

კონსულტაცია მოქალაქეობისთვის/სამოქალაქო და ადამიანის უფლებები

ვიწყებთ: ერთად დისკრიმინაციის წინააღმდეგ

სახელმძღვანელო 2016 წელს განხორციელებული იგივე დასახელების პროექტისთვის



პროექტი დაფინანსდა ჩეხეთის რესპუბლიკის საგარეო საქმეთა სამინისტროს
სამუშაოებით პროექტ ჩეხეთის ტრანსფორმაციული თანამშრომლობის ჩარჩოებში

TRANSITION

Transition Promotion Program

კონსულტაციამოქალაქობისთვის/სამოქალაქოდაადამიანის
უფლებები (“ პორადნა”)
იეჩნა 7/548
120 პრალა 2
ჩეხეთი
E-mail: poradna@poradna-prava.cz
Web: www.poradna-prava.cz

კონსულტაცია მოქალაქობისთვის/სამოქალაქო და ადამიანის უფლებები 2016
ავტორები: მიროსლავ დვორჟაკი, ლადისლავ ზამზოი, ფრანტიშეკ ვალეში, ტერეზა
ბრჟიზოვა, 2016
თარგმანი: ვოიტეხ კუბეცი
ISBN 978-80-905682-4-2

შესავალი

1992 წელს ჩეხოსლოვაკიის ფედერაციის დაშლის შემდეგ შემდგომ წლებში ფედერაციის ათასობით ყოფილი მოქალაქე აბსურდულ მდგომარეობაში აღმოჩნდა. კანონი ჩეხეთის მოქალაქეობის მინიჭებისა და ჩამორთმევის შესახებ, რომელიც მიღებულ იქნა ფედერაციის დაშლის წინ 1992 წლის 29 დეკემბერს, განსაზღვრავდა, თუ ვინ გახდებოდა ჩეხეთის რესპუბლიკის მოქალაქე და რა გზით შეიძლებოდა ჩეხეთის მოქალაქეობის მიღება ჩეხოსლოვაკიის ფედერაციის დაშლის დღიდან. კანონი არეგულირებდა ჩეხეთის რესპუბლიკის მოქალაქეობის არჩევის შესაძლებლობას ჩეხოსლოვაკიის ყოფილი მოქალაქეებისთვის. თუმცა არჩევანისათვის პირობები იმდენად მკაცრი იყო, რომ ბევრმა - უწინარესად ბოშებმა - ვერ შეძლეს დროულად მოეხდინათ ჩეხეთში ცხოვრების ლეგალიზება მოქალაქეობის მიღებით, მიუხედავად იმისა, რომ უმეტეს შემთხვევებში საქმე ეხებოდა ხალხს, რომლებიც დაიბადნენ ჩეხეთის რესპუბლიკის ტერიტორიაზე, გაატარეს იქ მთელი თავისი ცხოვრება და არაფერი აკავშირებდათ სლოვაკეთთან. ჩეხოსლოვაკიის ფედერაციის ეს ყოფილი მოქალაქეები ამგვარად იქცნენ დეფაქტო უსახლკაროებად, რომლებსაც არ ჰქონდათ ჩეხეთში ლეგალური გზით სამსახურის შოვნის შესაძლებლობა, არ შეეძლოთ შრომის ბირჟაზე დარეგისტრირება სამსახურის მაძიებლებად, არ შეეძლოთ ფინანსური დახმარების მიღება სოციალური დახმარების სისტემის ფარგლებში, გარანტირებული ჰქონდათ მხოლოდ გადაუდებელი სამედიცინო დახმარება და აწმყოში ცხოვრება დროებით საცხოვრებელში, ვინაიდან ნებისმიერ დროს შეიძლება მომხდარიყო მათი გაძევება სლოვაკეთში სასამართლო ან ადმინისტრაციული გზით.

