

SPRAWOZDANIE

z uczestnictwa w kursie CEPOL nr 62/2013 pt. „Human Rights and Police Ethics”



podinsp. Kamila Zimoń

ekspert Wydziału Analiz i Nadzoru
Biura Spraw Wewnętrznych KGP

W dniach 24–28 czerwca 2013 r. uczestniczyłam w kursie „Human Rights and Police Ethics”, który został zorganizowany przez Europejską Akademię Policyjną CEPOL w Portugalii. W przedsięwzięciu uczestniczyło 29 przedstawicieli policji z 22 europejskich krajów (Polski, Portugalii, Hiszpanii, Szwecji, Danii, Szwajcarii, Norwegii, Finlandii, Irlandii, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Litwy, Łotwy, Węgier, Rumunii, Bułgarii, Cypru, Grecji, Estonii, Belgii, Czech, Włoch). Zajęcia miały charakter wykładów oraz warsztatów.

W dniu 24 czerwca w godzinach popołudniowych przywitano uczestników oraz przedstawiono program. Każdy uczestnik przedstawił się, omówił przebieg swojej służby, wykonywane zadania, swoje zainteresowania oraz oczekiwania względem kursu. Kolejnego dnia kursu zajęcia rozpoczęto prezentacją szefa szkoły policyjnej – Manuela Silvy, który przedstawił zagadnienia z zakresu praw człowieka i etyki policyjnej obowiązujące w Portugalii. Omówił podstawy prawne, w tym niektóre kwestie dotyczące postępowań skargowych w oparciu o tzw. żółtą książkę (*yellow book*), która jest prowadzona na podstawie rezolucji Rady Ministrów we wszystkich służbach publicznych. Prelegent wskazał, że specyfiką w policji portugalskiej jest to, że przepisy dyscyplinarne dotyczą również policjantów przebywających na emeryturze (np. istnieje możliwość wymierzenia kary dyscyplinarnej, w tym np. zdegradowanie w stopniu). Następnie przedstawił portugalski *Plan zapobiegania korupcji*. Prezentując możliwości kontroli działalności policji, prelegent wymienił kontrolę zewnętrzną prowadzoną przez Generalną Inspekcję Wewnętrzną, która podlega bezpośrednio MSW (w każdej sprawie ma uprawnienie wglądu do dokumentów); kontrolę wewnętrzną prowadzoną przez Inspekcję Spraw Wewnętrznych (która dokonuje szybkich ewaluacji – m.in. w ciągu 3 dni od zdarzenia oceny zasadności użycia broni palnej przez funkcjonariusza). M. Silva omówił również kwestie holistycznego podejścia do interwencji policyjnych, wskazując m.in. na perspektywę integralności każdego poziomu interwencji, i zaznaczył, że podstawą powinna być normalna sytuacja bezpieczeństwa wytworzona w ramach policji środowiskowej, natomiast pierwszym poziomem policyjnego działania zawsze powinno być zapobieganie.

Kolejnym prelegentem był Robert Sumi ze Słowenii, który wygłosił wykład pt. „Integrity, Ethics and Human Rights” (*Integralność, etyka i prawa człowieka*). Na początku wskazał, że w celu wzmocnienia policyjnej integralności niezbędne są szkolenia, m.in.:

specjalistyczne treningi dotyczące umiejętności społecznych (*teambuilding*), specjalny osobny przedmiot z zakresu etyki zawodowej oraz pozytywne działania służące wzmocnieniu dobrze pojętej solidarności. Trening powinien obejmować: etykę i moralność; integralność; „prowadzenie” innych poprzez dawanie osobistego przykładu; obowiązki lidera; odpowiedzialność przed społeczeństwem; kodeks etyczny, policyjny kodeks milczenia (*blue code of silence*); natomiast metody powinny opierać się na analizowaniu przypadków (*case study*) oraz warsztatach. W kwestii pojęcia integralności prelegent wskazał, że nie ma uniwersalnej definicji, natomiast w kontekście służby w policji należy przyjąć, że jest to spójność pomiędzy słowami i czynami; zachowania moralne (brak zachowań nieetycznych), zestawienie różnych cnót (np. uczciwość, rzetelność). Następnie prelegent zaprezentował wykres dotyczący integralności i przywództwa. Przedstawił wizję organizacji i wartości, które tylko dzięki integralności mogą być realizowane w codziennej służbie. Jeżeli zabraknie integralności w instytucji, to nie będzie możliwe wdrożenie wielu decyzji, strategii, dyrektyw. Brak integralności tworzy tzw. podwójne standardy i rozrzuconą odpowiedzialność. Prelegent wskazał, że integralność jest kamieniem milowym dobrego przywództwa.

