodzenia i kary rasistowskich deklaracjach przez policjantów w przypadku użycia siły przeciwko członkowi etnicznej mniejszości jest dyskryminacją.*

3. Dyskryminacja z powodu nie prowadzenia śledztwa przestępstw z motywów dyskryminacyjnych popełnione przez osobę trzecią

Obowiązki policjantów nie dyskryminować nie ogranicza się do przypadków, w których oni sami mogą być źródłem dyskryminacji, ponieważ ich działania są prowadzone przez uprzedzeń i postaw negatywnych. Oni mają pewne obowiązki w celu ochrony przed dyskryminacją w przypadku, gdy wykonując uprawnienia w ściganiu przestępstw z nienawiści popełniane przez osoby trzecie. W celu ścigania przestępstw, policjanci mają obowiązek ujawnienia wszelkie motywów dyskryminacyjnych do wykonania zbrodni. Jeśli oni nie zrobią to, gdy istnieją dowody z takich powodów, wydaje się to stanowić dyskryminację.

ETPC Angelova i Iliev przeciwko Bułgarii Wyrok Trybunału z dnia 10 czerwca 2007.

Skarga wniesiona została przez rodzinę ofiary chuligańskiego ataku spowodowanego nienawiścią na tle rasowym. W dniu 18 kwietnia 1996, obywatel romskiego pochodzenia, został zaatakowany i zabity przez siedem młodzieży. Jeszcze tego samego dnia napastnicy zostali zatrzymani. Jeden z nich przyznał, że atak był na tle rasistowskim, ponieważ ofiara była pochodzenia romskiego. Zostali oskarżeni o różne przestępstwa, w tym aktów wandalizmu śmiałego, zabójstwo, itp. Stwierdzając zaniedbania podczas śledztwa, Trybunał orzekł naruszenie art. 14 w związku z art. 2 Konwencji, ponieważ władze bułgarskie nie działali z należytą szybkością i skutecznością żeby przyciągać sprawców przed wymiarem sprawiedliwości. Trybunał również orzekł naruszenie art. 14 w związku z art. 2, ponieważ władze nie oskarżili sprawców przestępczości na tle rasowym. Przeszkodą jest brak odpowiednich przepisów w kodeksie karnym i niewystarczające badanie rasistowskich motywów zbrodni.

Wniosek: *Brak dochodzenia i kary rasistowskich podstawów za przestępstwa osób trzecich przeciwko członkowi etnicznej mniejszości jest dyskryminacją.*

4. Dyskryminacja z powodu bierności w wykrywaniu sprawców rasistowskiego ataku

Obowiązki policjantów nie dyskryminować w przypadkach, gdy zbrodni popełnieni przez osoby trzecie są badane, nie są ograniczone do obowiązku ujawnienia wszelkich dyskryminacyjnych motywów wśród zidentyfikowanych sprawców. Ponadto, organy ścigania muszą działać sprawnie i skutecznie w identyfikacji sprawców przestępstw na tle nienawiści. Jest to kolejny obowiązek obowiązkowi wszechstronnemu, skutecznemu i bezstronnemu dochodzenia w ogóle.

ETPC Šečić przeciwko Chorwacji Wyrok Trybunału z dnia 31 maja 2007.

Wnioskodawca jest Šečić został zaatakowany wieczorem 29 kwietnia 1999 roku, podczas zbierania złomu na ulicach Zagrzebia. Został pobity przez dwóch mężczyzn, którzy, obrzucali go wyzwiskami i rasistowskimi obelgami. W rezultacie skarżący otrzymał kilka złamanych żeber, i był leczony w szpitalu przez tydzień. Policja przybyła na miejsce, zaraz po pobiciu i przesłuchała kilku świadków. Oni i skarżąca stwierdzili, że nie będą w stanie zidentyfikować sprawców. Później pełnomocnik skarżącego poinformował oskarżenia, że atak może być zostały popełnione przez osoby

należące do skinheadów. Oni mają również podobne ataki w Zagrzebiu i inne romowie, którzy są atakowani w ten sam sposób mogą ich rozpoznać .

W sprawie Šečić przeciwko Chorwacji Trybunał wyjaśnił, że do ważnych okoliczności sprawy może należeć kwestia, czy przestępstwo z użyciem przemocy zostało popełnione na tle rasowym. Trybunał wyjaśnił, że traktowanie przemocy na tle rasowym i przemocy pozbawionej takiego podtekstu na równi stanowiłoby ignorowanie szczególnej cechy tych aktów. Ponieważ w tej sprawie władze nie podjęły żadnych szczególnych kroków, aby wyjaśnić, czy rzeczywiście pobicie skarżącego przez inne osoby nastąpiło na tle rasowym, – chociaż istniało takie podejrzenie – Trybunał stwierdził naruszenie Art. 14 w połączeniu z obowiązkami proceduralnymi wynikającymi z art. 3. Warto zauważyć, że w swoim orzeczeniu Trybunał stwierdził również naruszenie art. 3.

Podobne stanowisko reprezentował Trybunał w sprawach *Milanović przeciwko Serbii* z dnia 14 grudnia 2010. Trybunał stwierdził naruszenie Art. 14 w połączeniu z obowiązkami proceduralnymi wynikającymi z art. 3. w przypadku bezczynności władz dla identyfikacji sprawców kilku pobicia w latach 2001-2005 członka Hare Krishna przez przedstawicieli społeczności w skrajnie prawicowej organizacji, której groźby przez telefon wnioskodawca powiadomić władze w 2001 roku.

***Wniosek:** Bierność policji w wykrywaniu sprawców ataku etnicznej lub religijnej mniejszości z motywami dyskryminacji jest dyskryminacją.*

5. Dyskryminacja z powodu tendencyjnego oświadczenie organu w dochodzeniu

Wraz z wymogiem szybkiego, dokładnego i skutecznego dochodzenia przestępstwa, zwłaszcza tych, popełnione z motywów dyskryminacji, funkcjonariusze policji i inne organy śledcze mają obowiązek do bezstronnego badania. To między innymi oznacza, że nawet, jeśli nic nie wskazuje, że przestępstwo zostało popełnione w ramach dochodzenia z dyskryminacyjnych motywów, organy śledcze powinni być bezstronne

ETPC, *Cobzaru przeciwko Rumunii* Wyrok Trybunału z dnia 26 lipca 2007

Wnioskodawca Kobzaru przeciwko Rumunii obywatel rumuńskiego pochodzenia romskiego z Mangalii. W dniu 4 lipca 1997 roku kłótni ze swoją dziewczyną, a następnie wchodzi w konflikt z ją rodziną, którzy grozili mu pobiciem. Obie strony narzekają na policję. Po przyjeździe policji na miejscu, skarżący zarzucił, że kilka policjanci pobili go drewnianym kijem i kopniakami. Z bicia otrzymał obrażenia i został dowieziony do pogotowia miejscowego szpitalu. Następnie wnosi skargę do dyrektora wydziału policji. Dyrektor nakazał dochodzenie, podczas którego oskarżeni policjanci zaprzeczyli, że brali udział w przemocy wobec wnioskodawcy. Po zakończeniu badania, zwrócił się do Prokuratora Wojskowego. Prokurator wojskowy w Konstancy przeprowadził działania śledcze, w tym uzyskiwanie oświadczeń od kuzynki wnioskodawcy, potwierdzając jego pobicia przez funkcjonariuszy policji. Wojskowy prokurator odmówił postępowania przygotowawczego. Podsumowując, zauważa, że zarówno wnioskodawca i jego ojciec "antyspołeczne elementy są podatne na przemoc i kradzież" i są "w stałym konflikcie z członkami swojej grupy etnicznej". Zauważa, że kuzynka jest Romką a także bliska wnioskodawcy i jej oświadczenia nie mogą być

brane pod uwagę. Skarżący odwołał się od decyzji prokuratora, ale prokurator potwierdził to mówiąc, że wnioskodawca jest "25-letnim Cyganem", który jest dobrze znany ze powoduje konflikty.

W sprawie Cobzaru przeciwko. Rumunii Trybunał stwierdził, iż odmowa zbadania przez państwo rasistowskich motywów pobicia skarżącego oraz komentarze śledczych na temat jego pochodzenia stanowią naruszenie art. 14 w związku z art. 3 i art. 13 Konwencji (wyrok z dn. 26 października 2007, skarga nr 48254/99). Trybunał coraz częściej odwołuje się do danych statystycznych i wyników badań międzynarodowych organów oraz organizacji.

***Wniosek:** Policja i inne organy ścigania muszą być bezstronne w postępowaniu i nie kierować swoje działania od uprzedzeń i postaw negatywnych. Kiedy wyrażają interes w dochodzeniu, to jest dyskryminacją niezależnie od innych okoliczności spraw.*

6. Dyskryminacja ze względu na bierność organów ścigania w przypadkach przemocy domowej

Organy ścigania, w tym policja, odgrywają ważną rolę w zapobieganiu przemocy w rodzinie. Ta rola jest nie tylko do badania przypadków przemocy domowej po faktów, ale obejmuje zapobieganie i innych środków ochrony. Mimo, że przemoc domowa jest ograniczona w rodzinie, policja i inne organy ścigania nie mogą pozostać bierne w obliczu takich faktów. Są one prawnie zobowiązane do działania. To samo w sobie prowadzi do naruszenia niektórych praw człowieka. Ale gdy ich pasywność wpływa na grupy posiadające pewne cechy to prowadzi do dyskryminacji.

ETPC, *Opuz przeciwko Turcji* Wyrok Trybunału z dnia 9 czerwca 2009.

Wnioskodawca jest obywatelem tureckim, który mieszka z mężem, matką i trójką dzieci. W trakcie trwania małżeństwa z matką stale są ofiarami przemocy.

