

MODUŁ I

TEMAT №2

„OBJAWY I FORMY DYSKRYMINACJI ”

Cel szkolenia:

Zapoznanie się z głównymi objawami i formami dyskryminacji.

Organizacja szkolenia:

- Czas trwania – 155 min.
- Ustawienie sali: Uczestnicy siadają w kręgu i będą mogli swobodnie chodzić po sali i komunikować;
- Najczęściej wykorzystywany sprzęt to:
 1. Stojaki z arkuszami papieru (flip charts), mazaki
 2. Markery
 3. Komputery przenośne, projektor, rzutnik (ściana może być używana, jeżeli jest to niezbędne).
 4. Aktualna informacja w mediach i działające przykłady
 5. Prezentacja tematu

Praktyczne przykłady i publikacje w mediach zapewniają interakcję przekazywanych treści tematu z doświadczeniem życiowym i zawodowym uczestników.

Orientacyjny plan wprowadzenia tematu:

- Edukator przedstawia przykład z rzeczywistości i zachęca do mówienia, prosi o nie ocenianie czyichkolwiek pomysłów, pisze je na tablicy i faz burzy mózgów;
- Edukator prezentuje krótkie wprowadzenie do tematu (wykład);
- Edukator formułuje zagadnienia w zakresie tematu (informacja zwrotna):
 - / zagadnienia muszą być powiązane z problematyką konkretnego wykładu/
 - Jak zdefiniujecie pojęcie dyskryminacja?
 - Jakie są rodzaje dyskryminacji, które mogą obejmować sankcje karne?
 - Co zrobić, gdy jesteś świadkiem dyskryminacji?

➤ Jakie są właściwe organy? Do kogo należy się zwrócić w przypadku dyskryminacji?

➤ Czy byliście kiedykolwiek dyskryminowani?

➤ Czy w codziennych czynnościach dyskryminowaliście kogoś? W jaki sposób?

Po rozmowie i przekazaniu najważniejszych informacji i po wyjaśnieniu trudności trener kończy ćwiczenie.

Dodatkowe źródła:

Prawo międzynarodowe:

- Organizacja Narodów Zjednoczonych
- Karta Narodów Zjednoczonych
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (EKPC)
- Protokół nr 1 do EKPC
- Protokół nr 4 do EKPC
- Protokół nr 6 do EKPC
- Europejska Karta Społeczna
- Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.
- Konwencja Nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne
- Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty
- Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
- Konwencja o prawach politycznych kobiet
- Konwencja w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet
- Konwencja o Prawach Dziecka
- Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych
- Ramowa Konwencja o Ochronie Mniejszości Narodowych
- Konwencja dotycząca statusu uchodźców
- Deklaracja Zasad Tolerancji

- Deklaracja podstawowych zasad dotycząca udziału mediów dla budowania pokoju i międzynarodowe wzajemne zrozumienie, wsparcie praw człowieka oraz zwalczanie rasizmu, apartheidu i podżeganiu do wojny
- Deklaracja w sprawie rasy i uprzedzeń rasowych
- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej
- Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy;
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć;
- Dyrektywa Rady 98/52/WE z dnia 13 lipca 1998 r. w sprawie rozszerzenia dyrektywy 97/80/WE dotyczącej ciężaru dowodu, w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej;
- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią;
- Dyrektywa Rady z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa;
- Dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy;

- Dyrektywa Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 1035/97 z dnia 2 czerwca 1997 r. ustanawiające Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii;
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 1260/1999 z dnia 21 lipca 1999 r. ustanawiające przepisy ogólne w sprawie funduszy strukturalnych;
- Decyzja Komisji z dnia 19 czerwca 2000 r. dotycząca zapewnienia równowagi płci w powołanych przez nią komitetach i grupach ekspertów

Ustawodawstwo bułgarskie:

- Konstytucja bułgarska z 1991 r.
- Kodeks karny
- Kodeks postępowania karnego
- Ustawa o rzeczniku praw obywatelskich
- Ustawa Antydyskryminacyjna
- Ustawa Ministerstwa Spraw Wewnętrznych