

**PODRĘCZNIK  
SZKOLENIOWY**

# Szkolenie policji z zakresu praw podstawowych

Podręcznik dla osób  
prowadzących szkolenia dla policji

Załącznik 4  
Kompilacja praktyk



EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

Niniejszy załącznik stanowi uzupełnienie podręcznika opublikowanego przez FRA: *Szkolenie policji z zakresu praw podstawowych - Podręcznik dla osób prowadzących szkolenia dla policji* (ISBN 978-92-9491-092-9).

Zdjęcia (okładka): © Shutterstock

FRA - Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej  
Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Wiedeń – Austria  
Tel. +43 158030-0 – faks +43 158030-699  
[fra.europa.eu](http://fra.europa.eu) – [info@fra.europa.eu](mailto:info@fra.europa.eu)  
[facebook.com/fundamentalrights](https://www.facebook.com/fundamentalrights)  
[linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency](https://www.linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency)  
[twitter.com/EURightsAgency](https://twitter.com/EURightsAgency)

# Załącznik 4: Kompilacja praktyk

Celem załącznika 4 jest przedstawienie sposobu prowadzenia szkoleń w zakresie praw człowieka przez inne ośrodki szkolenia policji. Jeżeli chcesz dowiedzieć się więcej o którymkolwiek z tych działań, dane kontaktowe odpowiednich osób prowadzących szkolenie można znaleźć na końcu każdego ćwiczenia.

## SPIS TREŚCI

Praktyka 1: Program rozwoju umiejętności przywódczych w zakresie działań pozytywnych – otwarcie seminarium .....	2
Praktyka 2: Indywidualne rozmowy .....	4
Praktyka 3: Kształcenie funkcjonariuszy policji z zakresu praw człowieka prowadzone w historycznych miejscach zbrodni nazistowskich: praca policji kiedyś i obecnie .....	8
Praktyka 4: Szkolenie oparte na scenariuszach .....	14
Praktyka 5: Szkolenie dotyczące różnorodności .....	19
Praktyka 6: Komunikacja międzykulturowa – praca z osobami z różnych kręgów kulturowych .....	23
Praktyka 7: Prawa człowieka i program antyterrorystyczny .....	26
Praktyka 8: Przepęstwa z nienawiści o charakterze homofobicznym i transfobicznym.....	28

## Praktyka 1: Program rozwoju umiejętności przywódczych w zakresie działań pozytywnych – otwarcie seminarium

Na jaki temat położony jest nacisk?	Rozpoczęcie seminarium jest ważnym i delikatnym punktem. Ważne jest, żeby przezwyciężyć negatywne oczekiwania i ustanowić podstawę konstruktywnych i otwartych dyskusji.
Jakie główne wymiary uczenia się są uwzględnione?	Nastawienie
Jakie są cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stworzenie pozytywnej atmosfery do nauki. Uzmysłowanie uczestnikom, że możliwe jest wyrażanie krytycznych poglądów bez stygmatyzacji lub osądzania.</li> <li>• Wyjaśnienie podstawowych zasad seminarium, takich jak: szacunek, otwartość i uczciwość.</li> <li>• Szczegółowe omówienie różnicy między osobą a jej czynami.</li> </ul>
Kto jest grupą docelową?	Funkcjonariusze policji dowolnej rangi i na dowolnym stanowisku
Opisanie praktyki	<p>Przygotuj 4 flipcharty. Na każdym z nich napisz inne wyrażenie (otwarty umysł / zamknięty umysł / jeżeli słucham / jeżeli nie słucham).</p> <p>Podziel uczestników na cztery grupy i poproś każdą z nich o podanie przykładów odnoszących się do tematu (Jeżeli masz otwarty umysł, czym objawia się to podczas szkolenia? Jeżeli masz zamknięty umysł, czym objawia się to podczas szkolenia?). Każda grupa zajmuje się tylko jednym zagadnieniem.</p> <p>Powróć do forum ogólnego i zbierz wyniki z każdej grupy (na przykład: jeżeli mam otwarty umysł, [...] będę słuchać, będę angażować się, będę szanować innych) oraz dodaj dalsze propozycje uczestników. Zapisz przykłady na flipcharcie.</p> <p>Rozpocznij dyskusję pytaniem: „Dlaczego ktoś może mieć zamknięty umysł?” Zbierz doświadczenia i wypowiedzi uczestników.</p> <p>Zamknij dyskusję stwierdzeniem, że przyczyny zachowań i nastawień ludzi zależą przede wszystkim od ich doświadczeń, i koniecznie podkreśl różnicę między osobą a jej czynami.</p> <p>Powinna to być przewodnią zasadą uczestników podczas całej sesji szkoleniowej. Należy ją zapamiętać i stosować w codziennej pracy policji.</p> <p>Przymocuj kartki z flipchartu do ściany, pozostaw je w sali przez całe szkolenie i nawiązuj do nich w trakcie sesji.</p>
Jaka metodyka jest stosowana?	Praca w grupach, dyskusja



## Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	12–24 uczestników
W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	Uczestnicy siedzą w kręgu. Sala powinna być wystarczająco duża, aby grupy mogły zgromadzić się wokół flipchartów i dyskutować.
Jak długo trwa ćwiczenie?	Co najmniej 50 minut
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	Jak twój sposób myślenia wpływa na to, jak służymy społeczeństwu? Czy gdyby wszyscy pracownicy policji mieli otwarte umysły, uczestniczylibyśmy w tym szkoleniu? Dyskusja.

## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

Ćwiczenie pozwala grupie skupić się na tym, co stanowi powodzenie i jak jest ono powiązane z nastawieniem i zachowaniem. Jest to także narzędzie, które sama grupa może wykorzystać do wzajemnego kwestionowania swoich wypowiedzi i wspierania się nawzajem podczas całych warsztatów.

## Kluczowe czynniki powodzenia

*Nastaw się na wspieranie.* Podczas wyjaśniania ćwiczenia przyjmij wspierający punkt widzenia, zwłaszcza odnośnie do części ćwiczenia dotyczącej zamkniętego umysłu. Wyjaśnij, że ktoś może mieć zamknięty umysł raczej wskutek braku doświadczenia niż z powodu cech osobistych. Jeżeli ktoś ma zamknięty umysł, zastanów się, jak grupa może wspierać go w trakcie kursu.

Możesz zastąpić wyrażenia „Jeżeli słucham” i „Jeżeli nie słucham” wyrażeniami „Jeżeli nastawiam się na włączenie” i „Jeżeli nie nastawiam się na włączenie” lub jakimikolwiek innymi sformułowaniami, które uważasz za istotne dla danych warsztatów.

## Przekazywane wzorce

To ćwiczenie wprowadza kwestię osobistej odpowiedzialności i podkreśla nastawienia i zachowania, które mogą wspomagać lub hamować nie tylko naukę, ale i postępy. Może to prowadzić do istotnych i skłaniających do refleksji dyskusji na temat tego, w jaki sposób te zachowania wpływają na osoby i grupy w policji lub w społeczeństwie. To tworzy fundamenty dla zrozumienia powodów uzasadniających prawa człowieka i inne przepisy antidyskryminacyjne. Dla doświadczonej osoby prowadzącej szkolenie jest to bardzo skuteczne narzędzie.

Źródło: Krajowa Agencja Doskonalenia Działań Policyjnych (ang. National Police Improvement Agency), Wielka Brytania; osoba prowadząca szkolenie/autor: Gamal Turawa: [purplefrogsrule@btinternet.com](mailto:purplefrogsrule@btinternet.com)

## Praktyka 2: Indywidualne rozmowy

Na jaki temat położony jest nacisk?	Rola policji w społeczeństwie demokratycznym
Jakie główne wymiary uczenia się są uwzględnione?	<p>Wiedza: poznanie roli policji z perspektywy praw człowieka</p> <p>Nastawienie: poszanowanie godności i praw wszystkich ludzi, niezależnie od tego, czy są wykluczeni społecznie, krytycznie nastawieni wobec policji lub czy złamali prawo</p> <p>Umiejętności: rozwijanie umiejętności komunikacyjnych</p>
Jakie są cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nadanie konkretnego kształtu koncepcji praw człowieka i godności ludzkiej w przypadku kontaktu z osobami, które są zazwyczaj postrzegane jako „przeciwnicy” policji, takimi jak osoby zmarginalizowane lub społecznie wykluczone.</li> <li>• Uświadomienie, że osoby uznawane za „przeciwników” często posiadają cenną i rozległą wiedzę oraz punkt widzenia, które mogą być przydatne dla policji.</li> <li>• Umożliwienie uczestnikom unikania wrogich, pogardliwych lub cynicznych reakcji.</li> <li>• Docenienie różnorodności.</li> <li>• Przyjęcie innego punktu widzenia.</li> <li>• Wytworzenie emocjonalnego poczucia, że osoby, które są wykluczone społecznie, krytycznie nastawione wobec policji lub które złamały prawo, także mają prawo do bycia traktowanymi jako istoty ludzkie, nawet w sytuacjach konfliktowych i stresujących.</li> <li>• Wpojenie nawyku spoglądania na rolę policji z zewnątrz, z perspektywy słabszych lub trudno dostępnych grup społecznych.</li> </ul>
Kto jest grupą docelową?	Praktyka ta była wykorzystywana głównie na wczesnym etapie szkolenia podstawowego oraz w szkoleniach w zakresie przywództwa.
Opisanie praktyki	<p>Zadaniem uczestników jest przeprowadzenie rozmowy z osobą, która ma kontakt z policją, na przykład osobą zmarginalizowaną lub wykluczoną społecznie, podejrzaną o popełnienie przestępstwa lub mającą odmienne pochodzenie etniczne.</p> <p>1. Wprowadzenie: Na forum grupy uczestnicy proszeni są o zastanowienie się nad źródłami, na których opierają swoje pojęcie o roli policji (przykłady obejmują: powieści i filmy; media, które często podkreślają dramatyczne aspekty pracy policji; krewnych i przyjaciół, począwszy od tych, którzy sami są funkcjonariuszami policji, do tych, którzy mają mało bezpośredniego kontaktu z policją). Podczas wprowadzenia koniecznie zwróć uwagę, że osoby, które mają najczęstsze i najintensywniejsze kontakty z policją – i dla których kontakt z policją ma ogromne znaczenie – są osobami, które są w najmniejszym stopniu wysłuchiwane.</p>