Sprawa *Opuz przeciwko Turcji* dotyczyła sprawcy przemocy domowej, który wielokrotnie brutalnie potraktował swoją żonę i jej matkę, a w końcu zamordował teściową. ETPC ustalił, że państwo nie zapewniło skarżącej i jej matce ochrony przed nieludzkim i poniżającym traktowaniem oraz przed utratą życia. Trybunał ustalił również, że państwo dyskryminowało skarżącą i jej matkę, ponieważ niezapewnienie odpowiedniej ochrony wynikało z faktu, że były one kobietami. Doszedł do tego wniosku częściowo na podstawie dowodów, że ofiarami przemocy domowej są głównie kobiety, oraz danych wskazujących na stosunkowo ograniczone wykorzystanie przez sądy krajowe uprawnień do wydawania nakazów w celu ochrony ofiar przemocy w rodzinie. Co ciekawe, w tym przypadku nie przedstawiono ETPC żadnych danych statystycznych wskazujących, że ofiarami przemocy domowej są głównie kobiety zaznaczono natomiast. W sprawie *Opuz przeciwko Turcji* ETPC orzekł, że wystąpiła pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w związku z prawem do życia i zakazem nieludzkiego lub poniżającego traktowania, ponieważ policja i władze sądowicze niewłaściwie stosowały przepisy dotyczące przemocy domowej.

***Wniosek:** Bierność sądów w sprawach przemocy domowej jest dyskryminacją, gdy systematycznie wpływa na osobę należąca do grup chronionych, niezależnie czy sprawca jest ustanowiony i skazany.*

7. Dyskryminacja ze względu na ograniczenia prawa do swobodnego przemieszczania się na podstawie pochodzenia etnicznego.

Z wyjątkiem wykonywania uprawnień związanych z użyciem siły i broni palnej, a także śledztwa zbrodni, policjanci powinni powstrzymać się od dyskryminacji w każdym innym przypadku wykonywania uprawnień. Powinny oni równo traktować ludzi, niezależnie od ich pochodzenia etnicznego, religii, płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej lub innych chronionych cech.

ETPC, *Timishev przeciwko Rosji* Wyrok Trybunału z dnia 13 grudnia 2005

Wnioskodawca jest obywatelem Rosji, pochodzenia czeczeńskiego. On mieszka w Kabardyno-Bałkarii, jako osoba migrująca po pierwszej wojny czeczeńskiej.

W sprawie *Timishev przeciwko Rosji* skarżący utrzymywał, że uniemożliwiono mu przekroczenie punktu kontrolnego przy wjeździe do określonego regionu ze względu na jego czeczeńskie pochodzenie ETPC ustalił, że potwierdzają to oficjalne dokumenty, w których odnotowano istnienie polityki ograniczania przemieszczania się osób pochodzenia czeczeńskiego. Wyjaśnienie udzielone przez państwo uznano za nieprzekonywujące ze względu na brak konsekwencji w twierdzeniu, że ofiara zrezygnowała dobrowolnie, po tym jak odmówiono jej pierwszeństwa w kolejce. ETPC uznał zatem, że skarżący był dyskryminowany ze względu na pochodzenie etniczne.

Wniosek: *W wykonywaniu swoich uprawnień kontroli ruchu drogowego policjanci nie mogą dyskryminować ludzi na podstawie ich pochodzenia etnicznego.*

Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze: Załącznik № 5

METODYKA NAUCZANIA

SZKOLENIE

„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”

Moduł 2 „ Zakaz dyskryminacji w działaniach i strukturach policji ”

Temat 2 „ Zasada równego traktowania i niedyskryminowania obywateli w pracy policji ”

Cel: Wiedza o niedyskryminacji w strukturach policji.

Metody: wykład , dyskusja , burza mózgów, informacja zwrotna , podsumowanie

Czas trwania	Działania / treść	Metody
100 min..	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala).	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia.	
	3.1. Wstęp do szkolenia: znaczenie tematu – poszanowanie praw obywatelskich i politycznych funkcjonariuszów policji.	Burza mózgów, dyskusja
	3.2. Regulacje prawne dotyczące praw funkcjonariuszów policji, określonych w Konstytucji , ustawach oraz w Kodeksie Etycznym	Wykład, dyskusja , informacja zwrotna
	3.3. Dyskryminujące praktyki w strukturach policji	Wykład , burza mózgów , dyskusja
	3.4. Rola policyjnego kierownika ze względu niedyskryminacji	Wykład , dyskusja
3.5. Wyniki uczenia się, dodatkowe źródła informacji, zadania dla uczestników	Podsumowanie	

TEMAT № 2

„ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA I NIEDYSKRYMINOWANIA OBYWATELI W PRACY POLICJI”

Wprowadzenie do tematu

Zasada równego traktowania obywateli i niedzskryminowania mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw człowieka. Z drugiej strony, jego stosowanie poprawia klimat w pracy oraz zwiększa skuteczność działań pracowników.

Główna idea równego traktowania może być łatwo wyjaśniona w kontekście pracy policji. Fakt, że człowiek ma specyficzne cechy charakterystyczne (kolor skóry, płeć, religija, itp.) nie powinien prowadzić do różnego traktowania - na przykład faworyzowanie lub postępowanie szczególne

Problem występuje, gdy idea ta powinna być stosowana w praktyce. W każdym przypadku różne aspekty praw człowieka, w tym i zakaz dyskryminacji, powinny być liczone. Często policjant decyduje się chronić prawo każdego obywatela, poprzez ograniczanie legalnego prawa innego obywatela. Należy przestrzegać przepisów prawa, biorąc pod uwagę szczególną sytuację. Uniknięcie różnego traktowania na podstawie obiektywnych cech danej osoby jest warunkiem niezbędnym dla podejmowania decyzji do stosowania uprawnień policyjnych.

Trener powinien prowadzić dyskusję w kierunku poszukiwania rozwiązań, a nie w kierunku osiągnięcia prawidłowej odpowiedzi.

Temat obejmuje dwie zasadnicze kwestie:

A. Obowiązek niedyskryminacji w zakresie profesjonalizmu;

B. Uprawnienia pracowników Ministerstwa spraw wewnętrznych do równego traktowania w zakresie ich uprawnień jako urzędników państwowych oraz jako członków społeczeństwa.

A. Obowiązkiem policji zapobiec dyskryminacji w wykonywaniu uprawnień policyjnych

Państwo ma obowiązek traktować obywateli jednakowo przy tworzeniu ustawodawstwa. Należy również zapewnić takie same warunki ochrony praw przed instytucjami państwowymi, wyłącznie takie same warunki w stosunkach obywateli z policją i sądownictwem.

Następnie, państwo jest zobowiązane do szkolenia urzędników służby cywilnej i do stworzenia dobrego środowiska pracy, w którym nie ma dyskryminacji. Policjanci muszą wykonywać swoje uprawnienia zgodnie z zasadą równego traktowania z dwóch głównych powodów.

Prawo do równego traktowania wszystkich obywateli jest zgodny z zobowiązaniem urzędnicy nie naruszać jego.

Następnie, zasada niedyskryminacji jest częścią profesjonalizmu i prowadzi do efektywności w działalności zarówno poszczególnych pracowników i policji.

Ocena czy dana sytuacja jest aktem dyskryminacji, czy nie - jest trudna. Dlatego w szkoleniu policjantów w sprawie antydyskryminacji powinny być podniesione do dyskusji w sposób jasny i zwięzły studiów przypadków, które pozwalają na stworzenie

jasnej wizji odpowiedzieć na pytania należy doprowadzić do dyskusji jasne i krótkie przypadki, aby umożliwić uzyskanie jasnej odpowiedzi na pytania: „Czym jest dyskryminacja w zakresie stosowania uprawnień policyjnych?” oraz „Dlaczego warto być traktowane w równych sposobach obywateli?” W związku z tym, można użyć następującej praktycznej sytuacji (sprawy), która dotyczy większości uprawnień policji:

Policjant sprawdza grupa osób, w której znajdują się obywatele Bułgarii, Rumunii i Turcji. Policjant dokonał szczegółowej analizy tylko dokumentów tożsamości obywateli Turcji, do których skierował obraźliwe słowa.

Trener powinien poprowadzić dyskusję na temat sprawie, w następujący sposób:

- Policjant poniżył godność ludzi traktując odmiennie w zakresie praw człowieka obywateli Turcji. On nie spełnił swoją główną odpowiedzialność i powołanie;
- Profilowanie jednostek oparte na podstawie etnicznej prowadzi do błędów i nieskuteczności w działaniach policjantów. Dotyczy to również innych cech osoby, które stanowią obiektywne cechy.

Na tej podstawie należy przedstawić uzasadnienie różnego traktowania przez funkcjonariuszy policji w przypadkach określonych przez ustawę. Podejście, z którym trener będzie korzystał jest bardzo ważne. Należy wykonać wyraźnego przejścia od bezwzględnej zasady niedyskryminacji w policji na zobowiązania pracowników do podjęcia działań, które ograniczają słusznych praw niektórych obywateli. Tutaj należy zadać następujące pytania:

Czy różne traktowanie zatrzymanych osób niepełnoletnich albo różnej płci (w oddzielnych pokojach) stanowi dyskryminacją?

Oczywista odpowiedź na to pytanie pozwoli szkoleniowcom zrozumieć różne traktowanie osób znajdujących się w różnych warunkach i sytuacjach, w których różne traktowanie jest aktem dyskryminującym wykonany przez urzędnika. Należy wyjaśnić, że w pierwszej okazji istnieje ochrona praw człowieka, zaś w drugiej okazji istnieje pogwałcenie praw człowieka.

Różne traktowanie, które jest przeznaczone do ochrony praw człowieka i dąży do zgodnego z prawem celu, nie jest aktem dyskryminacji. Powinno być podejmowane w warunkach absolutnej konieczności i jeżeli jest to uzasadnione (uzasadniony cel - ochrona praw człowieka), kiedy nie ma innego sposobu, aby rozwiązać tą sytuację.