Przywództwo służebne (*Servant Leadership*) wymienione zostało jako jeden z typów przywództwa etycznego opartego na: integralności lidera i moralnego zachowania, dbaniu o potrzeby pracowników, dbaniu o moralny rozwój pracowników, dbałości o społeczność (wg R. Greenlafa, *The servant as a Leader*). Cechy przywództwa transformacyjnego (na pierwszym miejscu służenie, później przywództwo; koncentrowanie się na potrzebach pracowników i ich osobistym lub moralnym rozwoju, *Graham 1991*); najpierw troska o innych, w drugiej kolejności o siebie. Następnie prelegent zaprezentował badania przeprowadzone w 2010 r. w policji słoweńskiej na temat wpływu stylu zarządzania na integralność na trzech poziomach

(centralnym, regionalnym, lokalnym). Respondenci mieli wybrać tylko jednego przełożonego lidera i ocenić jego/jej styl zarządzania. Z wyników badań wynika m.in., że integralność szefa wpływa na jego styl zarządzania; troska o ludzi powinna zostać zwiększona, w szczególności na najniższym poziomie lokalnym funkcjonowania policji.

Kolejnym tematem była analiza strategicznych dokumentów dotyczących ochrony praw człowieka. Zaprezentowano międzynarodowe konwencje i umowy międzynarodowe (ONZ, Rada Europy, UE).

Dużym zainteresowaniem cieszyła się praca w grupach, podczas której uczestnicy kursu dyskutowali i przedstawiali własne oceny prezentowanych zdarzeń. Odbyła się również projekcja krótkich filmów dotyczących interwencji policyjnych, a następnie dyskusja na temat zachowania policjantów pod kątem przestrzegania praw człowieka.

Kolejną prelegentką była Anita Wieman, która zaprezentowała tematykę dotyczącą praw człowieka i etyki policyjnej w Holandii. Podczas swojego wystąpienia omówiła projekt EDPOL – European Diversity In Policing (Europejska różnorodność w Policji), realizowany w kilku krajach europejskich (Holandii, Austrii, Niemczech, Albanii, Rumunii, Irlandii, Wielkiej Brytanii, Belgii, Hiszpanii, Czechach, Norwegii), współfinansowany przez UE, którego jest menadżerką. Główne cele projektu to: promocja przestrzegania podstawowych praw człowieka; zwalczanie dyskryminacji, rasizmu, ksenofobii, antysemityzmu, romanofobii i islamofobii; walka z homofobią – poprzez wzmacnianie zrozumienia i tolerancji; wymiana wiedzy – promowanie sieci wymiany. Projekt jest skoncentrowany na dwóch głównych obszarach: do wewnątrz, tj. kadry wyższego i średniego szczebla; kadry zarządzającej zasobami ludzkimi; systemu edukacji; pracowników oraz na zewnątrz, co wiąże się z wdrażaniem umiejętności ponadkulturowych na poziomie operacyjnym – jako istotnym elementem do osiągnięcia efektywnej i pragmatycznej policji. Prelegentka podkreśliła, że obecnie tendencją w Europie w ramach zarządzania różnorodnością jest umundurowanie policjanta bez widocznych symboli religijnych, etnicznych etc.