	<p>2. Przygotowania:</p> <p>a) Przeanalizuj pracę naukową<sup>1</sup> na temat wyczerpujących rozmów z osobami społecznie wykluczonymi i ich kontaktów z policją, napisaną przez dwóch funkcjonariuszy policji. Omów metodykę stosowaną w celu nawiązania kontaktu z „trudno dostępnymi” osobami oraz wyniki mające znaczenie dla organizacji policyjnej.</p> <p>b) Omów kluczowe umiejętności słuchania, takie jak aktywne słuchanie, techniki ustanawiania symetrycznych relacji podczas rozmowy oraz unikania błędu potwierdzenia. Uczestnicy otrzymują pytania pomocnicze na potrzeby rozmowy.</p> <p>3. Indywidualna rozmowa: uczestnik wybiera jako rozmówcę kogoś, kogo postrzega negatywnie. Celem uczestnika jest zdobycie w ramach rozmowy wiedzy na temat doświadczeń rozmówcy z policją. Na rozmowę należy przeznaczyć wystarczająco dużo czasu.</p> <p>4. Sprawozdanie pisemne: Każdy uczestnik sporządza sprawozdanie pisemne (o objętości 3–5 stron) z rozmowy. To sprawozdanie pisemne najpierw pokazywane jest rozmówcy, aby uzyskać od niego informacje zwrotne i potwierdzenie. Poglądy i fakty powinny być odpowiednio opisane. W razie konieczności należy wprowadzić zmiany. Osobistych refleksji uczestnika nie trzeba przedstawiać rozmówcy. Całe sprawozdanie jest następnie udostępniane pozostałym uczestnikom.</p> <p>5. Dyskusja i informacje zwrotne: Uczestnicy są dzieleni na małe grupy, aby szczegółowo przedyskutować każdą rozmowę i wymienić poglądy na jej temat. Grupa wybiera jedną rozmowę, która zostanie przedstawiona ogółowi uczestników.</p> <p>6. Zespół ds. refleksji: Na forum grupy omówcie wyniki rozmów w ramach zorganizowanego procesu refleksji.</p>
Jaka metodyka jest stosowana?	Praca w grupach, rozmowa, dyskusja, refleksja
Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• słabsze grupy społeczne</li> <li>• niedyskryminacja</li> </ul>

1. Wahlström, M. (2008), *Spoglądanie na siebie z przeciwnej strony. Kompilacja i analiza rozmów z interesantami przeprowadzonych przez funkcjonariuszy policji (Se sig själv från andra sidan. En sammanställning och analys av polisens intervjuer med „motparter”)*, Uniwersytet w Göteborgu (2008). W pracy tej przeanalizowano 29 sprawozdań z rozmów sporządzonych przez policjantów podczas kursu dotyczącego policyjnych taktyk opanowywania tłumu przeprowadzonego w szwedzkiej Narodowej Akademii Policyjnej. Ponieważ praca ta jest dostępna wyłącznie w języku szwedzkim, osoby prowadzące szkolenie powinny przygotować przykładowe sprawozdania z rozmów, aby pokazać uczestnikom, jak powinno wyglądać stosowne sprawozdanie.

## Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	12–24 osoby
Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?	Szkolenie prowadzone jest przez zespół składający się z funkcjonariusza policji (pracownika wewnętrznego) i naukowca zajmującego się naukami behawioralnymi (pracownika zewnętrznego).
W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	Uczestnicy siedzą w kręgu.
Jak długo trwa ćwiczenie?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2+2 godziny na wprowadzenie/przygotowanie</li> <li>• 2 dni na przeprowadzenie rozmów i sporządzenie sprawozdań</li> <li>• 2 godziny na pracę w grupach (po 6 uczestników, bez osób prowadzących szkolenie), aby dokładnie omówić reakcje i wnioski wyciągnięte z rozmów. Po tej dyskusji grupa przedstawia podsumowanie reszcie uczestników.</li> <li>• 4 godziny na dalsze refleksje (cała grupa i obie osoby prowadzące szkolenie).</li> </ul>
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	Celem rozmowy jest zdobycie wiedzy na temat punktu widzenia, myśli i uczuć rozmówcy odnośnie do jego kontaktów z funkcjonariuszami policji w warunkach rzeczywistych, w tym w kontekście operacyjnym.

## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

W odróżnieniu od sytuacji rzeczywistych uczestnik stoi tu na równi z rozmówcą. Wielu doświadczonych policjantów, którzy przeprowadzili te rozmowy, początkowo odczuwało niepewność i skrępowanie przy tym zadaniu. Podczas rozmowy nastawienie to zmieniało się w zainteresowanie. Proces ten pomaga ograniczyć stosowanie stereotypów i rozwijać zdolność uważania wszystkich ludzi za wartościowe istoty ludzkie, które należy traktować godnie i z szacunkiem.

Rozmowy te sprawiają, że uczestnicy uważają swoich rozmówców za ekspertów. Zmniejsza to pokusę postrzegania siebie jako osoby o wyższej pozycji, a tym samym zmniejsza ryzyko nadużywania później przez uczestników swojej władzy podczas pracy. Z tego punktu widzenia można łatwo doprowadzić do owocnej dyskusji na temat teoretycznej koncepcji roli policji jako obrońcy praw człowieka.





## Kluczowe czynniki powodzenia

*Wzbudzenie zaciekawienia punktami widzenia innych osób.* Wielu uczestników ma ochotę zapoznać się z punktami widzenia funkcjonariuszy policji, ale mają mniejszą chęć zapoznać się z punktami widzenia osób, które są uważane za ich przeciwników.

*Znalezienie odpowiedniej osoby do rozmowy.* Uczestnicy zazwyczaj muszą włożyć wysiłek, aby spotkać się z osobą, której zwykle raczej by unikali.

*Powstrzymanie się od odruchowego przyjęcia pozycji obronnej.* W rozmowie uczestnicy często odczuwają pragnienie wyjaśnienia i bronięcia postawy i działań policji, zwłaszcza jeśli rozmówca miał pewne negatywne doświadczenia. Jeżeli zignorują ten impuls, uzyskają bogatsze informacje. Osobiste odczucia uczestników można omówić później w ramach refleksji.

*Przeznaczenie wystarczająco dużo czasu na ćwiczenie.* Zarówno na rozmowę, jak i na procesy refleksji trzeba przeznaczyć wystarczająco dużo czasu.

*Zapewnienie możliwości refleksji.* Uczestnicy potrzebują okazji, żeby zastanowić się nad własnymi ukrytymi założeniami dotyczącymi działań i ocen.

## Przekazywane wzorce

Ograniczenie stosowania stereotypów i cynizmu.

Dowiedzenie ogólnej błędności z góry przyjętych poglądów na temat wrogości rozmówców wobec policji.

Pomaganie w zrozumieniu własnej roli w zarządzaniu konfliktami.

Pomaganie w powstrzymaniu się przez funkcjonariuszy policji od postępowania w sposób pozbawiony szacunku, powodującego długotrwały brak zaufania i niechęć do policji.

Pomaganie w przeciwważeniu obrazu funkcjonariuszy policji jako zwalczających przestępczość i skupionych na „wojnie” z przestępczością i przestępcami obrazem policjantów jako obrońców praw człowieka.

Źródło: Szwedzka Akademia Policyjna; osoba prowadząca szkolenie/autor: Maria Knutsson: [maria.knutsson@polisen.se](mailto:maria.knutsson@polisen.se)

## Praktyka 3: **Kształcenie funkcjonariuszy policji z zakresu praw człowieka prowadzone w historycznych miejscach zbrodni nazistowskich: praca policji kiedyś i obecnie**

Na jaki temat położony jest nacisk?	Rola policji w nazistowskich Niemczech i wynikające z niej pytania dotyczące pracy policji obecnie
Jakie główne wymiary uczenia się są uwzględnione?	Wiedza i nastawienie
Jakie są cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzyskanie wglądu w przyczyny zmian w siłach policji w okresie przejścia z systemu demokratycznego na totalitarny</li> <li>• Określenie struktur wewnątrz sił policji nazistowskiej i porównanie ich ze strukturami policji w społeczeństwie demokratycznym</li> <li>• Zbadanie szerokich uprawnień policji nazistowskiej, aby uczestnicy uświadomili sobie, jak nieograniczona władza w instytucjach państwowych może zagrażać prawom człowieka</li> <li>• Zrozumienie, że Powszechna deklaracja praw człowieka (PDPC) jest odpowiedzią na zbrodnie nazistowskich Niemiec przeciwko ludzkości</li> <li>• Omówienie doświadczeń i niepewnych sytuacji w odniesieniu do praw człowieka podczas pracy policji</li> <li>• Rozwinięcie nowych punktów widzenia dotyczących konieczności opierania swoich działań na standardach praw człowieka, takich jak odnoszące się do: zakresu działań, czynników społecznych norm i dewiacji, rozproszenia odpowiedzialności poprzez podział procesów pracy, kwestii przynależności społecznej i tożsamości grupowej</li> <li>• Zastanowienie się nad obecnymi sytuacjami, w których występuje konflikt między działaniami policji a prawami człowieka</li> <li>• Uzyskanie zrozumienia mechanizmów dyskryminacji, pozbawiania praw i wykluczenia</li> </ul>
Kto jest grupą docelową?	Szkoleni kandydaci na policjantów, a także młodzi specjaliści i urzędnicy służby cywilnej z kilkuletnim doświadczeniem zawodowym.
Opisanie praktyki	W ciągu trzech dni szkolenia działania policji w nazistowskich Niemczech umieszczane są w kontekście współczesnych pytań dotyczących praw człowieka, analizuje się również elementy ciągłości i rozłamy między prawami człowieka obecnie i w przeszłości. Praktyka ta obejmuje wprowadzenie w ośrodku szkolenia policji, a następnie dwudniową wizytę w Miejscu Pamięci obozu koncentracyjnego Neuengamme, ale wersja skrócona może być przeprowadzona w dowolnym miejscu pamięci, o ile zostanie silnie umieszczona w kontekście ram krajowych/lokalnych i w kontekście roli policji w tym okresie.