ზუსტად ამ პერიოდში, 1990-იან წლებში მოდიან ჩვენს “ პორადნაში ” (კონსულტაციაში) პირველი ბოშები, რომლებიც მოქალაქეობის პრობლემასთან ერთად ასევე ასახელებენ კიდევ ერთს, ამტკიცებენ, რომ თავს გრძნობენ მეორე კატეგორიის ხალხად. გვიამბობენ, რომ არ ემსახურებიან რესტორნებში, მაღაზიებში მათ გამყიდველები ყურადღებას არ აქცევენ, და როცა უნდათ ბინის დაქირავება მათ დაუფარავად ეუბნებიან რომ ბოშებისთვის ბინის მიქირავება აზრადაც კი არ მოსდით. გარკვეული დროის შემდეგ ჩვენთან დაიწყეს რეკვაზო გაერთიანება სახელმწიფო მოხელეებმა, რომლებიც მუშაობდნენ ჩეხეთის მოქალაქე ბოშა კლიენტებთან და

გვთხოვდნენ უფასო იურიდიულ დახმარებას მათი ხელმოკლე კლიენტებისთვის. მაგალითისათვის მახსენდება მეტად სევდიანი საუბარი ერთ მოხელესთან შრომის ბირჟის რეგიონული განყოფილებიდან, რომელმაც სამსახურის მაძიებელი ბოშა

¹ მთავრობის სიტუაციური ანგარიში ბოშათა საზოგადოების მდგომარეობის შესახებ 1993 წლის აპრილიდან აღნიშნავს, ფაქტობრივად ჩეხეთის ტერიტორიაზე მცხოვრებ ბოშათა მინიმუმ 1/3 არ არის და შეუძლებელია იყოს რეგისტრირებული მუდმივ საცხოვრებელ ადგილზე, რის გამოც არ აქვს იურიდიული წინაპირობები ჩეხეთის მოქალაქეობის მიღებისთვის.

ქალი გაგზავნა გამოცხადებულ ვაკანსიაზე ქარხნის სამზარეულოში დამხმარედ დასაქმებისთვის, იგი ატირებული დაბრუნდა და უჩვენა განცხადების შევსებული ფურცელი სადაც პოტენციურ დამსაქმებელს მკაცრად ჩაეწერა “ უარყოფილია საკუთარი ეთნიკური წარმომავლობის გამო” ...ასე უეცრად და დაუგეგმავად შემოიჭრა ჩვენს “ პორადნაში” რასის/ეთნიკურობის მიზეზით არათანასწორი მოპყრობის თემა. ამგვარად “ პორადნას” ანტიდისკრიმინაციული პროგრამა არყოფილა ორგანიზაციის ხელმძღვანელობის რაიმე სტრატეგიული მოსაზრების პროდუქტი, არამედ იყო მისი კლიენტებისთვის ბუნებრივად წარმოქმნილი დამატებითი მომსახურება.