Podczas dyskusji szkoleniowcy mogą zadać następujące pytania przykładowe:

1. Czy są jakieś przypadki w codziennych działaniach policji w których należy różnie traktować osoby odmiennej płci lub osoby niepełnoletni a pełnoletni. Jeśli istnieją takie przypadki, szkoleniowcy muszą zidentyfikować warunki, gdzie prawodawstwo może je stosować;
2. Czy istnieją przypadki, w których różne traktowanie może być uzasadnione? Jakie są argumenty?

Trener powinien kierować wnioski na decyzję w sprawie stosowania uprawnień policyjnych w konieczności poszanowania praw człowieka i osiągnięcia słusznego celu. Należy zauważyć, że oba aspekty pasują, jako ostateczny wynik, bo zawsze jest uzasadniony cel ochrony praw człowieka.

Pewny prawny cel, jednak pokazuje przyczynę do stosowania uprawnień policyjnych, które w wielu przypadkach stanowią ograniczenia praw. W ten sposób szkoleniowcy będą mogli odróżnić naruszenie praw człowieka i legalne ograniczenie praw człowieka, bezpośrednio związane z kwestii dyskryminacji.

B. Prawo do niedyskryminacji i równego traktowania policjantów

Państwo powinno gwarantować prawo do niedyskryminacji wszystkich obywateli, w tym policjantów. Zasada ta musi być wykonywana nie tylko pod względem ich cech jako obywateli, ale również pod względem ich stanowisko w pracy i status prawny pracowników służby cywilnej.

Z jednej strony, funkcjonariusze policji są traktowane jednakowo i mają takie same możliwości ochrony przed aktem dyskryminacyjnym. Z drugiej strony, ze względu na swoje szczególne funkcje, należy podjęcie środków w celu utworzenia niedyskryminacyjnego środowisko pracy w danym zespole.

Respect i szacunek dla osobowości policjanta jest jedna z głównych przesłanek do ustanowienia dobrego klimatu i dobrej wydajności profesjonalnych struktur policyjnych. Dlatego, nie można oczekiwać poszanowanie praw obywatelskich: przez ludzi, którzy są dyskryminowane i nie zawierają w swoim systemu wartości poszanowanie i szacunek dla innych osób.

Obecna koncepcja zasady niedyskryminacji w zachowaniu urzędników jest uregulowana w kodeksie postępowania dla urzędników służby cywilnej w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych. Wyraźnie wymienione następujące prawa pracownicze: prawo do organizowania i uczestniczenia w organizacji przedstawicielskich; prawo do otrzymania godnej płacy; prawo do dodatkowego zabezpieczenia społecznego; prawo do specjalnych usług zdrowotnych; prawo do pomocy psychologicznej i środków odnoszących się do jego bezpieczeństwa, biorąc pod uwagę specyfikę tej pracy. Pracownicy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych mają prawo do środowiska pracy, pozwalającej na pełną manifestację ich zdolności, wolnej od wszelkich form dyskryminacji

Ustawodawstwo bułgarskie gwarantując prawo do równego traktowania odnosi się do pracowników Ministerstwa Spraw Wewnętrznych. Przepisy art. 6 Konstytucji oraz art. 4 Ustawy o ochronie przed dyskryminacją stosuje się pełnej siły w strukturach policji.

W Ministerstwie Spraw Wewnętrznych, są przepisy odnoszące się do zakazu dyskryminacji funkcjonariuszy policji. Na przykład, zaczynanie pracy w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i rozwój zawodowy pracowników musi być zgodne z zasadą niedyskryminacji zawartą w świadczeniu art.168, pkt 4 ustawy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Doświadczenie pokazuje, że istnieją liczne przypadki naruszeń w strukturach policyjnych w zakresie wykonywania pracy i dyskryminujące działania za pomocą znaków: płeć, pochodzenie etniczne, orientację seksualną i niepełnosprawność. Istnieją formy dyskryminacji w zakresie ścigania funkcjonariuszy, molestowanie w miejscu pracy, w tym przemoc i molestowanie seksualne.

Istnieją przypadki, w których pracownicy są które są przypisanym do innego stanowiska pracy w innych strukturach policji bez podstawy prawnej, bez ograniczeń czasowych, aby przejść bez ich zgody i bez jasnych kryteriów selekcji. W tym przypadku, jest to molestowanie przez kierownika na podstawie pracownika osobistej sytuacji, które jest zakazane przez ustawę o ochronie przed dyskryminacją.

Urzędnik z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych złożył skargę do Komisji ds. Ochrony przed Dyskryminacją, bo odmówiono mu wypłaty podczas korzystania z urlopu wychowawczego na dziecko w wieku do dwóch lat i pozostawić na dziecko poniżej ośmiu lat (Kodeks Pracy). Argumentem dla tej odmowy jest, że wnioskodawca nie jest w ciąży i nie urodził. W tym przypadku jest to dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć.

Przypadki molestowania seksualnego w miejscu pracy, część z których przerastają w świadomego stosunku do pracownika, w tym oskarżenia o niekompetencję i innych aktów nierównego traktowania.

Pomimo braku specjalnie adresowanych skarg może wskazać inne przykłady dyskryminacyjnego traktowania w strukturach policyjnych w oparciu o pochodzenie etniczne i czy płeć. Zdarzenia te są zwykle nieformalne i często po stronie ofiar. Ale jedno jest niewątpliwie - takie akty tworzą dyskomfort środowiska pracy, biedny klimat w środowiska policyjnym i wrogość i nieufności wśród pracowników.

Jeden z głównych problemów, które prowadzą do dyskryminacji w miejscu pracy jest instytucjonalna kultura policja. Utworzone uprzedzenia są trudne do pokonania ze względu na konserwatyzm w środku. Istnieje wewnętrzny problem departamentu - mianowicie, solidarność pracowników dyskryminowanych, kiedy obserwujemy przypadki dyskryminacji przez pracowników dla pracowników, kiedy są świadkami przypadków dyskryminacji przez pracowników do pracowników. Dlatego każdy pracownik, który był świadkiem dyskryminowania jakiegokolwiek osoby przez innego funkcjonariusza powinna podjąć działania zmierzające do rozwiązania umowy i powiadomić o menedżera, bez względu na hierarchiczną pozycję sprawcy takich czynów

Kierownik jest odpowiedzialny za działania swoich podwładnych, w tym za niedopuszczania dyskryminacji w grupach prowadzonych przez niego. Na mocy przepisów wymienionych w sekcji "Relacje między urzędnikami służby cywilnej" z kodeksu etyki urzędników w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych, w stosunkach między policjantami nie są dozwolone wszelkie formy dyskryminacji. Po pierwsze, szefowie policji powinni bardzo dobrze znać standardy podstawowe i mechanizmy ochrony przed dyskryminacją. Szczególne znaczenie ma osobista kontrola, która przejawia się w klimacie nietolerancji do każdego aktu dyskryminacyjnego i odpowiednia interwencja w każdym przypadku. Innym ważnym aspektem jego roli w zatrudnieniu, zachęcić osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej lub

grupy etnicznej. On powinien zachęcić do ich rozwoju zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu korzystnych warunków pracy.

METODYKA NAUCZANIA

SZKOLENIE

„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”

Moduł 2 „Zakaz dyskryminacji w działaniach i strukturach policji”

Temat 3 „Orzecznictwo i decyzje innych instytucji – szkolenie praktyczne”

Cel: Praktyczne zastosowanie wiedzy zdobytej przez analizę orzecznictwa i decyzji.

Metody: wykład , dyskusja , informacja zwrotna , podsumowanie, burza mózgów, praca w grupach

Czas trwania	Działania / treść	Metody
160 min.	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala, miejsca dla pracy w grupach).	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia	
	3.1. Wstęp do szkolenia: - Oznakowanie prawodawstwa dotyczącego ochrony przed dyskryminacją (studiowane w poprzednich numerach); - podział grup oraz wyznaczenie przedstawiciela grupy; - podział przypadków; - podział zadania oraz określanie czas trwania; - informacji zwrotnej na temat gotowości grupy docelowej.	burza mózgów, podsumowanie
	3.2. Indywidualna praca albo praca w grupach: - wprowadzenie i dyskusja przypadków; - identyfikacja problemów i zagadnień dotyczących dyskryminacji; - uzasadnienie prawne tego problemu / problemów związanych z dyskryminacją; - zalecenia dotyczące działań korygujących.	studia przypadków, praca w grupach
	3.3. Indywidualna praca albo praca w grupach:: - wprowadzenie przypadków; - sformułowanie problemu i argumenty prawne; - zalecenia dotyczące działań korygujących; - dyskusowanie o wynikach pracy grupowej.	informacja zwrotna dyskusja
3.4. Podsumowanie przypadków	podsumowanie	
3.5. Wyniki uczenia się, zapewnienie środków na dodatkowe informacje i przypisywanie zadań.	podsumowanie	

TEMAT № 3
„ORZECZNICTWO I DECYZJE INNYM INSTYTUCJOM -
ĆWICZENIA PRAKTYCZNE”

Wprowadzenie do tematu

Fakty:

Zakaz dyskryminacji jest uregulowana w artykule 6 Konstytucji Republiki Bułgarii, a także w odrębnych tekstach deklaracyjnych zawarte są w różnym przepisom. Przyjęcie ZZDiskr. potrzebuje definicji do pojęć, terminów i procedur dla ochrony przed dyskryminacją.