### **Dzień pierwszy, lokalizacja: ośrodek szkolenia policji (trzy godziny)**

#### **1. Rozpoczęcie (pytania otwarte, dyskusja, film, materiały fotograficzne)**

- Otwarta dyskusja: motywacja do pracy w zawodzie, wcześniejsze wizyty w miejscach pamięci.
- Dyskusja na temat obecnie szeroko omawianego tekstu o tym, czy podtrzymywanie pamięci o zbrodniach nazistowskich jest nadal istotne.
- Film „Mój osobisty związek z SS”: punkt widzenia dzieci i wnuków zbrodniarzy nazistowskich. Wykorzystanie własnych odniesień uczestników.
- Historyczne i współczesne zdjęcia policji w działaniu: Jakie były/są zadania policji w przeszłości i obecnie?

#### **2. Policja w nazistowskich Niemczech i jej udział w zbrodniach (materiał dźwiękowy, praca ze źródłami historycznymi, prezentacja)**

- Materiał dźwiękowy: zeznania sprawcy zbrodni popełnionych przez funkcjonariuszy policji patrolowej (Ordnungspolizei) w Polsce. Dyskusja na temat motywów i zakresu działań policji.

Informacje na temat niektórych prześladowanych grup (takich jak: homoseksualiści, Sinti i Romowie) w nazistowskich Niemczech wynikające z analizy tekstów prawnych.

- Prezentacja: Kontrola partii nazistowskiej, struktura i zadania policji oraz zmiany norm społecznych dotyczące pracy policji. Można to pokazać na przykładzie znoszenia ograniczeń uprawnień policji w nazistowskich Niemczech.

### **Dzień drugi, lokalizacja: Miejsce Pamięci obozu koncentracyjnego Neuengamme (7 godzin)**

#### **3. Wprowadzenie skojarzeniowe (ilustracje i cytaty)**

- Najnowsze cytaty i ilustracje dotyczące tematów, które zostaną poruszone w trakcie seminarium (np. Sinti i Romowie, zatrzymanie prewencyjne, zapobieganie przestępczości).

#### **4. System obozów koncentracyjnych w nazistowskich Niemczech (uwagi wstępne i zwiedzanie z przewodnikiem)**

- Uwagi wstępne: rola policji w systemie obozów koncentracyjnych.
- Zwiedzanie z przewodnikiem byłego bloku więziennego oraz wystawy poświęconej różnym grupom więźniów w Miejscu Pamięci obozu koncentracyjnego Neuengamme.

#### **5. Dokładniejsza analiza kluczowych aspektów (praca w grupach)**

- Funkcjonariusze policji jako strażnicy i jako więźniowie w obozach koncentracyjnych.
- Udział policji w deportacjach/masowych mordach.

	<p><b>Dzień trzeci, lokalizacja: Miejsce Pamięci obozu koncentracyjnego Neuengamme (7 godzin)</b></p> <p><b>6. Sprawcy, postępowanie wobec zbrodni i ciągłość (brak ciągłości) działania w policji niemieckiej po 1945 r. (wystawa, prezentacja, dyskusja)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiedzanie wystawy poświęconej strażnikom/ zbrodniarzom w obozie koncentracyjnym Neuengamme.</li> <li>• Dyskusja po zwiedzeniu wystawy, prezentacja dotycząca działań prowadzonych w odniesieniu do zbrodni po 1945 r.: wniesienie oskarżenia przeciwko sprawcom i denazyfikacja polityczna. Przykłady biografii funkcjonariuszy policji.</li> </ul> <p><b>7. Historyczne i współczesne perspektywy dotyczące kwestii związanych z prawami człowieka (prezentacja i dyskusja)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Historyczny zarys początków Powszechnej deklaracji praw człowieka oraz rozwój międzynarodowej ochrony praw człowieka w wyniku zbrodni nazistowskich. Dokładniejsza analiza poszczególnych artykułów Powszechnej deklaracji praw człowieka mających znaczenie dla pracy policji obecnie.</li> </ul> <p><b>8. Dokładniejsza analiza aktualnych kwestii związanych z prawami człowieka w świetle ciągłości i rozłamów po 1945 r. (praca w grupach/ukierunkowana dyskusja)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Policyjne środki prewencyjne – porównanie ze środkami prewencyjnymi w nazistowskich Niemczech.</li> <li>• Traktowanie Sinti i Romów oraz rola policji w tamtych czasach i obecnie.</li> <li>• Zatrzymanie prewencyjne w tamtych czasach i obecnie.</li> </ul> <p><b>9. Ocena seminarium (informacje zwrotne i dyskusja)</b></p> <p>Dyskusja na temat połączeń strukturalnych i tematycznych między debatami w przeszłości i obecnie.</p>
<p>Jaka metodyka jest stosowana?</p>	<p>Prezentacja, ukierunkowane dyskusje, dyskusje w grupach, praca w grupach, przykłady w postaci materiałów dźwiękowych i filmowych, praca ze zdjęciami, dokumentami historycznymi i studiami przypadku</p>
<p>Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanizmy dyskryminacji</li> <li>• Wykluczenie grup marginalizowanych i mniejszości</li> <li>• Przypadki naruszeń praw człowieka w innych instytucjach</li> <li>• Omówienie kwestii etycznych w pracy policji</li> </ul>



## Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	12-24 osoby
Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?	Osoba prowadząca szkolenie powinna mieć znajomość historii nazistowskich Niemiec i jej następstw, jak również wiedzę na temat aktualnych debat społecznych dotyczących pracy policji i edukacji w zakresie praw człowieka. Możliwe jest nauczanie zespołowe – nie wszyscy muszą wiedzieć wszystko.
W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	Sala seminaryjna, wystawy i teren miejsca pamięci
Jak długo trwa ćwiczenie?	2,5 dnia
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	Regularnie pojawia się konflikt interesów między ograniczaniem uprawnień policji ze względu na prawa człowieka a celami pracy policji. Niektóre zasady i przepisy związane z działaniami policyjnymi mogą być postrzegane jako ograniczenia i uznawane za przeszkodę w pracy policji. Ćwiczenie to może pomóc funkcjonariuszom policji w rozpatrywaniu działań policji i ograniczeń z perspektywy praw człowieka w szerszym kontekście oraz pomóc im w zrozumieniu historycznych źródeł określonych przepisów policyjnych. Może też pomóc w dostrzeżeniu, że niektóre przepisy, które mogą być postrzegane jako przeszkody w codziennej pracy policji, służą wyższemu celowi, którym jest poszanowanie i ochrona praw podstawowych, co jest „kluczową rolą” policji.

## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

Prezentacje i dyskusje dotyczące kontrowersyjnych tematów mogą pomóc uczestnikom w pozbyciu się stereotypów, ułatwiając im wyrażanie swoich opinii poza uznanymi społecznie ramami wypowiedzi, oraz zachęcić ich do zastanowienia się nad własnymi stanowiskami i tożsamościami grupowymi.

Nacisk zostanie położony na działania policyjne w okresie narodowego socjalizmu, a aktualne zagadnienia omówione zostaną w świetle tej perspektywy historycznej. Zaobserwowane powiązania umożliwiają krytyczną refleksję nad policją i jej mechanizmami, jak również zachowaniem poszczególnych osób wewnątrz tej instytucji. Ponadto seminarium ma na celu promowanie zrozumienia sposobu, w jaki siły policji i ich rola w społeczeństwie zmieniają się w różnych społeczeństwach.

Regulacje, które w pierwszej chwili wydają się utrudniać pracę policji, są łatwiejsze do zrozumienia, jeśli spojrzeć na nie z perspektywy historycznej. Seminarium umożliwi uczestnikom omówienie i krytyczne przeanalizowanie praw człowieka i roli policji w społeczeństwie związanej z poszanowaniem i chronieniem tych praw.

Współpraca pomiędzy ośrodkami szkolenia policji a miejscem pamięci w dawnym obozie koncentracyjnym otworzy nowe ścieżki dla edukacji w zakresie praw człowieka w oparciu o wiedzę historyczną.

## Kluczowe czynniki powodzenia

*Ustalenie związku między tematami historycznymi i aktualnymi.* Jest to najważniejsze wyzwanie. Aby uczestnicy mogli ustalić ten związek, ważne jest podkreślenie (braku) ciągłości strukturalnej w pracy policji w nazistowskich Niemczech i w pracy policji obecnie, aby pokazać, w jaki sposób poszczególne aspekty są ze sobą wzajemnie powiązane. Osoba prowadząca szkolenie musi określić silny związek ze współczesnym kontekstem, aby zapewnić jego znaczenie dla codziennej pracy policji.

*Umożliwienie uczestnikom kwestionowania własnego zawodu.* Uczestnicy mogą przyjmować postawę obronną w odniesieniu do terroru policyjnego w nazistowskich Niemczech i jego znaczenia dla aktualnych kwestii związanych z prawami człowieka, jeżeli zbyt silnie identyfikują się ze swoim zawodem lub odczuwają, że są atakowani. Dlatego istotne jest omówienie ich własnego rozumienia swojej roli zawodowej. Zapobiegnie to odczuwaniu przez nich, że są objęci zbiorowym podejrzeniem, gdy porównuje się pracę policji w tamtych czasach i obecnie.

*Zrozumienie różnic pomiędzy zbrodniami nazistowskimi a naruszeniami praw człowieka w społeczeństwach demokratycznych obecnie.* Zbrodnie nazistowskie różnią się od współczesnych naruszeń praw człowieka nie tylko pod względem zakresu. Ważne jest, aby mieć na uwadze różne ramy prawne, a także różnice w formach, jakie tego rodzaju naruszenia przyjmują. Zrozumienie wartości i przepisów opartych na prawach człowieka w dzisiejszych społeczeństwach demokratycznych, które to normy powstały częściowo również w odpowiedzi na zbrodnie nazistowskie i inne naruszenia praw człowieka w przeszłości, pozwoli uczestnikom na przeprowadzenie dokładniejszej analizy różnic między strukturami totalitarnymi a demokratycznymi.