Na uwagę zasługuje fakt, że w ramach projektu EDPOL prowadzone są treningi samoświadomości w celu wywołania własnej refleksji i świadomości na temat różnorodności na świecie. Osoby uczestniczące w kursie zadają sobie pytania: dlaczego myślą w dany sposób? co wpłynęło na ich uprzedzenia? Uświadamiają sobie fakt, że każdy ma uprzedzenia, ważne natomiast jest to, aby być tego świadomym. Według tzw. kanadyjskiej góry lodowej modelu kultury – w części widocznej występuje działanie (tj. ok. 10% całej góry lodowej); w części niewidocznej – na pierwszym poziomie – myślenie, a na najgłębszym – uczucia. Ten model pomaga lepiej zrozumieć kulturę i odkodować pewne zachowania. Głównym celem tego programu jest otrzymanie przez społeczność lepszej obsługi policyjnej, zredukowanie napięcia pomiędzy służbami porządku publicznego a specyficznymi zagrożonymi grupami oraz zapewnienie stosowania litery i ducha prawa. Grupą docelową szkolenia są kolejno: policja jako organizacja, społeczność, poszczególni policjanci, każda osoba. Prelegentka przedstawiła przykładowe testy i pytania w ramach treningów samoświadomości. Następnie zaprezentowała najczęściej spotykane dylematy dotyczące zachowania policjanta w określonych sytuacjach (zmaganie się z kwestiami różnorodności, takimi jak m.in.: homoseksualizm, preferencje polityczne, religia, pochodzenie etniczne). Prelegentka przypomniała fakt, że społeczeństwo wciąż się zmienia, a policja z racji swoich zadań jest ściśle z nim połączona, za-

tem powinna szanować, akceptować innych oraz być wrażliwa na kwestie różnorodności. Kolejnym aspektem prezentacji był pokaz filmu oraz dyskusja na temat zachowania policjantów wobec nielegalnych imigrantów. Jeden z przykładów ćwiczenia pt.: „Bądź połączony ze społeczeństwem”:

Jako funkcjonariusz policji otrzymujesz informację o grupie nielegalnych imigrantów będących ofiarami kilku poważnych przestępstw. Jedną z tych ofiar była poważnie postrzelona; kobieta została zgwałcona, a w kilku przypadkach wystąpiły oznaki przemocy domowej. Te wszystkie ofiary były zbyt przestraszone, aby pójść na policję i zawiadomić o tych przestępstwach, gdyż obawiały się aresztowania za nielegalny pobyt. Jakbyś się zachował?

Kolejno zostały omówione kwestie związane z relatywizmem i pluralizmem kulturowym oraz uniwersalizmem.