Biorąc pod uwagę zwiększone niebezpieczeństwo pewnych specyficznych form dyskryminacji i potrzebę skutecznej walki z nimi, Rada UE przyjęła decyzję ramową 2008/913/WSiSW w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnie karnych (art. 162-166 art.172a pkt 1 kodeksu karnego Republiki Bułgarii), które nakładają obowiązek na wdrożenia przez państwa członkowskie takie środki legislacyjne na poziomie krajowym, że określone w decyzji formy dyskryminacji Usankcjonowane prawem karnym, zbrodni od rasistowskich i ksenofobicznych motywów są okolicznością obciążającą

Z poprzednich wykładów wynika, że ustawodawstwo krajowe jest dobrą pokrytą bazą, która penalizuje akty dyskryminacji, ale w tym momencie praktyka bułgarskich sądów jest niewystarczająca, żeby uwrażliwić społeczeństwo i instytucje na tych zagadnieniach.

I. Praktyka Komisji ds. Ochrony przed Dyskryminacją

Sprawy rozpatrywane przez Komisję ds. Ochrony przed Dyskryminacją można podzielić w następujący sposób:

1. Sprawy dotyczące pracodawcy - pracownik w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych

1.1. Przypadek dyskryminacji w wykonywaniu pracy na osobiste i społeczne powody "statusu" do policjantów.

Komisja otrzymała skargę przeciwko komendantowi powiatowego policji. Wnioskodawcy informowali o dyskryminacyjnego traktowania przez komendanta, w wyniku delegowania policjantów w strukturach innych bez podstawy prawnej, bez ograniczeń czasowych do przemieszczania oraz bez zgody i bez jasnych kryteriów selekcji.

Komisja stwierdziła, że pracownicy są przedmiotem dyskryminacji bezpośredniej przez dyrektora Regionalnego Departamentu Policji na podstawie ich “ sytuacji osobistej i społecznej”, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o ochronie przed dyskryminacją.

Komisja nakazała dyrektora przestrzegać zasady równości wobec prawa oraz zasady jednolitego stosowania przepisów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zgodnie z art. 2 pkt 1 ZZDiskr.

Wniosek: Nieprzestrzeganie wymogów równego traktowania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi doprowadziło do dyskryminacji bezpośredniej.

1.2. Przypadek "molestowania seksualnego" w pracy

Chciał by ona towarzyszyła mu w bankietach, siedziała do niego, wyruszała ona razem z nim wnioskodawca twierdzi, że po jej powołaniu w policji a rozpoczęciem pracy stała się "podmiotem różnego stosunku przez dyrektora Regionalnego Departamentu Policji". Stosunek polegający na prowadzeniu długich rozmów w jego gabinecie, które nie dotyczyły jej pracy. Długie pobyty w jego biurze były przedmiotem dyskusji i kpin przez współpracowników.

Podczas swojego urlopu, zbyt zaniepokojona stosunku jego pracodawcy, ona przeprowadziła rozmowę z szefem policji kryminalnej i szefem regionalnej jednostki Policji. Oni poradzili jej porozmawiać z dyrektorem regionalnej dyrekcji Ministerstwa wewnętrznych spraw.

Po tej rozmowie stosunek szefa uległ zmianom. On nie rozmawiał z nią, ale pod pretekstem rozmowy biznesowej agresywnie wyjaśnił, że jej związek z kolegą z biura był niedopuszczalny, ponieważ nie był na jej poziomie, był sierżanta z grupy mniejszościowej i jej związek był zagrożeniem reputacji instytucji. Szef powiedział, że nie pozwoli na połączenie pomiędzy nią i jej kolegą, i jeśli należy "rozdzieli się z niektórymi ludźmi." O miesiąc później przyjaciel wnioskodawcy otrzymał nakładana sankcję dyscyplinarną.

Długie rozmowy przestały, ale w kontaktach służbowych dyrektor wyrażał nieskrywaną pogardę wobec jej przyjaciela, jego podporządkowanego i kolegi.

Po jej skardze ze strony regionalnej dyrekcji Ministerstwa wewnętrznych spraw podjęto środki w celu powstrzymania działań dyrektora i usunięcia warunków dyskryminacji.

Izba stwierdziła, że dowody, wymienione przez wnioskodawcę, zawierają bezpośrednie i pośrednie wskazówki dla szczególnego traktowania wnioskodawcy przez dyrektora, związane z założeniem i utrzymywaniem bliskiego kontaktu między nimi, niezwiązane ze stosunkiem pracy, jest niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, wyrażono werbalnie lub w inny sposób, które podważa godność i honor oraz tworzy obraźliwe, poniżające i zastraszające środowisko dla wnioskodawcy jak i same dowody potwierdzają dane, zawarte w skardze w tym kierunku.

Izba stwierdziła, że po zarzucie skarżącej, jako kierownik jej przyjaciela, dyrektor świadomie kontrolował jego pracę oraz przy nałożeniu sankcji dyscyplinarnej, traktował go nierówne w porównaniu do innych pracowników, co jest naruszeniem art. 20 ZZDiskr, który stwierdza: "Pracodawca stosuje te same kryteria nałożenia sankcji dyscyplinarnych, bez względu na podstawie art. 4 ust. 1".

Komisja stwierdziła, wykonanie "molestowania seksualnego", co stanowi dyskryminację w rozumieniu art. 5 ZZDiskr. w związku z § 1 § 2 AP ZZDiskr, oraz dyskryminację ze względu na płeć i pochodzenie etniczne, oraz molestowanie seksualnego przez dyrektora.

Komisja stwierdziła nierówne traktowanie osoby z naruszeniem art. 20 ZZDiskr. , reprezentujące i "prześladowanie" powiązanej osoby, zgodnie z definicją art. 5

ZZDiskr. w związku z § 1, pkt b. "b" oraz w powiązaniu z pkt 9 dodatkowych przepisów ZZDiskr.

Komisja wskazuje dyrektorowi do powstrzymania się od działań, które naruszają art. 20 oraz art. 5 ZZDiskr. w związku z § 1 pkt 2 i pkt 3 dodatkowych przepisów ZZDiskr.

Komisja zaleca ministrowi spraw wewnętrznych rozwijać zasady gwarantujące prawo niedyskryminacji i równość traktowania. Zasady te muszą być zgodne z wymaganiami ZZDiskr., UMSW oraz z Kodeksu funkcjonariuszów MSW. Należy szybko reagować na podstawie skarg lub uwag otrzymanych, dotyczących dyskryminacji, wnoszonych przez pracowników Ministerstwa, zawiadomić upoważnionych osób oraz zapewnić rzetelność kontroli.

Wniosek: Specjalny stosunek szef - podporządkowy związany z założeniem i utrzymywaniem bliskich kontaktów między nimi, niezwiązany z oficjalnej relacji, jest niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, wyrażane fizycznie, werbalnie lub w inny sposób, które podważa godność i honor i tworzy wrogi, obraźliwe, poniżające i zastraszające środowisko dla wnioskodawcy, który udowadnia, że jest "molestowanie seksualne" i to jest dyskryminacją.

2. Przypadek, który bada działania dyskryminacyjne w wykonywaniu uprawnień funkcjonariuszów policji

2.1 Przypadek "molestowania" w wykonywaniu uprawnień policjanta do małoletniego chłopca

Skarga została złożona przez ojca małoletniego chłopca, który został wyprowadzony ze szkoły przez policję pod zarzutem w kradzieży. Wnioskodawca stwierdza, że w momencie wyprowadzenia syna, chłopiec został nazwany "cygan, złodziej".

Komisja stwierdziła, że skarżący jest podmiotem "molestowania" w wykonywaniu uprawnień policyjnych, a mianowicie w areszcie i pytania, w rozumieniu art. 5 w związku z ust. 1 pkt 1 dodatkowych przepisów ZZDiskr. ze względu na „wiek”.

Komisja wskazuje dyrektorowi Regionalnego Departamentu Policji podjęcie działań w celu ochrony praw nieletnich i przeciwko molestowaniu takich osób przez jego pracownicy.

Komisja wskazuje dyrektorowi Wojewódzkiego Oddziału Policji podjęcie działań w celu ochrony praw nieletnich i przeciwko molestowaniu takich osób przez jego pracownicy.

Wniosek: Stosowanie obraźliwego języka, w związku z pochodzeniem etnicznym osoby, obraźliwe dla jego honoru i godności jest molestowanie.

II. Orzecznictwo na mocy ustawy o ochronie przed dzskryminacją

1. Decyzja Sądu Rejonowego w Sofii w sprawie molestowania i podżegania do dyskryminacji na mocy ustawy o ochronie przed dzskryminacją

Molestowanie i podżeganie do dyskryminacji, stanowią odrębne formy dyskryminacji. Zakaz podżegania do dyskryminacji stanowi uzasadnione ograniczenie wolności wypowiedzi nałożony w interesie publicznym. Fakt uprzedmiotowienia oświadczenia nie jest wystarczającym powodem do przyjęcia, że istnieją "molestowanie" i "podżeganie" na mocy ZZDiskr. Również specjalny cel lub skutek przemocy muszą istnieć.

W jakim stopniu pozwany obiektywnie wpływał na interes publiczny każdy z różnym etnicznym i religijnym samostanowieniem, może być podmiotem naruszenia niezależnie czy oświadczenia zostały skierowane bezpośrednio do jego społeczności czy nie.

Skarżąca, obywatelka bułgarska z ormiańskiego pochodzenia etnicznego, powiedziała, że wypowiedzi pozwanego w skardze stanowią molestowanie i podżeganie do dyskryminacji, i w celu tego prosi Sądu ustalić ten fakt, nakazać pozwanego usunąć naruszenia przestać robić takie oświadczenia, podobne w treści jak rozpatrywane, i przywrócić sytuację istniejącą przed naruszeniem przez publiczne przeprosiny w specjalnie wyznaczonym przez wnioskodawcę tekst w telewizji kablowej, na wiecu wyborczym we wsi, która również zostanie opublikowana w dwóch gazetach.

Dyskryminacja jest niezgodna z prawem działań prawnych, które można wyróżnić następujące elementy: 1. różne podejście do tej samej sprawie, 2. Różnica nie zgodne z prawem cel (bez obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia), a 3 brak proporcjonalności pomiędzy zatrudnionych środków i zamierzonego celu.