## Przekazywane wzorce

W ramach swojej pracy funkcjonariusze policji mają kontakt z prawami i swobodami obywatelskimi w kontekście środków państwowych. Są uprawnieni do naruszania praw ludzi, ale też odpowiadają za przestrzeganie tych praw. Podstawowa konieczność wyważenia interesów w zakresie bezpieczeństwa względem wolności obywatelskich w pracy policji występuje niezależnie od kontekstu krajowego. Badanie historii nazistowskich Niemiec może zwiększyć świadomość ludzi na temat znaczenia podstawowych praw człowieka w dzisiejszych czasach i sposobu, w jaki instytucje zmieniają się pod wpływem różnych systemów politycznych.

Pracownicy innych instytucji państwowych stają przed podobnymi wyzwaniami. Oni również często mają szczególne uprawnienia, z których należy korzystać w sposób odpowiedzialny. Podejście stosowane przez nas w ramach seminariów dla policji, polegające na skupieniu się na samej instytucji, ma zatem zastosowanie również w innych kontekstach, takich jak seminaria dla pracowników wymiaru sprawiedliwości lub samorządu terytorialnego. Dlatego przekazywanie wiedzy o kwestiach związanych z prawami człowieka z perspektywy historii instytucji można wykorzystać również w pracy edukacyjnej z instytucjami państwowymi w innych miejscach o znaczeniu historycznym lub w działaniach edukacyjnych przeznaczonych dla grup wielonarodowych niezależnie od ich kontekstu krajowego.



## Lista kontrolna / materiały

- Flipchart i projektor wideo
- Prezentacje audiowizualne
- Dokumenty w formie tekstów i zdjęć do pracy w grupach
- Materiały skłaniające do refleksji, budzące kontrowersje i stymulujące ożywione dyskusje

Źródło: Fundacja „Pamięć, odpowiedzialność i przyszłość” (EVZ), KZ-Gedenkstätte Neuengamme oraz szkoła policyjna w Turyngii, Niemcy, projekt wspólny: „Instytucje, prawa człowieka i historia nazistowskich Niemiec” w ramach programu „Nauczanie o prawach człowieka”; osoba prowadząca szkolenie/autor: Ulrike Pastoor, Oliver von Wrochem i Andreas Schneider: [Oliver.vonWrochem@bkm.hamburg.de](mailto:Oliver.vonWrochem@bkm.hamburg.de)

## Praktyka 4: Szkolenie oparte na scenariuszach

Na jaki temat położony jest nacisk?	Stosowanie praw człowieka w praktyce Zintegrowane podejście do praw człowieka
Jakie wymiary uczenia się są uwzględnione?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiejętności: działanie odpowiednio do sytuacji z poszanowaniem praw człowieka, szczególnie zgodnie z zasadą proporcjonalności</li> <li>• Wiedza: poznanie mających zastosowanie praw człowieka w odniesieniu do konkretnych sytuacji, znaczenie zasady proporcjonalności</li> <li>• Nastawienie: uznanie roli policji jako obrońcy praw człowieka</li> </ul>
Jakie są cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przystwojenie praw człowieka poprzez praktyczne stosowanie zasady proporcjonalności, nawet w sytuacjach stresujących.</li> <li>• Rola policji jako instytucji chroniącej prawa człowieka.</li> <li>• Doświadczenie płynące z nauki poprzez informacje zwrotne i osobistą refleksję.</li> <li>• Doświadczenie sytuacji z różnych perspektyw (sprawca, zaangażowane strony, policja).</li> </ul>
Kto jest grupą docelową?	Szkolenie podstawowe Szkolenia oparte na scenariuszach są wykorzystywane przede wszystkim w ostatniej sekcji szkolenia podstawowego, po uzyskaniu przez uczestników doświadczenia praktycznego.
Opis praktyki.	<p><b>Etap 1: Wprowadzenie</b></p> <p>Omówienie roli policji i zasad pracy policji w kontekście szkolenia opartego na scenariuszach na forum grupy i w ramach grup roboczych.</p> <p>Uczestnicy przyjmują zbiór zasad operacyjnych dotyczących prowadzenia działań policyjnych z poszanowaniem praw człowieka. Uczestnicy korzystają z tych zasad przez cały okres szkolenia. Zasady są prezentowane na sali lekcyjnej i przywoływane na późniejszych etapach szkolenia.</p> <p>Na potrzeby prowadzenia szkolenia ustanawia się określone zasady komunikowania, aby stworzyć atmosferę wzajemnego szacunku i szczerości. Zapewnienie warunków sprzyjających przekazywaniu informacji zwrotnych stanowi szczególnie istotny element procesu uczenia się.</p> <p>Uczestnicy szkolenia są również proszeni o przedstawienie prezentacji na temat książki poruszającej problematykę praw człowieka, którą byli zobowiązani w trakcie semestru.</p>





**Etap 2: Scenariusze**

Scenariusz odgrywa się w specjalnych pomieszczeniach przeznaczonych do celów organizowania szkoleń opartych na scenariuszach. Przykładowe scenariusze: przemoc domowa, aresztowanie w zatłoczonym miejscu lub zatrzymanie samochodu.

**Scenariusz: przemoc domowa**

Jeden praktyk prowadzący ćwiczenie odgrywa główną rolę (agresora, sprawcy konfliktu itp.); pozostali uczestnicy wspierają go, odgrywając role innych osób biorących udział w danym wydarzeniu. Drugi praktyk prowadzący ćwiczenie jest wyraźnie oznaczony (żółta kamizelka) jako osoba monitorująca sytuację. „Aktorzy” opracowują scenariusz. Role, które mają zostać odegrane – w szczególności akty agresji – planuje się z wyprzedzeniem.

Uczestnicy odgrywający role funkcjonariuszy policji (w zespołach składających się – w zależności od sytuacji – z 2-4 osób) otrzymują wezwanie alarmowe za pośrednictwem radia. Wezwanie nie zawiera żadnych szczegółowych informacji; podobnie jak w rzeczywistości, uczestnicy szkolenia będą musieli uzyskać te informacje samodzielnie. W trakcie ćwiczenia uczestnicy korzystają z rozładowanych czerwonych pistoletów szkoleniowych i gazu pieprzowego.

W ramach tego scenariusza funkcjonariusze policji muszą poradzić sobie z zaistniałą sytuacją i podjąć stosowne czynności zgodnie z obowiązującymi przepisami, zapewniając poszanowanie standardów praw człowieka. Scenariusz realizuje się przez 10–20 minut.

Tuż po jego zakończeniu wszyscy „aktorzy” są proszeni o przedstawienie swojej opinii na temat ćwiczenia. Jak oceniają przebieg interwencji, czy została ona przeprowadzona skutecznie? Czy jej przeprowadzenie było trudne? Jakie uczucia towarzyszyły im w tej sytuacji? Itp. Osoby odgrywające pozostałe role również wyrażają swoją opinię na temat danej sytuacji (w jaki sposób odebrały interwencję policji? Jakie emocje wywołała w nich ta interwencja? Co przyczyniło się do deeskalacji?)

Na zakończenie ćwiczenia praktyk prowadzący ćwiczenie przedstawia swoje uwagi na temat zastosowanej taktyki, obowiązujących przepisów prawnych oraz standardów praw człowieka, a także alternatywne rozwiązania, które można było zastosować w danej sytuacji.

**Scenariusz: Zatrzymanie samochodu**

Przedmiotowy scenariusz koncentruje się na umiejętnościach komunikacyjnych. Dwóch uczestników odgrywa role kierowcy i współpasażera, którzy przejechali przez skrzyżowanie na czerwonym świetle. Zadaniem funkcjonariuszy policji jest zatrzymanie samochodu i wystawienie mandatu. Na potrzeby tego scenariusza ustanawia się szereg barier komunikacyjnych, które funkcjonariusze policji muszą przezwyciężyć:

- kierowca jest osobą z upośledzeniem słuchu;
- kierowca jest osobą z upośledzeniem słuchu i upośledzeniem mowy;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kierowca i współpasażer (będący parą) zaczynają kłócić się w trakcie zatrzymania przez policję;</li> <li>• kierowca odmawia zapłaty mandatu i nalega na obniżenie jego wysokości.</li> </ul> <p><b>Etap 3: Informacje zwrotne w formie nagrania i omówienie</b></p> <p>Po odegraniu scenek wszyscy uczestnicy gromadzą się w sali wykładowej. Każda scenka jest nagrywana i zostaje odtworzona na forum grupy. Uczestników ponownie prosi się o przedstawienie informacji zwrotnych (prośba jest kierowana w pierwszej kolejności do aktorów, następnie do pozostałych członków grupy, a na końcu do osób prowadzących szkolenie), dzięki czemu mogą oni wyciągnąć wnioski ze szczegółowej analizy podjętych przez siebie działań i swoich reakcji.</p> <p>Na podstawie stosownych przykładów osoby prowadzące szkolenia wskazują związki między zastosowaną taktyką, profesjonalizmem działań i prawami człowieka i omawiają każde z tych zagadnień bardziej szczegółowo.</p> <p>Ponadto uczestnicy szkolenia są proszeni o przedstawienie na piśmie swoich uwag na temat szkolenia opartego na scenariuszach.</p>
Metodyka	Odgrywanie ról w ramach scenariuszy, refleksja i dyskusja na forum grupy.
Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rola policji w kontekście ochrony praw człowieka</li> <li>• Podstawowe prawa człowieka istotne przy przeprowadzaniu interwencji</li> <li>• Związek między schematami zachowań a nastawieniem</li> </ul>

### Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	20-25 osób
Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?	Ćwiczenia, w ramach których odgrywa się scenki z udziałem aktorów, powinno prowadzić co najmniej dwóch doświadczonych praktyków prowadzących ćwiczenia dysponujących kompleksową wiedzą w zakresie praw człowieka, dobrymi zdolnościami aktorskimi, empatią i zdolnością do dostosowania się do zaistniałej sytuacji.
W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	Sala lekcyjna do celów przygotowawczych (etap 1) i refleksji (etap 3) wyposażona w sprzęt techniczny (kamerę wideo i projektor); przy wymianie informacji zwrotnych i przy prowadzeniu dyskusji zaleca się, aby uczestnicy siedzieli w kręgu i byli zwrócenii do siebie twarzą. Pomieszczenia do odgrywania scenek zapewniające możliwość stworzenia warunków zbliżonych do rzeczywistych.
Jak długo trwa ćwiczenie?	Wprowadzenie (etap 1): trwa przez cały semestr. Scenariusze (4-5 godzin, w zależności od liczby scenariuszy) Informacje zwrotne i omówienie (4-5 godzin, w zależności od liczby scenariuszy)
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	Symulacja sytuacji, do których może dojść w rzeczywistości, oraz wyzwań związanych z prawami człowieka, z którymi funkcjonariusze policji będą musieli się zmierzyć w swojej przyszłej pracy.



## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

W ramach tego podejścia ustanawia się wyraźny związek między działalnością policji a kwestiami związanymi z prawami człowieka. Scenariusze zostały opracowane w taki sposób, by ich analiza automatycznie skutkowałą koniecznością zwrócenia się z kwestiami mającymi istotne znaczenie w kontekście praw człowieka. Kwestie związane z prawami człowieka nie są traktowane jako zagadnienia czysto teoretyczne, lecz jako problemy o podstawowym znaczeniu dla pracy policji oraz jako jeden z logicznych elementów, jakie należy wziąć pod uwagę w rozważaniach taktycznych.

Szkolenia oparte na scenariuszach ułatwiają przyswojenie wiedzy na temat praw człowieka. Przeprowadzenie symulacji wydarzeń, które mogą wystąpić w życiu codziennym, zapewnia uczestnikom szkolenia możliwość faktycznego odegrania roli w danej scenie oraz obserwowania zachowania innych osób w porównywalnych sytuacjach, co pozwala im nabyć cenne doświadczenie.

Ponadto uczestnicy są proszeni o zastanowienie się nad własnymi działaniami i nastawieniem. W ramach procesu uczenia się uczestnicy szkolenia konfrontują się z informacjami zwrotnymi przekazywanymi przez inne osoby. W ten sposób zaznajamiają się z procesem uczenia się, który powinni stosować przez całą swoją karierę zawodową.

## Kluczowe czynniki powodzenia

*Określenie związku między prawami człowieka a działaniami policyjnymi.* Przekazywanie informacji zwrotnych i ich omawianie musi doprowadzić do ukazania związku między działaniami policyjnymi a prawami człowieka. Osoba prowadząca szkolenie musi być w stanie zidentyfikować istotne kwestie związane z prawami człowieka w miarę ich pojawiania się w poszczególnych scenariuszach, aby uwrażliwić uczestników szkolenia na problematykę praw człowieka w ich codziennej pracy.

*Wybór wymagającego scenariusza.* Osoba prowadząca szkolenie musi pamiętać o tym, by wybrany przez nią scenariusz był odpowiednio dostosowany do poziomu danej grupy. Zbyt wymagające scenariusze mogą okazać się za trudne dla uczestników, wywołując ich frustrację i spowalniając proces uczenia się.

*Zapewnienie warunków sprzyjających przekazywaniu informacji zwrotnych w celu stworzenia odpowiedniej atmosfery dla uczenia się.* Na początku szkolenia osoby prowadzące szkolenie muszą zapewnić atmosferę wzajemnego zaufania i szacunku w ramach grupy. Fakt, że przebieg szkolenia jest nagrywany, oraz fakt, że pozostali uczestnicy szkolenia i osoby prowadzące szkolenie mają możliwość wyrażania swojej opinii na temat działań poszczególnych osób biorących udział w szkoleniu, sprawia, że uczestnik szkolenia nie czuje się komfortowo i staje się bardziej wrażliwy na krytykę. Aby zapewnić warunki sprzyjające wzajemnemu zaufaniu, osoba prowadząca szkolenie na samym jego początku powinna określić zasady przewodnie regulujące kwestie związane z przekazywaniem informacji zwrotnych. Informacje zwrotne należy przekazywać z należytą empatią, przedstawiając zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty danego zachowania, aby zapewnić uczestnikom możliwość wykorzystania otrzymanych uwag w procesie uczenia się. Osoba prowadząca szkolenie powinna zapewnić uczestników, że nagrania z ich udziałem nie będą wykorzystywane do celów innych niż cele danego szkolenia, a do ich wykorzystania dojdzie wyłącznie w przypadku, gdy wszystkie zainteresowane osoby wyrażą na to zgodę.

*Utworzenie wiarygodnych scenariuszy.* Podczas ćwiczenia uczestnicy muszą zapomnieć o tym, że odgrywają scenki, i muszą podjąć działania w odpowiedzi na potrzeby wynikające z sytuacji. Dlatego ważne jest stworzenie jak najbardziej wiarygodnego scenariusza, obejmującego dobre umiejętności aktorskie rozmówców, wcześniejsze przygotowanie uczestników, pomieszczeń i sceny, aby odpowiadały rzeczywistości, w tym rekwizytów. Praktycy prowadzący ćwiczenie powinni ułatwić przebieg danego procesu, jeżeli uczestnicy nie traktują sytuacji poważnie.

## Przekazywane wzorce

Szkolenia oparte na scenariuszach skutecznie przyczyniają się do przyswojenia praw człowieka. W ramach dobrze opracowanego procesu ma miejsce kompleksowy proces uczenia się. Taki proces obejmuje fazę przygotowawczą stanowiącą podstawę teoretyczną, scenariusze stwarzające okazje do praktycznego stosowania zintegrowanego podejścia opartego na prawach człowieka oraz intensywną fazę refleksji z elementami informacji zwrotnych i autorefleksji.

*Źródło: Instytucja źródłowa: Akademia Policyjna SIAK, osoba prowadząca szkolenie / autor z Austrii: Remo Pusca i Thomas Greis: [remo.pusca@gmx.at](mailto:remo.pusca@gmx.at)*



## Praktyka 5: Szkolenie dotyczące różnorodności

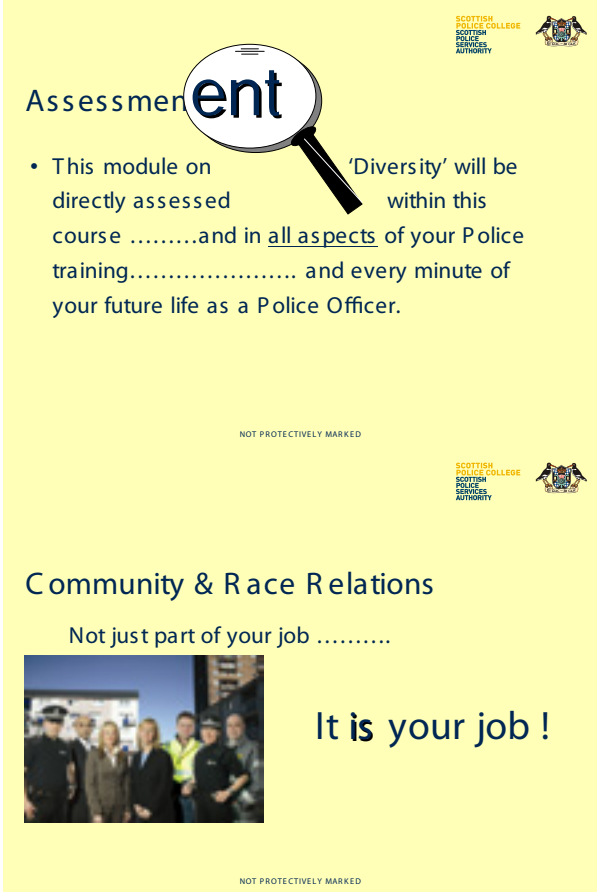
Na jaki temat położony jest nacisk?	Nacisk kładzie się na stosowanie stereotypów, uprzedzenia i dyskryminację, reakcje na dominację, kulturę organizacyjną, niedopuszczalne zachowanie i metody stanowiące wyzwanie.
Jakie główne wymiary uczenia się są uwzględnione?	Ćwiczenie ukierunkowane jest na wszystkie trzy wymiary – wiedzę, umiejętności i postawę – chociaż istotną zmianę postawy można osiągnąć jedynie w perspektywie długoterminowej.
Jakie są cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wyjaśnienie potrzeby zwiększania świadomości w zakresie różnorodności i równych szans.</li> <li>• Wymienienie i wyjaśnienie źródeł uprzedzeń.</li> <li>• Wyjaśnienie, co oznaczają stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja; wyjaśnienie ich negatywnego wpływu i rozpoznanie ich w środowisku policyjnym.</li> <li>• Wyjaśnienie pojęć „działanie pozytywne” i „dyskryminacja pozytywna”, z wyszczególnieniem różnic między nimi.</li> <li>• Zidentyfikowanie grup zwykle narażonych na stereotypy, uprzedzenia i dyskryminację.</li> <li>• Wyjaśnienie, w jaki sposób służba policyjna może poprawić swój wizerunek wśród wspólnot mniejszościowych.</li> </ul> <p>Wyniki te pochodzą z wyniku wyższego poziomu w planie szkolenia, a mianowicie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozpoznanie zróżnicowanego społeczeństwa, w którym żyjemy i pracujemy, oraz zidentyfikowanie indywidualnych i zbiorowych potrzeb osób żyjących w tym społeczeństwie.</li> <li>• Zidentyfikowanie stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz rozpoznanie konsekwencji w odniesieniu do osób fizycznych i organizacji.</li> <li>• Rozpoznanie różnic między działaniem pozytywnym a dyskryminacją pozytywną oraz konsekwencji dla służby policyjnej.</li> </ul> <p>Zbadanie osobistego nastawienia, wartości i uprzedzeń, ich zakwestionowanie i zastanowienie się nad tymi problemami.</p>
Kto jest grupą docelową?	Szkolenie jest przeznaczone dla funkcjonariuszy policji dążących do uzyskania świadectwa (policyjnej) szkoły wyższej. Funkcjonariusze uczestniczący w szkoleniu są funkcjonariuszami niedawno przyjętymi na okres próbny. Odbyli wcześniej szkolenie wprowadzające z odnośnymi siłami policji, w trakcie którego wprowadzono zagadnienie zwiększania świadomości w zakresie różnorodności, jednak nie zgłębiono go dokładnie.