Dużą aktywność uczestników kursu wzbudziła dyskusja związana z orzeczeniami wydanymi przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu (sprawa Gäfgen v. Germany; Lautsi v. Italy i inne). Dyskutowano nad dylematem stosowania tortur w celu ratowania życia – w obliczu tzw. tykającej bomby. Zgodnie z art. 3 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka zakaz stosowania tortur jest bezwzględny i nie podlega żadnym wyjątkom. Zakaz ten ma charakter absolutny i wyklucza tortury, nieludzkie lub poniżające traktowanie albo kary. Trybunał zaznaczył, że już sama groźba zastosowania tortur, która jest wystarczająco realna do spełnienia, będzie niezgodna z Konwencją. W sprawie Gäfgen groźby kierowane pod jego adresem były wystarczająco realne i gwałtowne, by uznać je za sprzeczne z art. 3 Konwencji. Ustalono, że groźby te stosował oficer policji w toku wykonywania obowiązków służbowych i w celu zmuszenia zatrzymanego do zeznań. Trybunał podkreślił, że w świetle całkowitego zakazu stosowania tortur – niezależnie od zachowania danej osoby, a nawet w obliczu powszechnego niebezpieczeństwa zagrażającego istnieniu narodu, a zatem i konkretnej osoby – żadne okoliczności nie usprawiedliwiają uzyskania zeznań przy wykorzystaniu zabronionych metod, choćby miało to na celu uratowanie czyjegoś życia. Gdyby doszło do realizacji gróźb, można by mówić o torturach. Natomiast przesłuchanie trwało dziesięć minut i, jak ustalono w trakcie postępowania karnego przeciw policjantom, przebiegało w nerwowej atmosferze, a funkcjonariusze policji byli przekonani, że mają jedynie kilka godzin, by uratować życie konkretnej osoby. Trybunał uznał, że w toku śledztwa zatrzymany został poddany nieludzkiemu traktowaniu zabronionemu przez art. 3 Konwencji. Jednak analiza jakości stanu faktycznego sprawiła, że Trybunał uznał kroki poczynione przez niemieckie sądy za wystarczającą rekompensatę za traktowanie sprzeczne z art. 3. Sąd uznał oskarżonych funkcjonariuszy policji za winnych stosowania niedozwolonego przymusu, natomiast w trakcie procesu karnego przeciwko skarżącemu sąd zdecydował, że ze względu na groźby, jego wyjaśnienia nie mogły być wykorzystane jako dowód w sprawie. W dalszej części kursu uczestnicy debatowali również nad kwestią obecności symboli religijnych w miejscach publicznych, w tym również w komendach policji. W konkluzji wskazano na możliwy negatywny wpływ takich symboli i wywołanie poczucia wykluczenia osób, w szczególności w społeczeństwach zróżnicowanych kulturowo, światopoglądowo i religijnie. Konsekwencje psychologiczne wpływu symboli dominującej kultury i religii zbadali naukowcy z zespołu Michaela T. Schmitta z Uniwersytetu Simona Frasera w Kanadzie. Wykazali oni istotny i zróżnicowany wpływ takich symboli na funkcjonowanie psychiczne człowieka, w tym m.in. na nastrój, poczu-

HUMAN RIGHTS AND POLICE ETHICS

cie własnej wartości i integrację – u chrześcijan, wyznawców innych religii i ateistów. Zatem należy stwierdzić, że miejsca publiczne, w szczególności mające służyć całemu społeczeństwu, które jest zróżnicowane, będą sprzyjające wówczas, gdy pozostaną neutralne.

Następnie odbyła się praca w grupach, która została zakończona interesującą dyskusją na temat faktycznych zdarzeń, w których doszło do łamania praw człowieka.

Najciekawszą częścią kursu były warsztaty prowadzone w formie pracy w grupach, której efekty były następnie prezentowane przez lidera danej grupy. Jedna z grup prezentowała przypadki łamania praw człowieka i etyki policyjnej, które faktycznie miały miejsce, druga natomiast omówiła pozytywne zachowania policjantów, które pokazały poszanowanie praw człowieka i postępowania zgodne z etyką zawodową. Omówiono sprawy z różnych krajów, a następnie określono przyczyny nadużyć i możliwości ich zapobiegania takim zdarzeniom. Poniżej prezentuję najciekawsze sprawy.