უნდა ითქვას, რომ დასაწყისში ვაწყდებოდით მთელ რიგ დაბრკოლებებს. ყველაზე ტიპური შემთხვევები იყო, როცა დისკრიმინაციული ინციდენტების შეტყობინება ჩვენთან ხდებოდა როგორც მტკიცება მტკიცების წინააღმდეგ, მაგ.: ერთი მხარე აპროტესტებდა, რომ იყო დისკრიმინირებული, ხოლო მეორე ნებისმიერ დისკრიმინაციულ ქმედებას მტკიცედ უარყოფდა, რა დროსაც ორივე მხარის ურთიერთგამომრიცხავი ჩვენებების გარდა უმეტესად არ არსებობდა სხვა ნეიტრალური მტკიცებულება. მეორე ობიექტური დაბრკოლება იყო დისკრიმინაციის არასაკმარისი განმარტება ორგანულ კანონში და საზოგადოდ გავრცელებული მცდარი აზრები იმის შესახებ, თუ რა არის და რა არ არის დისკრიმინაცია, რამაც სასამართლოს საქმე გაურთულა არატიპური და საორჭოფო შემთხვევების განხილვისას. მესამე ობიექტური დაბრკოლება იყო დემოტივატორი ელემენტები დაზარალებული პირისთვის, როგორცაა სასამართლო პროცესის სირთულე და მისი ხარჯები, განსაკუთრებით თუ საქმე ეხება დავის წაგების რისკს, ამ დროს ანტიდისკრიმინაციულ სასამართლო დავებთან როგორც წესი ძირითადად კონცეპტუალურად დაკავშირებულია მოსარჩელე, რომელიც არის ცუდ სოციალურ მდგომარეობაში და ღარიბი ფენის წარმომადგენელი. მეოთხე ობიექტური დაბრკოლება იყო მტკიცების ტვირთის გადატანის არარსებობა საპროცესო სამართალში დისკრიმინაციული დავებისას; მტკიცების ტვირთის გადატანა ნახსენებ სფეროში ჩეხეთში მოქმედებს 2003 წლიდან. ზემოთხსენებულით ცხადი იყო, რომ სტრატეგიული ლიტიგაციის პროექტის გარეშე, სადაც არის სუბიექტი, რომელიც დისკრიმინაციის მსხვერპლთა გაუწევს უფასო იურიდიულ მომსახურებას და დავის წაგების რისკის შემთხვევაში მისცემს სასამართლო ხარჯების დაფარვის გარანტიას, დისკრიმინაციის მსხვერპლთა მხოლოდ მცირე რაოდენობა თუ გადაწყვეტდა საკუთარი უფლებების დაცვას. 2001 წლიდან ამ სუბიექტად იქცა “ პორადნა” , ხოლო მოგვიანებით შეუერთდნენ სხვა ჩეხური არასამთავრობო ორგანიზაციები.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩეხურმა სასამართლოებმა ძალიან მალე შეწყვიტეს მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციული განზრახვისა და მისი ქმედების მიზნის მტკიცების მოთხოვნა, მოსარჩელის (დისკრიმინირებულის) პროცესუალური მდგომარეობა რჩებოდა რთული. იმის მტკიცება, რომ დაზარალებულის მიმართ ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ, ნაკლებად კეთილსასურველ მოპყრობას, იყო არამიწიერი ამოცანა. გარდა იმის მტკიცების აუცილებლობისა, რომ მოსარჩელის

მიმართ საერთოდ ადგილი ჰქონდა რაიმენაირ მოპყრობას, მაგ. არ მოემსახურნენ, არ დაასაქმეს, და სხვ., უნდა იყოს თვალსაჩინოდ გამოკვეთილი განსხვავებული მოპყრობა სხვა პირების მიმართ, ანუ მინიმუმ საჭირო იყო ე.წ. კომპარატორის პოზიციაში პირების აღნიშვნა. ზოგჯერ განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება თვალსაჩინო იყოს, მაგ. ბომა ეროვნების წარმომადგენელს არ მოემსახურნენ რესტორანში, რომელიც მოცემულ დროში სავსეა ეთნიკური უმრავლესობის წარმომადგენელი სტუმრებით, თუმცა პრობლემა წარმოიქმნება მაშინ, როცა მოპასუხე იწყებს მტკიცებას, რომ დანარჩენი სტუმრები იყვნენ რეგისტრირებული წევრები, რითაც მომენტალურად ექვევებოდა დგება მოსარჩელისა და დანარჩენი სტუმრების შედარებითობა. შკალის მეორე მხარეს იქნება შემთხვევები, როცა მოსარჩელემ არ იცის რა უნდა თქვას და ამბობს, მაგალითად სახელფასო დისკრიმინაციის შემთხვევაში, როცა დასაქმებულმა როგორც წესი არ იცის თუ რამდენია მისი თანამშრომლების ხელფასი, ან დისკრიმინაციისას სამსახურში მიღებაზე, როცა მაგალითად მისაღები გასაუბრების შემთხვევაში მოსარჩელემ არ იცის, თუ როგორ წარიმართა გასაუბრება მიღებულ კანდიდატთან და რა უნარები და წინაპირობები გამოვლინდა გასაუბრებისას. ამ რთული საპროცესო მტკიცებულებითი სიტუაციის დაძლევაში დაგვეხმარა ტესტინგის მეთოდი (გამოყენებული 1950-იან წლებში აშშ-ში სამოქალაქო უფლებებისთვის ბრძოლასთან დაკავშირებით), რომელიც “ პორადნამ” 2001 წლიდან ამერიკული სივრციდან გადმოიტანა ჩეხეთში. ტესტინგის აპრობაციასთან ჩეხურ სასამართლოებს გასაკვირად მინიმალური პრობლემა ჰქონდათ, მაგრამ მიუხედავად ამისა მოპასუხეები ხშირად იცავდნენ თავს იმით, რომ ადგილი ჰქონდა პროვოკაციას. თუმცა უკვე პირველი დავების ჩარჩოებში სასამართლოები ასკვნიდნენ, რომ ყველას აქვს უფლება შეამოწმოს შეუძლია თუ არა თავისი უფლებების ხელშეშლელად რეალიზება, და თუ საქმე მივა უფლებებთან გაუმართლებელ შეხებაზე, მისი პრეტენზიები შეიძლება იყოს იგივე, რაც მოულოდნელ დისკრიმინაციასთან შეხვედრის შემთხვევაში. ტესტინგის მეთოდთან კითხვის ნიშნის ქვეშ იდგა მტკიცებულებათა მოპოვების ზოგიერთი საშუალების გამოყენების ნებადართულობა, ყველაზე მეტად გამოყენებადი ფარული აუდიოჩამწერი მოწყობილობა რომელიც იწერდა არათანასწორ დისკრიმინაციულ ქმედებას და რისი დაცვაც საბოლოოდ სასამართლოში მოხერხდა.