Są to minimalne wymagane kryteria, jakie muszą spełniać postawa kwalifikuje się jako "dyskryminacja".

W tym przypadku oświadczenie pozwanego z trybuny Zgromadzenia Narodowego jest molestowaniem i podżeganiem do dyskryminacji.

Z jednej strony jest to spowodowane, bo w powyższych stwierdzeń występują wszystkie elementy dyskryminacji w związku z cygańskiej, żydowskiej i tureckiej wspólnoty etnicznej i religijnej. Więc w nich zostało przeprowadzone różne traktowanie wobec Żydów, Turków i Cyganów, oraz nie ma uzasadnionej proporcjonalności między celem (cokolwiek to jest), a środkami z którymi jest realizowana. Z drugiej strony, te wypowiedzi ich sugestii tworzą wrogie środowisko i podburzają nastroje wobec mniejszości w Bułgarii.

Kształt oświadczenia pozwanego wynika nienawiści ze względu na pochodzenie etniczne, które ustawa o ochronie przed dyskryminacją i system prawny w ogóle nie pozwalają Wolność słowa cierpi ograniczenia w interesie publicznym. Takie ograniczenie stanowi zakaz podżegania do dyskryminacji – imperatyw, wymagający, że wszyscy bezwarunkowo przestrzegali praw i interesów innych w świetle ich samostanowienia narodowego i tożsamości etnicznej. W tych stwierdzeń pozwany

przekroczył linię, która pozwala na swobodne korzystanie z prawa wypowiedzi. W tym sposobie uzyskał prawną jakość sprawcy.

Czy te stwierdzenia obiektywnie naruszają zakaz, który dotknął interesu publicznego, każda osoba etnicznego i religijnego samookreślenia, różniące od bułgarskiej etnicznej i językowej wspólnoty może być podmiotem naruszenia. Dlatego sąd uznał, że skarżąca prawidłowo wskazała zabierania głosu pozwanego, jako podżeganie do dyskryminacji, chociaż pozwany nie wypowiedział się w tych oświadczeniach do jej społeczności. W tym przypadku, oświadczenia pozwanego stanowią mowy nienawiści, jako forma ekspresji, która rozpowszechnia, podburza, sugeruje i uzasadnia etniczną nienawiść i wrogość wobec mniejszości.

Sąd Okręgowy Sofii stwierdził, że wypowiedzi pozwanego z trybuny Zgromadzenia Narodowego o takiej treści, co : „...ponieważ w tym okresie ośmiu lat dokonano ogromnego ludobójstwa narodu bułgarskiego. Pod naciskiem czynników zewnętrznych i wrogich w Bułgarii ma pozostać 3,4,5-milionów mieszkańców. To jest plan ludzi, którzy nienawidzą Bułgarów i ten plan jest realizowany na naszych oczach. Jeśli ktoś pyta, jak, będę mu wskazać: odbierając Bułgarów prawo do bycia mistrzami w ich własnym kraju, pozostawiając ich umrzeć w ubóstwie bez zapewniania leków i opieki medycznej, przez poddaniu terroru przez zespoły cygańskie, który codziennie atakują, rabują, gwałtują i nadużywają bułgarskiego narodu, wtedy nikt celowo nie szuka zbrodni wykonanych przez nich, ponieważ dyrektywa ze zewnątrz jest taka - nie badać zbrodni tych grup mniejszościowych. Celem jest, żeby Bułgarzy żyli w strachu, aby byli rozczarowani, posłuszni... “ i na wiece partii o treści, co: „ ...nie na cyjanizacji Bułgarii, nie na turcyzacji Bułgarii. Wreszcie Bułgarzy zostaną reprezentowane w parlamencie. Tam nie będzie tylko homoseksualistów, cyganów, Turków, Żydów oraz wszystkich innych, będzie tylko Bułgarzy, którzy będą bronić honor, godność i interesy Bułgarów. Mówimy, że Bułgaria nie pozwoli, aby stała się turecką prowincją. Bułgaria nie pozwoli, aby stała się krajem cyganów. Bułgaria nie pozwoli, aby stała się kolonią żydowską ani kolonią ... ”- stanowią nękanie i podżeganie do dyskryminacji.

W pierwszej instancji, sąd, do którego wniesiono sprawę nakazał pozwanego, aby zatrzymał podżeganie do dyskryminacji.

Wniosek: Forma zabierania głosu, która inspiruje nienawiść ze względu na pochodzenie etniczne jest zakazana przez prawo w zakresie ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem oraz stanowi nawoływanie do dyskryminacji. Wolność słowa cierpi ograniczenia w interesie publicznym. Takie ograniczenie stanowi zakaz podżegania do dyskryminacji – imperatyw, wymagający, że wszyscy bezwarunkowo przestrzegali praw i interesów innych w świetle ich samostanowienia narodowego i tożsamości etnicznej. Gdy stwierdzenia przekraczają linię, która pozwala na swobodne korzystanie z prawa wypowiedzi, ten który sprawia te oświadczenia uzyskuje prawną jakość sprawcy.

III. Orzecznictwo w sprawie stosowania norm prawnych ustawodawstwa bułgarskiego, karać jako przestępstwo określone przejawy nietolerancji (art. 162-art.166, art.172a pkt 1 Kodeksu karnego)

1. Zbrodnie przeciwko równości narodowej i rasowej

W romskiej dzielnicy zostało popełnione morderstwo, które spowodowało napięcia i gromadzenie się tłumu. W związku z przypadkiem na miejsce została wysłana ekipa z telewizji, która rozmawiała z mieszkańcami w sąsiedztwie, w tym i z oskarżonym A. Powiedział, że wszyscy Bułgarzy zasługują na śmierć. Reportaż został wyemitowany w centralnym programie informacyjnym, oświadczenie oskarżonego było postrzegane przez wielu widzów telewizji, wśród których ośmiu świadków, z których każdy usłyszał replikę: "wszyscy Bułgarzy zasługują na śmierć".

Po zakończeniu sądowo-psychiatrycznej ekspertyzy przeprowadzonej w celu ustalenia, czy oskarżony w chwili popełnienia przestępstwa rozumiał znaczenie aktu i mógł kierować swoje postęпки; brakuje afektu, oraz zachowanie oskarżonego oraz oświadczenie były pod wpływem nastroju grupy w tym momencie.

Stan faktyczny wynika z rozmów z ośmiu świadków, z publikacji drukowanych, z listów od dwóch mediów elektronicznych, z sygnału Komisji Ochrony dyskryminacji.

Sąd doszedł do następujących wniosków prawnych:

Oskarżony dokonał przestępstwa z art. 162 ust. 1 Kodeksu karnego - rozpowszechnił wartościującą informację oraz widoki, które ze swej natury mogą rozpalać wrogość lub nienawiść rasową. O takim charakterze jest oświadczenie złożone przed kamerą w telewizji i emitowane w centralnym programie informacyjnym, materiały video zostały złożone w sądzie. Argument oskarżonego, że był w stanie afektu został odzucony po zakończeniu sądowo-psychiatrycznej ekspertyzy. Akt jest popełniony umyślnie.

Sąd uznał winę osoby, w tym, że głosił nienawiść rasową, mówiąc "wszyscy Bułgarzy zasługują na śmierć, naruszenie zostało sfilmowane i pokazane z telewizji i jest to przestępstwem zgodnie z art 162 § 1 Kodeksu karnego.

Sąd nałożył karę administracyjną - grzywna w wysokości 500 (pięćset lev).

Wniosek: Zamierzone rozpowszechnianie informacji i opinii, które ze swej natury są mogą rozpalić nienawiść rasową lub nienawiść jest przestępstwem.

IV. Praktyka organów międzynarodowych i zagranicznych w celu ochrony przed dyskryminacją

1. Dyskryminacja ze względu na rasę w zatrudnianiu policji

Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych w Waszyngtonie przeciwko Davisowi, 426 US 229 (1976)

Pozew został złożony przez dwóch czarnoskórych Amerykanów, którzy ubiegali się o służbę w policji w Waszyngtonie, ale zostali zniszczeni, nie zdali egzaminu umiejętności werbalnych. Twierdzą, że ze wszystkich kandydatów do służby policji na tym egzaminie nie potrafiło więcej czarnych niż białych Amerykanów i że egzamin posiada nieproporcjonalny efekt na różnych grup rasowych w Stanach Zjednoczonych i dlatego należy przyjąć, że praktyki, która stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na rasę, oraz należy, zatem przyjąć, że jest praktyką, która stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na rasę.

Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych nie unieważnił tej praktyki z postanowieniami Konstytucji Stanów Zjednoczonych, które chronią przed

dyskryminacją. Sąd stwierdził, że egzamin jest "pozornie neutralny i można racjonalnie stwierdzić, że służy określonej celowi, któremu rząd jest uprawniony do ścigania na mocy Konstytucji. Sąd Najwyższy orzekł, że "oficjalne działania nie można uznać, że jest to niezgodne z konstytucją tylko dlatego, że powoduje nieproporcjonalny wpływ". Strona skarżąca w tej sytuacji musiała udowodnić dyskryminacji ze strony państwa. Sąd zauważył, że "dyskryminujący efekt nie jest bez znaczenia, ale nie będzie jednak stanowić jedyne punktu do ustanowienia ofensywnej dyskryminacji rasowej zabronione przez Konstytucję". Sąd zbadał praktyki zatrudniania czarnoskórych w Waszyngtonie w ostatnich latach i stwierdził, że miasto podjęło znaczne wysiłki, do zatrudnienia czarnoskórych w policji, oraz w czasie procesu część czarnoskórych oficerów w policji jest prawie równa do ich udziału w miejskiej społeczności.