- Pomoczu piłki nożnej w Rzymie został zadżgany mężczyzna. Następnie policjant zaczął bić przechodnia, którego podejrzewał o dokonanie tego czynu, został jednak powstrzymany przez jego kolegów. Całe zdarzenie zostało sfilmowane i opublikowane. Policjantowi przedstawiono zarzuty dotyczące nadużycia władzy i niehumanitarnego traktowania.
- Po procesie skazani nie byli przewożeni do więzienia, ale zamiast tego przetrzymywano ich w policyjnych izbach zatrzymań dłużej niż 4 miesiące. Skazani uciekli z policyjnego aresztu, zostali następnie schwytani i osądzeni. Sąd uznał ich za niewinnych z powodu naruszenia praw człowieka (omówiono art. 3 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka dotyczący tortur oraz innego niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania).
- Kolejna omawiana sprawa dotyczyła przedłużenia czasu policyjnego zatrzymania. W Bułgarii maksymalny czas zatrzymania to 24 godziny. Czasami policjanci naruszają prawo dotyczące zatrzymania w celu dokończenia niezbędnych czynności śledztwa. W związku z tym podejrzany po 24 godzinach zatrzymania był przenoszony do innej komendy policji i czas zatrzymania biegł od początku. Taka praktyka była powtarzana kilka razy, gdyż Kodeks karny w Bułgarii tego nie zabrania.
- Policjanci zatrzymali samochód, w którym siedziało dwóch młodych mężczyzn. Jeden z nich zaczął używać obraźliwych słów wobec policji. Trzech policjantów uderzyło tego mężczyznę, a ośmiu funkcjonariuszy było obecnych i obserwowało to zdarzenie. Osoba cywilna sfilmowała całe zdarzenie i opublikowała w internecie. Wszyscy funkcjonariusze ponieśli konsekwencje karne i dyscyplinarne.
- Jeden z omawianych przypadków dotyczył nadużycia władzy przez szefa wobec. W Niemczech szef komendy Policji próbował dokonać zgwałcenia kobiety odbywającej praktyki w tej jednostce policji. Kobieta zgłosiła to opiekunowi w Akademii, który doradził jej, aby nikomu o tym nie mówiła, gdyż może jej to w przyszłości zaszkodzić w karierze. Opiekun i szef policji znali się osobiście. W rezultacie kobieta nigdzie nie zgłosiła tego zdarzenia. Po 30 latach od tego incydentu nadal to rozpamiętywała. Naruszone zostało jej prawo do godności, równości i sprawiedliwości. Do przyczyn tego rodzaju nadużyć zaliczono: nieszczelność/ brak przestrzegania kodeksu etycznego, męskie stereotypowe postrzeganie kobiet (z punktu widzenia kultury policyjnej takie postrzeganie i nadużycie nie jest traktowane jako

rzeczywisty problem); bezkarność – kiedy sprawcy nie są ukarani, takie zachowania mogą się powtarzać i przybierać na sile. Odpowiedź na takie nadużycia władzy: zapobieganie zgłoszeniu zdarzenia, rozliczanie; potrzeba wprowadzenia polityki w sprawie postępowania w takich przypadkach oraz dotyczącej relacji przełożony(-a) – podwładny(-a); potrzeba wprowadzania włączania równości płci do głównego nurtu kultury organizacyjnej w Policji (*gender mainstreaming*); potrzeba ustanowienia specjalnej osoby do przyjmowania takich skarg; wspieranie ofiar, np. poprzez wspierającą grupę policjantek, także asystowanie podczas składania skargi; lepsza edukacja w sprawach płci społeczno-kulturowej (*gender¹*) oraz praw człowieka (w szczególności: prawa do godności, równości, sprawiedliwości); wyzwanie dla kultury policyjnej – zmiana stereotypowego postrzegania kobiet w policji; stopniowe dążenie do zbalansowanego zatrudnienia kobiet i mężczyzn (50/50); działania mające na celu tzw. pozytywną dyskryminację kobiet.

W podsumowaniu warsztatów określono główne przyczyny naruszeń praw człowieka przez policjantów. Zaliczono do nich m.in.: niewystarczającą edukację i brak właściwych treningów z zakresu przestrzegania praw człowieka i właściwego zachowania w trudnych sytuacjach; brak umiejętności samokontroli w sytuacjach stresowych (wynikający z niewystarczających treningów psychologicznych i etycznych); niewydolność systemu sądowego i policyjnego; brak reakcji przełożonych; socjalne i finansowe braki kadrowe; brak profesjonalnego podejścia; konformistyczne zachowania grupowe (niektórzy biją, pozostali obserwują); brak lidera w grupie (nikt nie bierze odpowiedzialności); brak kultury powiedzenia „stop” do kolegów – lojalność koleżeńska nie usprawiedliwia braku reakcji!