მიუხედავად იმისა, რომ 2016 წლის მდგომარეობით ჩეხეთის რესპუბლიკა არის არსებული ანტიდისკრიმინაციული დაცვის საკანონმდებლო სტანდარტების სფეროში და წარმოადგენს სულ სხვა სახელმწიფოს ვიდრე ის იყო 2001 წელს, როცა ჩვენი “ პორადნა” იწყებდა პირველი დისკრიმინაციის მსხვერპლების დაცვას, დისკრიმინაციული ქმედებების წინააღმდეგ სასამართლო დავების ბრძოლის ველზე ნაწილობრივი წარმატებები არ გვითვალისწინებს დიდი ჟრიამულისა და ზემის მიზეზებს. რომ არა სტრატეგიული ლიტიგაციისა და ორგანიზებული ტესტინგის პროექტები, დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ველზე სასამართლო დავებისა და სასურველი განაჩენების რიცხვი არ გაიზრდებოდა. ამ პუბლიკაციის მიზანია გაგიზიაროთ ჩვენი დღეისათვის უკვე სტანდარტიზებული მიდგომები, რომლებიც დაგვეხმარა ჩეხური ანტიდისკრიმინაციული იუდიკატურის ჩამოყალიბებაში,

რომელიც მანამდე პრაქტიკულად არ არსებობდა და შემდგომ ამისა ალბათ კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ერთად ვისწავლოთ ჩვენი შეცდომებიდან, რომლებიც ჩვენ დავუშვით დისკრიმინაციულ დავებში სტრატეგიული ლიტიგაციის შემთხვევებში.

სახელმძღვანელო პროექტისთვის “ ვიწყებთ: ერთად დისკრიმინაციის წინააღმდეგ

შედგენილობა

1.	დისკრიმინაცია და ანტიდისკრიმინაციული სამართალი	13
1.1	დისკრიმინაციის გაგება	13
1.2	ანტიდისკრიმინაციული acquis (დისკრიმინაციის აკრძალვა ევროკავშირის სამართალში).....	13
1.3	როდის არ არის განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციული	17
1.4	დისკრიმინაციული მიზეზები	20
1.5	მტკიცებულებათა საკითხები ანტიდისკრიმინაციულ სამართალში acquis.....	28
2.	სიტუაციური ტესტირები.....	31
2.1	როგორ ხდება სიტუაციური ტესტირების რეალიზება	32
2.2	სიტუაციური ტესტირების მომზადება და კოორდინაცია	33
2.3	დამტესტავი პირების (ტესტერების) შერჩევა და ტესტირების ფსიქოლოგიური ასპექტები	34
2.4	მრავალჯერადი დისკრიმინაციის რისკი	39
2.5	დამტესტავი პირების მომზადება	40
2.6	დასატესტი სუბიექტების შერჩევა.....	41
	ტესტირები დასაქმების ხელმისაწვდომობაში.....	42
	ტესტირები საცხოვრებლის ხელმისაწვდომობაში.....	42
2.7	ჩატარებული ტესტების შედეგების შეჯამება	43
2.8	სიტუაციური ტესტირები შეიძლება განხორციელდეს რამდენიმე განსხვავებული გზით:.....	43
2.9	სიტუაციური ტესტირების შედეგების შეფასება.....	45
2.10	სიტუაციური ტესტირების გამოყენება ცალკეულ ქვეყნებში.....	45
	სიტუაციური ტესტირების მაგალითები.....	45