Wniosek: Ustanowienie nieproporcjonalnego wpływu dowolnej miary wobec określonej grupy rasowej nie jest wystarczającym powodem do stwierdzenia dyskryminacji rasowej.

2. Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne

Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej ONZ Centralnej Rady Niemieckich Sinti i Romów i innych. przeciwko Niemcom, № 38/2006, 22.02.2008

Sprawa, która została skierowana jest w związku z artykułem w czasopiśmie "Kriminalist" opublikowanym przez Stowarzyszenie oficerów śledczych w Niemczech. Został napisany przez P.L., wiceprzewodniczący sekcji bawarskiego stowarzyszenia. Artykuł zawiera obraźliwe dla romów i sinti wyrazy w stosunku do ich pochodzenia etnicznego. Autor mówi o "odrębnego i częściowo spiskowego sposobu życia" i o "przestępczości sinti i romów". On twierdzi, że sinti czują się jak "larwy w bekonie" w niemieckim systemie zabezpieczenia społecznego i że ich postawa jest "używać bez winy prześladowania w Trzeciej Rzeszy jako pretekst do kradzieży oraz społecznego oszustwa". Po publicznych protestach, organizowanych przez Centralną Radę Niemieckich Sinti i Romów, bawarski minister spraw wewnętrznych usunął autora ze stanowiska w miejscowym komisariacie policji. Jednak prokuratura i sąd odmówili ścigania. Dla Komitetu usunięcie ze stanowiska stanowi wystarczającą i odpowiednią sankcję, bo nie znajduje żadnego naruszenia Konwencji przeciwko dyskryminacji rasowej.

Wniosek: Dyskryminacją jest nawet oświadczenie uprzedzeń przez funkcjonariusza policji przeciwko jakiegokolwiek społeczności etnicznej w drukowanej edycji. W tym przypadku kara administracyjna zwolnienie jest wystarczająca.

3. Dyskryminacja ze względu na płeć

Sąd Federalny Niemiec, sprawa № III ZR277/01 z dnia 1 sierpnia 2002.

Sprawa wywodzi się w związku z samobójstwem kobiety 29-letniej, która jest policjantką. Policjantka pracowała na zmiany w policji od prawie dwóch miesięcy. W przedśmiertnym liście ona stwierdza, że nie chce żeby była gnębiona bardziej przez koleżki z jej zmiany. Wewnętrzne badania wykazały, że szef policjantki gnębił ją ciągle, ciągle umniejszał jej pracę, oraz atakował ją werbalnie przez obraźliwe uwagi. Ze względu na specyfikę swoich uprzedzeń, czuł silną potrzebę nękać kobiety.

Bezpośrednio przed popełnienia samobójstwa, policjantka została skierowana do zakładu psychiatrycznego dla klinicznego leczenia na kilka dni. Po jej śmierci, jej ojciec zażądał odszkodowania od szefa zmiany w zakresie krzywdy i kosztów pogrzebu. Federalny Trybunał orzekł, że nie tylko oskarżony, ale rząd są odpowiedzialni za straty wynikających z powodu nękania pracownika niższej rangi przez pracownika wyższego rzędu. Ponadto sprawca musi zostać ukarany i muszą być podjęte działania dyscyplinarne przeciwko niemu. Okoliczności zarzutów należy wyjaśnić.

W tym przypadku pracownik wyższego rzędu wykorzystał swoją moc do nękania pracownika niższego rzędu. W sposób naruszył jego godność ludzką.

W swojej decyzji z dnia 1 sierpnia 2002 r., sprawa №. III ZR 277/01, Sąd Federalny uzasadnił niższą karę w tym, że policjantka i jej szef byli w kontakcie ze sobą tylko w pracy. Dlatego szef zmiany, działał tylko, jako osobę służbową. Użył swej mocy do nękania policjantki o niższej rangi bez uzasadnionych powodów. Nękanie z jego strony jest wyrazem nienawiści do kobiet w ogóle. Dlatego ten przypadek stanowi pogwałcenie ludzkiej godności.

Szef zmiany działał, jako organu oficjalnego, nie tylko on, ale także rząd jest odpowiedzialny za pokrycie strat. Kierownik zmiany został zwolniony ze swoich obowiązków i ostatecznie został zwolniony z policji. Ze względu na krótki okres czasu nękania (dwa miesiące), oraz fakt, że policjantka nie powiedziała nikomu poza zmiany o problemie, nieposzukiwana oficjalną odpowiedzialność oficerów wyższej rangi.

Wniosek: Dyskryminacja ze względu na płeć jest nie do przyjęcia, zwłaszcza w instytucjach takich jak policja. Przejawem takiej dyskryminacji, zwłaszcza przez kierownika do podwładnego, może prowadzić do fatalnych konsekwencji.

*Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze:
Załącznik № 6*

MODUŁ III
„PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W DZIAŁANIACH POLICJI”

METODYKA NAUCZANIA		
SZKOLENIE		
„POLICJA BEZ DYSKRYMINACJI ”		
Moduł 3 „Przeciwdziałanie dyskryminacji w działaniach policji”		
Temat „Uprawnienia policji i niedyskryminacyjne zachowanie - część pierwsza i druga”		
Cel: Ćwiczenia wiedzy, zdobytej w szkoleniu niezbędna do wykonania uprawnień policyjnych		
Metody: dyskusja, przypadki, praca w grupach / w zależności od liczby uczestników w grupie docelowej / ćwiczenie z odgrywaniem ról.		
Czas trwania	Działania / treść	Metody
8 godzin	1. Przygotowanie środowiska pracy (sala)	
	2. Zasoby (wyposażenie techniczne, przygotowanie materiałów, materiały informacyjne, itd.)	
	3. Prowadzenie szkolenia.	
	3.1. Wprowadzenie do pierwszej części szkolenia: - przegląd rozpatrywanych zagadnień z poprzednich dwóch modułów w kontekście uprawnień policyjnych; - weryfikacja zdobytej wiedzy obecnego wydania tematycznego; - prezentacja uprawnień policyjnych i działań w odniesieniu do różnorodności w społeczeństwie, ze szczególnym uwzględnieniem prewencyjnej funkcji dyskryminacji policjantów postępowania przy wykonywaniu uprawnień policyjnych; - rozdzielenie grup i wyznaczenie przedstawicieli dystrybucji grup przypadków umieszczenie zadań i terminów prac, informacji zwrotnej na temat gotowości do grupy docelowej.	Zadawanie pytań w celu sprawdzenia wiedzy zdobytej do tej pory
	3.2. Praca w grupach: - wprowadzenie i dyskusja przypadków; - identyfikacja problemów i zagadnień dotyczących dyskryminacji w atrybucie; - uzasadnienie prawne tego problemu / problemów związanych z dyskryminacją; - zalecenia dotyczące działań korygujących.	Praca w grupach, rozwiązywanie problemów
3.3. Prezentując wyniki pracy grupy: - prezentacja przypadku; - sformułowanie problemu i argumenty prawne; - zalecenia dotyczące działań korygujących.	Informacja zwrotna, dyskusja	
3.4. Wnioski w każdym przypadku	Podsumowanie	

	<p>4. Wprowadzenie do drugiej części szkolenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adekwatność działań policyjnych w odniesieniu do godności osobistej i różnorodności w społeczeństwie; - wprowadzenie do sytuacji / ćwiczenia z odgrywaniem ról 1 i 2/ i wyjaśnienie roli uczestnikom. 	<p>Informacja zwrotna</p>
	<p>5. Odgrywanie ról 1</p>	<p>Odgrywanie ról.</p>
	<p>6. Analiza działań uczestników w grze fabularnej 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identyfikacja problemów i zagadnień dotyczących dyskryminacji w atrybucie; - uzasadnienie prawne tego problemu / problemów związanych z dyskryminacją; - zalecenia dotyczące działań korygujących. 	<p>Informacja zwrotna, dyskusja</p>
	<p>7. Odgrywanie ról 2 / lub gra szkoleniowa - dla modułu 4/</p>	<p>Odgrywanie ról.</p>
	<p>8. Analiza działań uczestników w grze fabularnej 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identyfikacja problemów i zagadnień dotyczących dyskryminacji w atrybucie; - uzasadnienie prawne tego problemu / problemów związanych z dyskryminacją; - zalecenia dotyczące działań korygujących. 	<p>Informacja zwrotna, dyskusja</p>
	<p>9. Wyniki uczenia, zapewnienie środków na dodatkowe informacje i przypisywanie zadań.</p>	<p>Podsumowanie</p>

TEMAT
”UPRAWNIENIA POLICJI I NIEDYSKRYMINACYJNE ZACHOWANIE „
- CZĘŚĆ PIERWSZA

Wprowadzenie do tematu (analiza przypadku):

• Około godziny 00.30 dyżurny policji otrzymał dwa sygnały naruszenia spokoju w restauracji i lokalu w dzielnicy.

Wezwany patrol policji przybywa na miejsce na **pierwszym** sygnale. W sąsiedztwie znajdują się samochody, niektóre są zaparkowane niezgodnie z istniejących znaków drogowych. Z daleka słychać głośną muzykę w restauracji, niektórzy z uczestników byli widocznie pijani.

Policjanci przedstawili się kierownikowi restauracji. W rozmowie z nim zrozumieli, że chodzi o prywatną imprezę, zorganizowaną przez osoby publicznej z gośćmi elity politycznej i biznesowej.

Funkcjonariusze wyjaśniają, dlaczego są tutaj. Wymagają dowodu osobistego kierownika lokalu. Kontrola dokumentów oraz sprawdzanie poprawności dokumentów są pod względem formalnym.

Policjanci otrzymali dysponowanie zaprosić uczestników być cicho.

Policjanci pożyczili miłego wieczoru uczestnikom i przystąpili do sprawdzenia **drugiego** sygnału naruszenia spokoju w lokalu w dzielnicy.