W ramach warsztatów wskazano, że policjanci wykazujący zrozumienie dla praw i wolności człowieka mają pozytywne nastawienie i lepiej wypełniają swoje zadania. Na przykład myślenie w stylu „ludzie protestują, bo mają tego prawo, ale jako policjant mogę się obawiać, że ktoś może zostać potrącony przez samochód podczas realizacji przysługującego im prawa do wolności słowa i dlatego idę na ulicę razem z nimi, by ich chronić”. Jednym z przykładów tzw. zewnętrznego naruszenia praw człowieka mogą być pojawiające się przeszkody do urzeczywistnienia prawa do wolności słowa przez przeciwników i zwolenników różnych idei. Prawo do niebycia dyskryminowanym ma na celu wprowadzanie rozwiązań sprzyjających pogodzeniu wyrażania różnorodnych opinii, haseł, manifestacji, a zadaniem policji jest czuwanie nad pokojowym przebiegiem zgromadzeń. Przykładem tzw. wewnętrznego łamania praw człowieka było naruszenie przez policję prawa do wolności poprzez bezprawne zatrzymanie. Przypomniano również o prawie do niebycia dyskryminowanym przez policję.

Do głównych przyczyn naruszenia praw człowieka zaliczono ponadto: ignorancję, postawę typu; „nie obchodzi mnie to”, strach, niezaakceptowanie różnorodności, kierowanie się „wartościami” opartymi na pieniądzu, chciwości, korupcji, myślenie typu: „niektórzy ludzie stają ofiarami, gdyż niewłaściwie się zachowują”, religie, ekstremizmy, pragnienie władzy nad innymi, oburzenie, tzw. przyzywanie oka przez policję i rząd, przyzwyczajenie się do pewnych zjawisk i niereagowanie.

Propozycje „uzdrowienia”: kontynuacja edukacji zawodowej; efektywne zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej; lepsza koordynacja pomiędzy właściwymi władzami; promocja najlepszych praktyk; tworzenie zrównoważonego prawa; nadzоровanie każdej procedury zatrzymania; wprowadzenie rozwiązań wspierających codzienną policyjną służbę.

Jak unikać takich naruszeń?

Jak minimalizować ryzyko naruszeń praw człowieka?

- dobry i adekwatny trening psychologiczny;
- ustanowienie kultury profesjonalizmu – kontrolowanie własnych emocji w trudnych sytuacjach;
- jasne przywództwo – wzięcie odpowiedzialności;
- zastanowienie się nad własnym zachowaniem (indywidualnie oraz w grupie, tj. z osobami, które były z Tobą podczas sytuacji trudnej);
- świadomość rozliczania za zachowanie (pod kątem zgodności z prawem, etyką);
- prowadzenie nadzoru, obserwacji oraz wzmożenie procedur kontrolnych;
- stworzenie nowej bazy danych, która bezpośrednio informowałaby nadzorującego o czasie rozpoczęcia i zakończenia zatrzymania policyjnego;
- wykrywanie przyczyn niewłaściwych praktyk i ich eliminowanie.

Jak policja może zapobiegać naruszeniom praw człowieka?

1. Biorąc pod uwagę swoje działania skierowane do społeczeństwa (podnoszenie świadomości, szkolenia, odpowiednie zastosowanie przepisów):
 - prawo do wolności słowa: zarządzanie konfliktami, negocjowanie, zarządzanie przestrzenią publiczną,
 - zarządzanie różnorodnością w celu zapobiegania dyskryminacji: policja powinna odzwierciedlać społeczeństwo, powinna być świadoma różnic, powinny funkcjonować specjalne komórki do badania niektórych rodzajów przestępstw z nienawiści, dostępność tłumaczy, policjantów posługujących się danym językiem.
2. Poprzez podejście proaktywne i represyjne:
 - komisje etyki,
 - rekrutację – weryfikację – ewaluację – promocję,
 - ochronę prywatności osób: środki ochrony danych, systemy informatyczne,
 - szkolenia: podnoszenie świadomości, odgrywanie ról, scenariusze,
 - ustawodawstwo, kodeksy etyki, deontologię¹,
 - środki dyscyplinarne.