<p>Opisanie praktyki.</p>	<p>Na początku szkolenia uczestników zapoznaje się z celem zajęć i efektami uczenia się, które należy osiągnąć. Zajęcia odbywają się z wykorzystaniem prezentacji korporacyjnej. Oczekuje się, że osoby prowadzące szkolenie służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności będą przestrzegać struktury przedstawionej prezentacji, mogą jednak zarządzać materiałami w sposób ewolucyjny umożliwiający uczestnikom kierowanie „przepływem”, choć nie „tematyką” zajęć. Na zakończenie każdego zajęcia ponownie analizuje się cel i efekty uczenia się, aby zapewnić ich spełnienie, a uczestnicy mają okazję zadać dodatkowe pytania w odniesieniu do kwestii wymagających rozstrzygnięcia.</p> <p>Materiał realizowany jest na trzy sposoby podczas modułu z programu szkolenia osób w okresie próbnym. Po wprowadzeniu w pierwszym tygodniu kursu zagadnienia różnorodności elementy tego tematu łączy się z innymi dziedzinami 10-tygodniowego programu szkolenia, a doradców szkoleniowych zachęca się do rozmów z uczestnikami na różnych etapach kursu.</p> <p>Oczekuje się, że funkcjonariusze okażą „szacunek dla różnorodności” w dowodach zgromadzonych podczas fazy operacyjnej, która będzie omawiana na późniejszym etapie.</p>
<p>Jaka metodyka jest stosowana?</p>	<p>W trakcie szkolenia służącego zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności stosuje się szereg „działań”, jednak na ogół większość osób prowadzących szkolenie stosuje technikę zachęcającą do interakcji i dzielenia się osobistymi doświadczeniami, aby umożliwić umieszczenie badanych koncepcji w szerszym kontekście.</p> <p>Osoby prowadzące szkolenie służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności zawsze pozostają do dyspozycji uczestników poza godzinami zajęć w celu omówienia kwestii nierozstrzygniętych w trakcie formalnego kształcenia lub takich, których uczestnicy nie chcieli poruszyć na otwartym forum.</p>
<p>Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?</p>	<p>Program dotyczący różnorodności jest ściśle powiązany z innymi przedmiotami realizowanymi przez cały program nauczania i włączony do ogólnego kursu jako przedmiot przekrojowy.</p>

### Ramowe warunki

<p>Sugerowana liczba uczestników.</p>	<p>Klasy są w stanie pomieścić 30 uczestników, przy czym w szkoleniu uczestniczyło mniej niż 20. Jeżeli istnieje wiele klas, zajęcia mogą odbywać się jednocześnie.</p>
<p>Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?</p>	<p>Wszystkie osoby prowadzące szkolenie są pracownikami kolegium. Wszystkie osoby prowadzące szkolenie służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności przeszły „szkolenie przygotowujące dla osób prowadzących szkolenie” prowadzone przez zatwierdzonego dostawcę zewnętrznego. Osoby prowadzące szkolenie mogą być funkcjonariuszami policji lub instruktorami cywilnymi, wśród których znajdują się byli funkcjonariusze policji. Choć osoby prowadzące szkolenie to głównie personel wydziału ds. szkoleń, przeszkoleni zostali także wybrani pracownicy innych wydziałów kolegium, którzy asystują w szkoleniach na zasadzie <i>ad hoc</i>.</p>



W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	Wszystkie szkolenia odbywają się w stałej sali określonej grupy. Mimo różnych lokalizacji, układu i wielkości są to pomieszczenia projektowane w określonym celu, wyposażone w tablice interaktywne i urządzenia do odtwarzania materiałów wideo.
Jak długo trwa ćwiczenie?	Wprowadzenie do zajęć służących zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności będzie realizowane w ramach bloku złożonego z 16 45-minutowych lekcji, trwających w sumie 12 godzin podzielonych na dwa dni. Mimo że nie jest możliwe dokładne oszacowanie czasu poświęconego na szkolenie służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności jako nieodłączny element kursu, funkcjonariusze będą mieli okazję porozmawiać z trzema doradcami szkoleniowymi podczas trzech 45-minutowych lekcji (w sumie 2 godziny i 15 min.).
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	<p>Podejmowane są wszelkie starania, aby powiązać prowadzone szkolenie z kontekstem operacyjnym, jednak jest to trudne do wykonania, ponieważ uczestnicy zwykle nie posiadają operacyjnego doświadczenia policyjnego, chyba że wcześniej odbywali służbę w jednostkach wsparcia policji lub np. pracowali w straży miejskiej lub jako posterunkowi. Wszystkich uczestników zachęca się jednak do korzystania z doświadczenia życiowego i stosowania go w odniesieniu do omawianych tematów.</p> <p>Uczestnikom regularnie przypomina się, że wszelkie prowadzone dyskusje mają nie tylko wymiar akademicki oraz że szkolenie jest ściśle powiązane z ich oczekiwanymi wynikami na stanowisku funkcjonariusza policji. Kwestie te objaśniono na poniższych slajdach wykorzystywanych podczas szkolenia.</p> <div data-bbox="671 1115 1270 2004" style="background-color: #ffff00; padding: 10px;">  <p>SCOTTISH POLICE COLLEGE SCOTTISH POLICE SERVICES AUTHORITY</p> <h2>Assessment</h2> <ul style="list-style-type: none"> <li>This module on 'Diversity' will be directly assessed within this course .....and in <u>all aspects</u> of your Police training..... and every minute of your future life as a Police Officer.</li> </ul> <p>NOT PROTECTIVELY MARKED</p> <p>SCOTTISH POLICE COLLEGE SCOTTISH POLICE SERVICES AUTHORITY</p> <h2>Community &amp; Race Relations</h2> <p>Not just part of your job .....</p> <p><b>It is your job !</b></p> <p>NOT PROTECTIVELY MARKED</p> </div>

## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

Włączenie tematu różnorodności do programu nauczania jako przedmiotu przekrojowego i powiązanie go z doświadczeniem zdobytym w fazie operacyjnej pomaga uczestnikom uznać zróżnicowanie za nieodłączny element ich pracy, a nie za oddzielne zadanie, którym ich obarczono.

W trakcie ewaluacji uczestnicy szkoleń służących zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności regularnie oceniają je na ogół pozytywnie:

*„Lekcje miały interaktywny charakter, były prowadzone w odpowiednim tempie i stanowiły źródło wielu przydatnych informacji”.*

*„Wiele mi dały”.*

*„Zajęcia były bardzo interesujące. Uświadomiłem sobie wiele kwestii, nad którymi nigdy wcześniej się nie zastanawiałem”.*

*„Interesujące i przyjemne”.*

*„Zajęcia bazowały na interakcji, a zaprezentowane materiały wideo ułatwiły przyswojenie przekazywanej wiedzy”.*

## Kluczowe czynniki powodzenia

Forma szkolenia i format, w jakim powinno zostać ono przeprowadzone, zależy od umiejętności i nastawienia osób prowadzących szkolenia.

*Osobami prowadzącymi szkolenia powinni być najlepsi praktycy w danej dziedzinie.*

Ogólnie rzecz biorąc, osoby wyznaczone do udziału w szkoleniu przygotowującym do pełnienia funkcji osoby prowadzącej szkolenia służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności powinny być wybierane spośród najlepszych praktyków, przy czym osoba wybrana do pełnienia takiej funkcji musi wyrazić swoją zgodę na udział w tego rodzaju szkoleniu, a następnie zrealizować jego program. Sam fakt *wyznaczenia* danej osoby jako osoby prowadzącej szkolenia służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności nie musi oznaczać, że taka osoba okaże się skuteczna.

*Należy unikać przekazywania sprzecznych komunikatów.* Po zidentyfikowaniu i przeszkoleniu osoby, które mają prowadzić szkolenia służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności, muszą stosować jednoznaczne podejście do tego zagadnienia zarówno w teorii, jak i w praktyce. Nic nie zmniejsza skuteczności szkolenia służącego zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności w większym stopniu niż komunikaty o „sprzecznej” treści.

Choć przestrzeganie tych zasad nie gwarantuje osiągnięcia wyznaczonych celów, ich nieprzestrzeganie prawie zawsze uniemożliwi ich zrealizowanie.

## Wzorce, które można zastosować również w innych sytuacjach

Organizowanie szkoleń w takiej formie wydaje się skuteczne. Uczestnicy podchodzą do nich z dużą otwartością i zdają się nie mieć trudności w wywiązywaniu się z nakładanych na nich zobowiązań. Choć trudno jednoznacznie stwierdzić, czy jest to spowodowane faktem, że odbyli szkolenie służące zwiększaniu świadomości w zakresie różnorodności, czy też wynika z cech, które uczestnicy posiadali przed wstąpieniem do służby (można mieć nadzieję, że jest to spowodowane tym drugim czynnikiem), żaden uczestnik nie może ukończyć tej części programu szkoleniowego, jeżeli nie dysponuje dobrą – choć daleką od encyklopedyczną – wiedzą na temat kwestii związanych z różnorodnością.