Na miejscu policjanci ustawili około trzydziestu osób, niektóre y nich są przed wejściem do restauracji. Z daleka słychać głośną muzykę. Większość uczestników jest wyraźnie pod wpływem alkoholu. Uczestnicy byli w różnym wieku - są kobietami i nieletnimi. Niektóre z nich są pochodzenia romskiego oray mają nieładny wygląd. Policjanci raportowali centali o sytuacji. To był powodem dyżurny nakazać kontrolę. W razie potrzeby wysyła drugi patrol.

Funkcjonariusze wymagali dowodu osobistego kierownika lokalu. Stwierdzono, że lokal może pracować do godziny 22:00. Oni wydali skierowany do kierownika lokalu pisemny nakaz dla naruszeniem przepisów Rozporządzenia № 1gminy.

Rozpoczęli sprawdzanie identyfikacji obecnych. Pierwszeństwo mieli młodzi ludzi.

Większość z nich nie posiadała dokumentów tożsamości i twierdziła, że mieszkali w pobliżu lokalu.

Trzy osoby nieletnie byli bez opieki. Policja nakazała im wrócić do swoich domów, zatrzymując tylko osobę pochodzenia romskiego.

To spowodowało reakcję ze strony obecnych, oraz Romów, domagając się wyjaśnienia traktowania. To jest powodem, żeby policjanci podjęli szczegółowe badanie. Te, którzy reagowali zostali oddzielone od grupy do dalszych poszukiwań i zapytań. Weryfikacja nie określa, że osoby są poszukiwane do popełnienia nielegalnych czynów. Jednakże, dla trzech osób (z których jedna jest kobietą), którzy odpowiadają najsilniej do rozmyślnego traktowania, jednakże dla małoletniego policjanaci otrzymali nakaz być zatrzymani i przewiezieni do komendy. Nieletni zaczął płakać. Powoduje to jeszcze bardziej gniewną reakcję innych romów

Pierwszy patrol policji wsiada zatrzymanych w samochodzie, ale ponieważ nie ma wystarczającego miejsca jeden jest w bagażniku. To z kolei powoduje jeszcze bardziej gniewną reakcję Romów prowadzącego, którzy utrudnili drogę samochodu policyjnego.

Jeden z policjantów produkował strzał ostrzegawczy w powietrze, który spowodował tłum wycofać się z samochodu, oraz pozwolić mu się poruszać.

Patrol policji, który został na miejsce był otoczony przez tłum. Tłum zaczął rzucać przedmioty na samochód, który powoduje poważne uszkodzenie samochodu. Jednak policjanci zdołali się wycofać po raz kolejny zrobili raport o sytuacji.

Po przybyciu zatrzymanych w policji deżurny, wyraźnie wściekły, zaczął ich bić i obrażać ich. Następnie rozporządził się wszystkim Romów być zakwaterować w jednym z trzech obiektów dla osób zatrzymanych. Na uwagę jednego z oficerów, że w grupie się znajdują małoletni i żonę, dyżurny powiedział, że pozostałe dwa pokoje są czyste nie są przeznaczone do "śmierdzących cyganów". Dodaje, że zatrzymani Romowie będą gnąć w "klatce", dopóki nie skończy się jego zmiana.

W związku z przypadkiem napisano notatkę służbową z okazji naruszenia ciszy oraz zatrzymania czterech osób pochodzenia romskiego. W związku z tym zostały podjęte działania wobec trzech zatrzymanych na podstawie dekretu z drobną chuligaństwa.

Pierwszy sygnał związany z naruszenia ciszy w restauracji nie był zgłaszane w formie pisemnej

- Rozpoczęcie konkursu do zatrudnienia w Policji ochrony i bezpieczeństwa bułgarskiego ministerstwa spraw wewnętrznych
Wymagania dotyczące dopuszczenie do udziału w konkursie:
 - obywatelstwo bułgarskie;
 - sprawność fizyczna do piastowania urzędów publicznych
 - minimalny stopień "bachelor"
 - nie skazane za przestępstwa;
 - nauczania języków obcych "angielski" do poziomu "A2" (w mowie);
 - kwalifikacja na prawo jazdy kategorii "C";
 - nie starszy niż 35 lat, a od dnia ogłoszenia konkursu
 - mężczyźni;

W sektorze policji ochrony i bezpieczeństwa bułgarskiego ministerstwa spraw wewnętrznych gdzie ten konkurs jest ogłoszony, pracują 10 młodszych inspektorów policji, z których:

- sześciu były w wieku od 36 do 47 lat;
- czterech mieli stopni "bachelor" nabyte na uczelniach wyższych jak Uniwersytet w Sofii, Południowo Zachodni Uniwersytet - Blagoevgrad, Uniwersytet w Płowdiwie i Uniwersytet w Wielkim Tyrnowie;
- trzy kobiety;

- czterech zostały zakwalifikowane do licencji kierowcy z kategorią " B " dwóch z kategorią " C " jeden z kategorią " A " i trzech bez kwalifikacji.

Po konkursie trzech pracowników pracujących w sektorze złożyli skargę do Komisji ds. Ochrony przed dyskryminacją ze względu na dyskryminacji związanej z podanych wymagań dotyczących dopuszczenia do konkursu.

Kilka tygodni później:

- Założyciel skargi został przemieszczony do innej struktury policji;
- drugiemu odmówiono przemieszczanie do innej struktury na jego wniosek
- trzecim nie dopuszcza się używanie urlopu po złożeniu aplikacji z jego strony, odmowa nie jest uziemiona.

- Około godziny 02.30 w bloku mieszkalnym w dzielnicy mieszkańców pochodzenia romskiego powstaje awantura rodzinna. Podczas skandalu pijany mąż zaczął bić swoją żonę

Później ofiara chodzi do policji gdzie mówi, że chce podzielić się swoim problemem z policjantką – kobieta. Policjant stwierdził, w tym momencie nie ma policjantki. Ofiara jest skierowana do centrum certyfikacji medycznej dla pomocy w nagłych przypadkach. Potem dyżurny wyjaśnił, że ona powinna pojawić się ponownie następnego dnia rano w departamencie policji i znaleźć inspektora policji tego obszaru zamieszkania.

Rano ofiara została przyjęta przez inspektora policji w obecności innych kolegów, który wyjaśnił, że nie może zapewnić jej spotkanie z policjantką. Poszkodowana stwierdziła, że nie może pisać i prosi o pomocy.

Widocznie zły, policjant zwrócił się do kobiety słowami: "Jak długo będę się zajmował twoimi historiami cygańskimi ", a to nie jest jego pracą "... pisać twoją skargę, szukaj prawnika!"

Komponentem dodatkowym jest płytą CD zawierająca materiały pomocnicze: Załącznik № 7

TEMAT
”UPRAWNIENIA POLICJI I NIEDYSKRIMINACYJNE ZACHOWANIE”
CZĘŚĆ DRUGA

Wprowadzenie do tematu / ćwiczenie z odgrywaniem ról

• **Sytuacja 1**

Uczestnicy:

1. żona;
2. mąż;
3. policjant 1;
4. policjant 2.

Etapy metodyki:

1. Przygotowanie potrzebnych materiałów dla poszczególnych uczestników i organizacja przestrzeni
2. Sprecyzowanie reguł gry i przygotowanie instrukcji dla każdej roli;
3. Postawienie zadania grupy docelowej

Opis sytuacji:

Okolo godziny 22 dyżurny policji otrzymał zgłoszenie o awanturze domowe. Po przybyciu, funkcjonariusze usłyszeli wzajemne obelgi i groźby. Po natarczym dzwonieniu odezwał się mąż, który był wyraźnie zakłopotany. Funkcjonariusze wytłumaczyli powody swojej obecności.

Oboje małżonkowie są czerwone, rozczochrani i afektowani. Usprawiedliwiają się, że nie mają winy dla awantury.

Zadania dla uczestników:

1. Żona

Wraz z pojawieniem się policji kobieta zaczyna zachowywać się bardziej agresywnie i prowokacyjnie, stwierdza że jej mąż bił ją regularnie, i w tym przypadku złamał wszystko w domu i pokazuje złamany wazon. Kiedy mąż zaczął oponować, ona zaczęła krzyczeć histerycznie i poprosiła policję o bardziej zdecydowanej interwencji – zatrzymać go i nie pozwolić mu wrócić do domu Kobieta nie waha się wkraczać na niego i przeklinając go z obraźliwymi epitetami.

Po kontroli i wydanym zarządzeniem, funkcjonariusze próbują zgłaszać do deżurnej części dla zamknięcia sprawy, żona zaczęła skarżyć się ponownie, że będzie podmiotem nowej przemocy. Kobieta stara się wznowić spór, narzekając męża. W ustalonym przez niego, żona porywa męża.

2. Mąż

Wyraźnie zaniepokojony obecnością policji stara się wyjaśnić przyczyny skandalu. Wjaśnia, że wrócił do domu z podróży służbowej, a żona mówiła, że on wędrował i nie opiekował się rodziną. Głównym powodem częstych awantur jest zazdrość o niego , nieustanne roszczenia do pieniędzy. Jego reakcja jest ujawnienie

przemocy. Mąż mówi, że wstydzi się swojego zachowania i reakcje sąsiadów. Dodaje, że niczego sobie nie złamał, a ona rzuciła wazon na niego. Po kontroli i wydanym zarządzeniem przez policję i następna próba żony wznowić awanturę, mąż nie wytrzymuje i stwierdza, że odejdzie. Mąż chwyta ją za rękę i skręca ją w sposobie zapobiegania jej agresji.