Jak możemy wykorzystać nowe technologie (e-learning, media społecznościowe itp.), jako narzędzia pracy policji w tej dziedzinie?

- Quizy on-line z zastosowaniem dylematów etycznych, używanie Twittera, wiadomości na tablicach, forum w sieci intranet, gdzie policjanci mogą zadawać pytania deontologiczne, badania on-line (za pośrednictwem Facebooka), zdjęcia z telefonów wysłane do policji poprzez Twittera w celu udowodnienia uchybień – w ramach prowadzonych dochodzeń na podstawie tych zdjęć, system ochrony prywatności danych, rejestr dodatkowej pracy policjantów, rejestr otrzymanych prezentów (w celu uniknięcia konfliktu interesów), spowodowanie, aby informacje na temat praw człowieka były dostępne w intranecie.
- Wpływ nowych technologii na nadużycia i łamanie praw człowieka przez policjantów: efekt czynnika powstrzymującego, odstraszającego; uczestnictwo mediów w ujawnianiu prawdy; obywatele obserwują policję; kamery są powszechnie dostępne; nagrania dostarczają prawdziwych informacji mediom; najważniejsze informacje dotyczące zdarzenia powinny zostać ujawnione mediom (mówienie prawdy jest ważne, aby zapewnić zaufanie społeczeństwa do policji); należy zwracać uwagę na możliwości szybkiego przekazania informacji związane z używaniem Facebooka i Twittera.

Na zakończenie dokonano ewaluacji kursu. Uczestnicy byli zgodni, że tematyka kursu została adekwatnie dobrana, a wykładowcy wykazali się profesjonalizmem. Tego rodzaju seminaria sprzyjają cennej wymianie doświadczeń i ujawnianiu uniwersalnych dylematów mogących się pojawić podczas codziennej policyjnej służby. Podnoszenie kwalifikacji i wrażliwości na kwestie praw człowieka powinno się odbywać w toku całej służby policjantów i policjantek, gdyż tylko duża świadomość, wiedza i umiejętności kontrolowania emocji umożliwią właściwe zachowanie policjantów w trudnych sytuacjach i zapobiegą nadużyciom. □

¹ *Gender* (z języka ang. tłumaczy się jako rodzaj), termin który opisuje cechy i zachowania uważane w danej kulturze za odpowiednie dla kobiety bądź mężczyzny; stanowi on zatem etykietkę społeczną i nie odnosi się do fizjologii. Naukowcy dokonują rozróżnienia pomiędzy pojęciami płci biologicznej i rodzaju (gender), aby oddzielić różnice społeczne od biologicznych (L. Brannon, *Gender: Psychological Perspectives*).

² Deontologia z języka greckiego *déon* – to, co niezbędne, właściwe i *logos* – słowo) – nauka o obowiązkach wynikających z norm prawnych i przyjętych zwyczajów w różnych zawodach. Reguły deontologiczne formułowane są ze szczególnym uwzględnieniem aspektu moralnego. Takie nakazy zazwyczaj mają charakter imperatywu ustalonego przez oficjalne władze i odnoszą się do rozwiązań w konkretnych sytuacjach.

Summary

Report on the participation in the CEPOL course No. 62 / 2013 entitled "Human Rights and Police Ethics".

On 24-28 of June 2013 the course entitled "Human Rights and Police Ethics" (CEPOL No. 62/2013) took place in Portugal. Representatives of the Police forces from 22 countries participated in the course. Poland was represented by maj. Kamila Zimoń from the National Police Headquarters. Classes had the character of lectures and workshops, during which the main causes of human rights and police ethics violations were determined. There were also discussions concerning given rulings. In order to minimize the risk of these infringements there should be conducted professional training courses, and reasons for inappropriate behaviour of police officers should be systematically detected and eliminated. It is necessary to improve qualifications and sensitivities for issues of human rights in the course of the entire service, because only the high awareness, knowledge and skills are the best forms of the prevention of abuses.

Thumaczenie: Renata Cedro, MCSSP CSP