Źródło: Stowarzyszenie Komendantów Policji (ACPOS), Szkockie Kolegium Policyjne; osoba prowadząca szkolenie / autor: Brenda Armstrong: [Brenda.Armstrong@spsa.pnn.police.uk](mailto:Brenda.Armstrong@spsa.pnn.police.uk)



## Praktyka 6: Komunikacja międzykulturowa – praca z osobami z różnych kręgów kulturowych

Na jaki temat położony jest nacisk?	Komunikacja międzykulturowa Niedyskryminacja
Jakie są główne wymiary uczenia się?	Wiedza: na temat innych kultur i religii Nastawienie: prezentowanie otwartej postawy wobec innych kultur i tradycji i zapewnienie ich poszanowania
Jakie są cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budowanie porozumienia między funkcjonariuszami policji a społecznościami migrantów (budowanie zaufania).</li> <li>• Zdolność przyjęcia innych punktów widzenia.</li> <li>• Wypracowywanie umiejętności komunikacji międzykulturowej.</li> <li>• Wspieranie/inicjowanie dialogu międzykulturowego.</li> </ul>
Kto jest grupą docelową?	Funkcjonariusze policji do średniego szczebla, którzy w dalszym ciągu pracują „w terenie”. Udział w szkoleniu jest fakultatywny.
Opis praktyki.	<p><b>Etap 1: Teoria: Zajęcia/dyskusja w sali lekcyjnej</b></p> <p>Osoby prowadzące szkolenia, mające różne pochodzenie etniczne (rosyjskie, tureckie, ghańskie) zaznajamiają uczestników z niektórymi zagadnieniami specyficznymi dla kultury ich kraju pochodzenia, zwracając uwagę na różnorodność kontekstów kulturowych, aby uniknąć wzmacniania istniejących stereotypów. W trakcie zajęć prowadzonych w sali lekcyjnej należy omówić następujące zagadnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposób postrzegania odmiennych kultur;</li> <li>• różne doświadczenia uczestników związane ze stycznością z odmiennymi kulturami;</li> <li>• zaobserwowane przez uczestników schematy zachowań przedstawicieli reprezentowanych społeczności;</li> <li>• nieporozumienia wynikające z niedostatecznej wiedzy i braku należytej komunikacji.</li> </ul> <p><b>Etap 2: E-uczenie się</b></p> <p>W ramach „pracy domowej” i przygotowania do trzeciego etapu uczestników można poprosić o korzystanie z narzędzia e-uczenia się przez okres czterech-pięciu tygodni w celu zwiększenia swojej wiedzy na temat najważniejszych światowych religii.</p>

	<p><b>Etap 3: Spotkania z przedstawicielami poszczególnych społeczności</b></p> <p>Ostatnia część kursu szkoleniowego obejmuje zorganizowanie wizyty w lokalnym meczecie oraz w afrykańskiej organizacji pozarządowej. Uczestnicy szkolenia będą mieli możliwość odbycia bezpośredniej rozmowy z przedstawicielami wspomnianych społeczności, omówienia istotnych kwestii i wymiany poglądów. W ramach spotkania zaplanowano również wspólny (afrykański lub turecki) obiad.</p> <p><b>Działania następcze</b></p> <p>W charakterze działań następczych po zakończeniu warsztatów zaplanowano zorganizowanie turniejów piłki nożnej i wspólnych kursów gotowania, które mają przyczynić się do ugruntowania wniosków wyciągniętych z seminariów.</p>
Jaka metodyka jest stosowana?	<p>Głównie dyskusje prowadzone przez przedstawicieli poszczególnych społeczności.</p> <p>Jeżeli chodzi o teorię, w szkoleniach wykorzystuje się narzędzia e-uczenia się.</p>
Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?	<p>Dyskryminujące profilowanie etniczne</p> <p>Prawa człowieka funkcjonariuszy policji</p>

### Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	<p>Teoria – 15 uczestników</p> <p>Liczba uczestników wspólnych spotkań organizowanych na trzecim etapie powinna odpowiadać liczbie przedstawicieli danej społeczności.</p>
Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?	<p>Osoby prowadzące szkolenia powinny wywodzić się ze społeczności, z której przedstawicielami funkcjonariusze policji mają często styczność na szczeblu lokalnym.</p> <p>Zaleca się, aby szkolenia na etapie 1 były prowadzone przez funkcjonariuszy policji wywodzących się ze środowisk migracyjnych.</p>
W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	<p>W sali lekcyjnej uczestnicy siedzą w kręgu, zwróceniem twarzami do siebie.</p>
Jak długo trwa ćwiczenie?	<p>3 dni (dwudniowa dyskusja w sali lekcyjnej i jednodniowa wycieczka do centrum danej społeczności) oraz e-uczenie się. (Poszczególne etapy szkolenia organizuje się w kilkutygodniowych odstępach, aby zapewnić uczestnikom odpowiednią ilość czasu na refleksję).</p>
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	<p>Funkcjonariusze policji wykonują swoją pracę w społeczeństwie, które cechuje się dużym stopniem zróżnicowania. Dlatego też powinni wchodzić w interakcje ze wszystkimi podmiotami struktury społecznej również w sytuacji, w której nie wykonują czynności służbowych, i zwiększać swoją wiedzę na temat różnych tradycji, religii i powiązanych wzorców zachowań. Doświadczenia w tym zakresie pomogą funkcjonariuszom policji w kontaktach z przedstawicielami poszczególnych społeczności.</p>



## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

Stosowanie opisanego podejścia zapewnia funkcjonariuszom policji możliwość budowania sieci kontaktów lub wręcz nawiązania relacji z członkami społeczności, z którymi w normalnych warunkach nie nawiązałiby osobistego kontaktu. Uczestników zachęca się, aby przez cały okres trwania seminarium (uwzględniając okres przeznaczony na refleksję na etapie 2) starali się spoglądać na różne kwestie z innej perspektywy, co ma pomóc im w lepszym zrozumieniu specyfiki innych kultur. Sprowadzenie omawianych kwestii do poziomu pojedynczych osób i postrzeganie ich przez pryzmat indywidualnych potrzeb i obaw takich osób często pozwala rozstrzygnąć zaistniałe kontrowersje i ułatwia udzielenie odpowiedzi na trudne pytania.

## Kluczowe czynniki powodzenia

*Znalezienie odpowiednich osób prowadzących szkolenia.* Kluczowym czynnikiem powodzenia tego rodzaju szkoleń jest znalezienie odpowiednich osób, które będą w stanie odpowiednio poprowadzić dyskusje na pierwszym i trzecim etapie. Osoby prowadzące szkolenia oraz przedstawiciele społeczności muszą być w stanie w konstruktywny sposób rozwiązywać problemy, które niejednokrotnie będą miały dość kontrowersyjny i emocjonalny charakter.

*Należy upewnić się, że osoba wspomagająca proces kształcenia jest w stanie stworzyć atmosferę zaufania.* Osoba wspomagająca proces kształcenia w ramach całego seminarium musi być w stanie stworzyć na samym jego początku atmosferę zaufania i wzajemnego szacunku.

## Wzorce, które można zastosować również w innych sytuacjach

W trakcie jednego ze spotkań doszło do spięcia między Afrykańczykiem a funkcjonariuszami policji z uwagi na fakt, że mężczyzna ten został zatrzymany przez policję i poddany kontroli w sposób niezgodny z obowiązującymi normami. „Byłem przekonany że nigdy nie dojdziemy do porozumienia, ale kiedy wychodziliśmy ze spotkania, zapytał mnie: »Wpadniesz jeszcze kiedyś nas odwiedzić?«”

Źródło: Akademia Policyjna w Hesji oraz Maisha e.V., afrykańskie kobiety, Niemcy, osoba prowadząca szkolenie /autor: Udo Groezinger: [udo.groezinger@polizei.hessen.de](mailto:udo.groezinger@polizei.hessen.de) & Virginia Wangare Grainer: [info@maisha.org](mailto:info@maisha.org)

## Praktyka 7: Prawa człowieka i program antyterrorystyczny

Na jaki temat położony jest nacisk?	Przeciwdziałanie terroryzmowi, ochrona praw człowieka
Jakie główne wymiary uczenia się są uwzględnione?	Wiedza: międzynarodowe standardy praw człowieka i najlepsze praktyki zwalczania terroryzmu.
Jakie są cele?	Wspieranie państw należących do Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE) w zwiększaniu ich zgodności z międzynarodowymi standardami praw człowieka przy jednoczesnym zwalczaniu terroryzmu.
Kto jest grupą docelową?	Funkcjonariusze policji wyższej rangi, urzędnicy publiczni i praktycy zajmujący się zwalczaniem terroryzmu. Większość kursów szkoleniowych kierowana była do funkcjonariuszy organów ścigania.
Opisanie praktyki	<p>W ramach programu praw człowieka i zwalczania terroryzmu Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR) OBWE opracowano moduł szkoleniowy dotyczący zwalczania terroryzmu oraz praw człowieka, a także zestaw specjalistycznych zasobów, w szczególności podręcznik pt. <i>Countering Terrorism, Protecting Human Rights</i> (Zwalczanie terroryzmu, chronienie praw człowieka). Moduł szkoleniowy obejmuje kompleksowe wytyczne na temat podstawowych zasad z zakresu międzynarodowych praw i standardów dotyczących praw człowieka. Podręcznik zawiera mające zastosowanie standardy praw człowieka i dobre praktyki w zakresie walki z terroryzmem. Stanowi zarówno niezależne zasoby dla specjalistów opracowujących i wdrażających strategię, jak i uzupełniający materiał referencyjny na potrzeby programu szkoleniowego ODIHR. Podręcznik – dostępny w językach angielskim i rosyjskim – można wykorzystać jako skrypt lub materiał referencyjny do celów krajowych programów szkoleniowych w szkołach policyjnych, instytucjach sądowych lub innych właściwych instytucjach państw należących do OBWE.</p> <p>Podręcznik i moduł szkoleniowy stanowią solidną podstawę zasadniczego kursu w obszarze praw człowieka i zwalczania terroryzmu.</p>
Jaka metodyka jest stosowana?	Kurs szkoleniowy ukierunkowany jest na odbiorców w kontekście krajowym. W założeniu ma być praktyczny i interaktywny. W tym celu w trakcie całego szkolenia wykorzystywane są scenariusze i studia przypadku.
Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?	Ogólne prawa człowieka i bezpieczeństwo.



## Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	Liczba uczestników zazwyczaj wynosi od 15 do 25.
Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?	Osoby prowadzące szkolenie mają wszechstronne doświadczenie zawodowe w obszarze praw człowieka i zwalczania terroryzmu, jak również w zakresie opracowywania i realizacji kursów szkoleniowych na temat praw człowieka. Informacje zwrotne od uczestników wykazują, że wysoko cenione są osoby prowadzące szkolenie, które mają wcześniejsze doświadczenie w pracy w policji. To samo dotyczy osób z innych obszarów zawodowych, takich jak: prawnicy, sędziowie i prokuratorzy.
W jakich warunkach odbywa się szkolenie?	Warunki są różne (krajowe ośrodki szkoleniowe policji, działania terenowe OBWE, różne lokalizacje)
Jak długo trwa ćwiczenie?	2,5 dnia
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	Pewne tematy są istotniejsze w konkretnych kontekstach. Przed szkoleniem należy przeprowadzić badanie/analizę państwa i odbiorców. Szkolenie musi być dostosowane do potrzeb uczestników.

## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

Uczestnicy doceniają te praktyczne scenariusze, w których opisane są sytuacje lub zdarzenia, a uczestnicy są proszeni o komentarz lub udzielenie odpowiedzi na konkretne pytania. Osoba prowadząca szkolenie prezentuje w trakcie całego kursu szkoleniowego scenariusze, które zazwyczaj obejmują sytuacje odnoszące się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC), w zależności do omawianego tematu. Na koniec dyskusji nad każdym scenariuszem osoba prowadząca szkolenie wyjaśnia, jaka była decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, aby zilustrować swój punkt widzenia.

## Kluczowe czynniki powodzenia

Scenariusze mogą przemawiać do uczestników, dlatego pomagają im w przełożeniu międzynarodowych standardów praw człowieka na ich codzienną pracę. Informacje zwrotne są bardzo pozytywne.

## Przekazywane wzorce

Scenariusze można zastosować w innych rodzajach szkoleń.

## Lista kontrolna / materiały

Podręcznik OBWE-ODIHR *Countering Terrorism, Protecting Human Rights*

Źródło: OBWE, Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR); osoba prowadząca szkolenie/autor: Marina Narvaez: [marina.narvaez@odihr.pl](mailto:marina.narvaez@odihr.pl)

## Praktyka 8: Przepęstwa z nienawięci o charakterze homofobicznym i transfobicznym

Na jaki temat położony jest nacisk?	Niedyskryminacja
Jakie główne wymiary uczenia się są uwzględnione?	Wiedza, umiejętności i nastawienie
Jakie są cele?	Działania szkoleniowe mają na celu budowanie zaufania między siłami policyjnymi a społecznościami lesbijek, gejų, osób biseksualnych, transseksualnych oraz interseksualnych (LGBTI), aby ułatwić zgłaszanie i monitorowanie przypadków przestępstw z nienawięci. Ich celem jest również poprawa zrozumienia przez policję osób LGBTI, tak aby funkcjonariusze mogli odpowiednio reagować w obecności ofiar.
Kto jest grupą docelową?	Grupą docelową szkolenia są funkcjonariusze policji, którzy mają bezpośredni kontakt z ofiarami i społecznościami wiktyimizowanymi, a także funkcjonariusze policji wyęszej rangi (którzy są odpowiedzialni za podejmowanie właściwych decyzji i wdrażanie strategii przeciwdziałania przemocy z nienawięci).
Opisanie praktyki	Przestępstwo z nienawięci stanowi wyraźne naruszenie praw człowieka, a pierwsza część szkolenia stanowi przegląd krajowych, europejskich i międzynarodowych instrumentów zapewniających ochronę przed takimi przestępstwami. Druga część zapewnia konkretny wgląd w tożsamość wiktyimizowanych społeczności oraz zapoznaje funkcjonariuszy z właściwymi terminami, takimi jak: „orientacja seksualna”, „osoby transpłciowe”, „przestępstwo z nienawięci”, oraz ze związanymi z nimi pojęciami, a także obejmuje odgrywanie scenek odzwierciedlających rzeczywistość. Przy dostosowaniu koncepcji szkolenia do różnych kontekstów krajowych lub lokalnych konieczna jest elastyczność. Przed realizacją szkolenia konieczne jest przeprowadzenie kompleksowej oceny potrzeb i celów w zakresie szkolenia. Organizacje pozarządowe, ze swoją wiedzą na temat warunków, środowisk i tożsamości potencjalnie wiktyimizowanych społeczności, mogą pomóc w dostosowaniu kursu szkoleniowego do warunków lokalnych lub krajowych, a także w jego przeprowadzeniu. Szkolenie to dotyczy niedyskryminacji lub wszystkich form przemocy z nienawięci. Można je uzupełnić szczegółowym szkoleniem poświęconym przestępstwom z nienawięci o charakterze homofobicznym i transfobicznym.
Jaka metodyka jest stosowana?	Odgrywanie scenek, scenariusze. Komunikowanie i kontaktowanie się z odpowiednimi społecznościami.
Czy istnieje powiązanie z innymi tematami?	Niedyskryminacja, ochrona ofiar.



## Ramowe warunki

Sugerowana liczba uczestników	
Jaki jest preferowany profil osób prowadzących szkolenie?	Niektóre osoby prowadzące szkolenie pochodzą z organizacji pozarządowych specjalizujących się w prawach osób LGBTI lub z organizacji pozarządowych zrzeszających społeczność LGBTI (zarówno krajowe, jak i europejskie organizacje pozarządowe). Inne osoby prowadzące szkolenie należą do organów ds. równości, takich jak Duński Instytut Praw Człowieka (DIHR). Angażowane są również kompetentne osoby prowadzące szkolenie z lokalnych organów policji.
Jak długo trwa ćwiczenie?	Kursy szkoleniowe w ramach projektu „Wykrywanie i zwalczanie przestępstw z nienawiści” trwają średnio dwa razy po 2 lub 2,5 dnia.
W jaki sposób to ćwiczenie jest powiązane z kontekstem operacyjnym?	Przede wszystkim ukierunkowane jest na funkcjonariuszy policji, którzy znajdują się w bliskim kontakcie z ofiarami przestępstw z nienawiści, co ma na celu zapewnienie, aby uzyskana wiedza zwiększyła ich wrażliwość wobec ofiar. W niektórych państwach organizacje policyjne wyznaczają „funkcjonariuszy łącznikowych”, którzy są odpowiedzialni za utrzymywanie regularnego kontaktu z różnymi społecznościami, w tym ze społecznościami LGBTI.

## Jakie są innowacyjne czynniki w ramach tej praktyki?

Projekty europejskiego oddziału Międzynarodowego Stowarzyszenia Gejów, Lesbijek, Osób Biseksualnych, Transpłciowych i Interseksualnych (ILGA) oparte są na istniejących działaniach szkoleniowych, takich jak projekty DIHR. Zidentyfikowane obiecujące praktyki pochodzą z tych państw lub regionów, które już opracowały rozległe i kompleksowe kursy szkoleniowe dla wszystkich funkcjonariuszy policji – od kursów w akademiach policyjnych po uczenie się przez całe życie – na temat wszystkich rodzajów przemocy z nienawiści, w tym przemocy o charakterze homofobicznym i transfobicznym.

Przykłady obiecujących praktyk zebrane przez ILGA-Europe są dostępne w publikacji pt. *Joining forces to combat homophobic and transphobic hate crime. Cooperation between police forces and LGBT organisations in Europe (wrzesień 2010 r.)* (Łączenie sił w celu zwalczania przestępstw z nienawiści wynikających z homofobii i transfobii. Współdziałanie między policją a organizacjami LGBT w Europie), szczególnie w ostatnim rozdziale, w którym opisane są praktyki szkockie i katalońskie.

## Kluczowe czynniki powodzenia

**Potwierdzenie istnienia spójnych/wspólnych celów.** Powodzenie w dużej mierze zależy od zdolności pozarządowych organizacji LGBTI oraz organów i sił policyjnych do uznania, że ich cele są wzajemnie spójne lub że mają wspólne cele.

**Zobowiązanie się do realizacji tych celów.** Po spełnieniu tego warunku istotne jest, żeby funkcjonariusze policji wyższej rangi oraz zaangażowani funkcjonariusze policji byli szczerze zaangażowani w realizację tych celów oraz żeby organizacje pozarządowe z podobnym zaangażowaniem próbowały zrozumieć kulturę pracy policji. Jeśli tego nie zrobią, wkład organizacji pozarządowych może być mniej wartościowy. Podsumowując, budowanie zaufania ma znaczenie kluczowe i jest warunkiem udanej współpracy organizacji pozarządowych i policji.

## Przekazywane wzorce

Jeżeli chodzi o konkretną kwestię przemocy z nienawiści o charakterze homofobicznym i transfobicznym, dwa opisane projekty miały na celu ułatwienie przekazywania takich wzorców innym państwom. Na przykład materiały szkoleniowe opracowane w ramach projektu „Wykrywanie i zwalczanie przestępstw z nienawiści” już zostały przetłumaczone i wykorzystane w różnych kontekstach krajowych (Dania, Łotwa i Portugalia).

Źródło: Międzynarodowe Stowarzyszenie Lesbijek i Gejów – ILGA-Europe, osoba prowadząca szkolenie/autor: Joel le Deroff: [joel@ilga-europe.org](mailto:joel@ilga-europe.org)

## Linki:

Projekt „Współpraca z policją i wyzwania związane z przestępstwami z nienawiści wobec osób LGBT”, koordynowany przez ILGA-Europe, dostępny pod adresem: [www.ilga-europe.org/home/issues/hate\\_crime/challenging\\_hate\\_crime/ilga\\_europe\\_hate\\_crime\\_project](http://www.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime/challenging_hate_crime/ilga_europe_hate_crime_project);

Projekt „Wykrywanie i zwalczanie przestępstw z nienawiści wobec osób LGBT”, koordynowany przez Duński Instytut Praw Człowieka (ILGA-Europe jest partnerem), dostępny pod adresem: [http://www.ilga-europe.org/home/issues/hate\\_crime/stop\\_hate\\_crime\\_project](http://www.ilga-europe.org/home/issues/hate_crime/stop_hate_crime_project).







**HELPING TO MAKE FUNDAMENTAL RIGHTS A REALITY FOR EVERYONE IN THE EUROPEAN UNION**

---

**FRA – AGENCJA PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ**

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienna – Austria

Tel. +43 158030-0 – Faks +43 158030-699

[fra.europa.eu](http://fra.europa.eu) – [info@fra.europa.eu](mailto:info@fra.europa.eu)

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

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

[twitter.com/EURightsAgency](https://twitter.com/EURightsAgency)



Urząd Publikacji