3. Policjant 1

Po przybyciu na adres, dzwoni na drzwi i rozkazuje otworzyć, stwierdzając, że są policjantami. Po wielokrotnym dzwonieniu w końcu udało im się prowadzić na korytarz. Wymagane dokumenty: konieczne jest przedstawienie dowodów osobistych. Policjant próbuje uzyskać więcej informacji na temat przyczyny skandalu i jego skutki. Uznając, że ten kazus nie jest jednoznacznym, razem ze swoim kolegą wydają rozkaz końca skandalu, ponieważ ich działania naruszają spokojnej nocy i przeszkadzają sąsiadom. Dodaje, że spory powinny być rozwiązywane bez przemocy; zwraca się do żony i mówi, że ona może złożyć skargę na podstawie ustawy o przemocy w rodzinie.

Po kontroli i wydanym zarządzeniem przez policję i następna próba dla wznowienia awanturę, policjanci stosują siłę fizyczną i środki przymusu- kajdanki i zatrzymają mężczyznę.

4. Policjant 2

Po przybyciu na adres, wprowadza kolegę na korytarz w domu; pomaga pierwszemu oficerowi w wyjaśnianiu faktów i sprawdzenia tożsamości małżonków

Po kolejnym wznowieniu awantury między małżonkami pomaga koledze, aby utrzymać człowieka przy użyciu siły fizycznej i środki przymusu (kajdanki).

• Sytuacja 2

Uczestnicy:

1. Oficer Dyżurny
2. Dyżurny oficer z kryminalnej policji (tureckiego pochodzenia);
3. Pracownik przeprowadzający kontroli bezpieczeństwa punkt №1 (kobieta);
4. Dwóch pracowników patrolu samochodowego /jeden z nich pochodzenia romskiego/;
5. Dyrektor sektora dykcji generalnej ds. Policji i bezpieczeństwa bułgarskiego ministerstwa spraw wewnętrznych (przeprowadzający kontrolę);
6. Dziewczyna, ofiarą przestępstwa (gwałt);
7. Kobieta, matka dziewczyny.

Organizacja gry fabularnej:

1. Określenie stanowisk poszczególnych delegatów, symulując warunki pracy w departamencie policji
2. Zapewnianie zadania dla każdego uczestnika przed odgrywania ról;
3. Ustalenie zadań grupy docelowej.

Opis sytuacji:

Okolo godziny 24: 00 w rejonowym departamencie policji pojawiają się afektowana kobieta i zmartwiona młoda dziewczyna romskiego pochodzenia. Kobieta zwróciła się do funkcjonariusza policji i stwierdziła, że o godzinie 22.30, z powrotem do domu, jej córka została zgwałcona przez romów. T. i osoby A. mieszkających w sąsiedztwie. Przy pojawieniu matki i córki dyżurny ogląda telewizję. Zirytowany tym, że przerywają mu interesujące oglądanie meczu piłki nożnej, dyżurny nie spieszy się odbierać je i słuchać.

W pokoju przyjęć rejonowego departamentu policji obecnie dwóch policjantów z patrolu samochodowego, którzy kończą notatkę służbowe do uprawiania sygnału dla przemocy w rodzinie.

Oficer deżurny sektora "Policji Kryminalnej" pracuje w swoim pokoju sprawę innego przypadku.

Dyrektor sektora policji i bezpieczeństwa, który kieruje przydziałami policjantów znajduje się w pokoju służbowym oraz uwzględnia ustalenia w oficjalnej dokumentacji.

Zadania dla uczestników:

1. Deżurny oficer

Kiedy zaczął komunikować z matką i dziewczyną zachowuje się arogancki, używa nieprzyzwoitych uwag i daje do zrozumienia, że takie zdarzenia są typowe dla społeczności romskiej, mówiąc, że żadna kobieta nie została zgwałcona bez zgody; zachowanie policjanta staje się dostępnym dla wszystkich w policji.

2. Deżurny operacyjny pracownik

Oburza się zachowaniem swojego kolegi między nimi powstaje skandal

3. Pracownik przeprowadzający zabezpieczenie kontroli w departamencie policji. Wmieszka się w konflikcie, stwierdzając, że zachowanie deżurnego jest obraźliwe, ponieważ żadna kobieta nie chce być zgwałcona, przypomina mu, że ma dwie córki i ledwo zareagował w ten sposób, jeśli coś takiego zdarzy się z córkami.

4. Dwóch pracowników patrolu samochodowego

Jeden z nich, który jest pochodzenia romskiego, wmieszka się, potępiając zachowanie operacyjnego, stara się bronić swojego kolegę;

Inny pracownik opuszcza budynek policji, wyczekując w samochodzie patrolowym zakończenia skandalu bez wmieszania

5. Dyrektor sektora policji i bezpieczeństwa

Na wysokości skandalu wychodzi z swojego pokoju i sprawia do wiadomości pracowników, aby nie wmieszali się w sprawie, ponieważ to nie jest w ich kompetencji; zarzuca, że nie zachowują się właściwie w kontaktach z operacyjnym, który jest starszy; próbuje uspokoić dyżurnego i deżurnego operacyjnego pracownika, którzy są dość agresywne wobec siebie.

6. Dziewczyna ofiara przestępstwa

При развитието на ситуацията се разстройва още повече и плачейки, моли майка си да напуснат РУП и да се прибират. W rozwoju sytuacji staje się bardziej zdenerwowana i płacząc prosi matkę wrócić do domu.

7. Kobieta, matka dziewczyny

Oburza się zachowaniem policjantów oraz wmiesza się w skandalu między policjantów. Ma wyraźnie agresywne zachowanie, zwłaszcza, do deżurnego, podkreślając, że tylko pochodzenie etniczne prowokuje jego złą postawę wobec niej i jej córki; wzywa do podjęcia działań przez dyrektora policji i chce narzekać.

- **Sytuacja 3**

Uczestnicy:

1. Obywatel z niepełnosprawności fizycznej (I.I.);
2. Kierowca samochodu, towarzyszący obywatelowi (I.I);
3. Policjant (stanowisko №1);
4. Policjant pracujący w postępowaniu przedprocesowym.

Organizacja gry fabularnej:

1. Przygotowanie potrzebnych materiałów dla poszczególnych uczestników i organizacja przestrzeni
2. Sprecyzowanie reguł gry i przygotowanie instrukcji dla każdej roli;
3. Postawienie zadania grupy docelowej

Opis sytuacji:

Obywatel I.I pojawia się w rejonowym departamencie policji, jako świadek w postępowaniu przedprocesowym. W towarzystwie swego krewnego, który powinien przewozić go samochodem.

Pokój służbowy pracownika, który pracuje w tej sprawie znajduje się na drugim piętrze budynku policji. Departament Policji nie posiada miejsca parkingowe dla wizitorów, a na ulicy przed budynkiem policji jest znakiem zakazu parkowania samochodów. Budynek nie jest wyposażony z odpowiednią rampę i urządzenia przeznaczone do ułatwienia przemieszczania się osób w niekorzystnym położeniu.

Zadania dla uczestników:

1. Obywatel I.I.

Przybywa w policji, gdzie nazywa się jako świadek w postępowaniu przygotowawczym, w towarzystwie swojego krewnego, który transportuje go samochodem; nie jest w stanie wysiąść z samochodu, dlatego niezbędne pomóc mu usiąść na wózku inwalidzkim; sam czeka towarzyszącego na chodniku przed policji dopóki on znajdzie inne upoważnione miejsce parkingowe w pobliżu budynku; w tym czasie denerwuje się, ponieważ czuje się bezsilny; bo jest niezdolny do wejścia w budynek sam, ponieważ nie ma rampy i ułatwienia przepływu osób w niekorzystnej sytuacji; zareagował gniewnie na zaznaczenie policjanta dla parkowania samochodu przed policji; Czuję się dotknięty słowami pracownika pracującego na postępowania przygotowawczego, że spóźnił się, wymaga spotkania z kadrą kierowniczą żeby umieścić swój problem, jako osoba z niepełnosprawnością.

2. Kierowca samochodu, towarzyszący obywatelowi (I.I);

Zatrzymał się w pobliżu wejścia do policji, wychodzi z samochodu i wyciąga wózek inwalidzki, umieszcza wózek obok tylnych drzwi samochodu otwiera drzwi i pomaga obywatelom I.I. wychodzić i usiąść w wózku.

Po obserwacji policjanta że nie może parkować przed policji zostawił obywatela w wózku na chodniku przed budynku, odjechał i szukając miejsca parkingowego.

Towarzyszy obywatelowi w wózku do pokoju pracownika pracującego na postępowaniu przygotowawczym, mocno oburza się że nie ma odpowiednich urządzeń ułatwiających przemieszczanie, mocno oburza się ostrej obserwacji późnego pojawienia się przy pracownikiem pracującego w postępowaniu przedprocesowym

3. Policjant (stanowisko №1);

Przy zatrzymaniu samochodu i wychodzenia obywatela I.I., mówi do kierowcy, że parkingowanie przed budynku policji jest zabronione; w związku z reakcją obywatela w celu zaspokojenia, odpowiada, że nie leży w jego kompetencji poszukiwanie miejsc parkingowych i nie może wyjść z biura, bo realizowane kontrole dostępu w jego zachowaniem występuje brak świadomości problemu obywatela, wykazuje formalizm i nuda w swoich zobowiązaniach

4. Policjant pracujący w postępowaniu przedprocesowym.

Wraz z pojawieniem powołanego obywatela sprawia, że jest opóźniony o 10 minut i nie jest zobowiązany czekać, argumentuje się, że ma dużo pracy i wezwał innych obywateli; nie czuje się zaangażowany z problemem obywatela I.I. mówiąc, że nie jest jego obowiązkiem zapewnienie dostępnego środowiska dla osób z niepełnosprawności; w tym zakresie, odpowiedział, że obywatel ma prawo do złożenia skargi do dyrektora i do kogo chce, ale nie może mu pomóc, bo ma zobowiązania służbowe; dlatego może zwrócić do pracownika w pokoju przyjąć

Komponentem dodatkowym jest płyta CD zawierająca materiały pomocnicze: Załącznik № 8