2.11	სიტუაციური ტესტირების განხორციელების გამოცდილება ჩეხეთში	46
2.11.1	მაგალითები “ პორანდს” მიერ ჩატარებული ტესტირებიდან - უსტის მხარე 2013.....	52
2.11.2	ტესტერის პრაქტიკული გამოცდილება.....	57
3.	სტრატეგიული ლიტიგაცია როგორც დისკრიმინაციისგან დაცვის საშუალება	59
3.1	არასამთავრობო ორგანიზაციების (NGO) როლი.....	62
3.2	როგორ განვხორციელოთ სტრატეგიული ლიტიგაცია.....	63
	სტრატეგიული ლიტიგაციის “ სტრატეგია”	63
	პროფესიული დასაყრდენი.....	65
	სტრატეგიული სფეროსა და მიზნის შერჩევა (თემის საჭიროებები).....	65
	კლიენტის შერჩევა.....	66
	კლიენტის საჭიროებების შესწავლა (ვიქტიმიზაცია), წარუმატებლობის რისკების შესწავლა (სასამართლოს ხარჯები).....	67
	კონკრეტული “ ლიტიგაციური სტრატეგიის” სარგებლისა და რისკების ანალიზი, სინქრონული ლიტიგაცია	69
	მტკიცებულებათა მოპოვება და გადამოწმება (გაზიარებული მტკიცების ტვირთი, სპეციფიური მტკიცებულებითი საშუალებები -სტატისტიკა, კვლევები, საზღვარგარეთის იურისდიქცია, ტესტირები).....	71
	„ ბოლომდეგაძღვების“ გამბედაობა, მზაობა მოსარჩელის მხრიდან “ ინტერესის დაკარგვისთვის” (დროსთან ერთად სურვილის დაკარგვა, ვიქტიმიზაცია).....	72
	დამხმარე მეთოდები (გაშუქება, მედიალიზაცია, პუბლიკაცია, კამპანია, ლობირება).....	74
	პრაქტიკაში გავრცელება (კამპანია, საჯარო დისკუსია, ინტერპრეტაციული ორიენტირი, მომდევნო საპროექტო პროგრამები), იმპლემენტაციის მონიტორინგი, შემდგომი სტრატეგიული ლიტიგაცია.....	76
3.3	დასკვნა - სტრატეგიული ლიტიგაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები.....	77
	დადებითი მხარეები.....	78
	უარყოფითი მხარეები.....	78
	ლიტერატურა	84

შესავალი

დამხმარე სახელმძღვანელო, რომელიც ხელთ გემღევათ, შეიქმნა პროექტის ფარგლებში “ ვიწყებთ: ერთად დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ” , რეალიზებული ჩეხური არასამთავრობო ორგანიზაცია “ კონსულტაცია მოქალაქეობისთვის/ სამოქალაქო და ადამიანის უფლებების ” (“ პორადნა ”) მიერ ქართულ ორგანიზაცია Georgian Young Lawyers ‘ Association-სთან (GYLA) თანამშრომლობით. პროექტის მიზანია გააცნოს ადამიანის უფლებათა დამცველებს და უპირატესად ქართულ არასამთავრობო ორგანიზაციებს დისკრიმინაციულ ქმედებებთან ბრძოლის გზები, რომლებშიც “ პორადნა ” ჩეხეთში მრავალწლიანი პრაქტიკის განმავლობაში დარწმუნდა და ამით გავზარდოთ იმ არასამთავრობო ორგანიზაციების ტევადობა რომლებიც მუშაობენ თანასწორუფლებიანობის და თანასწორი მოპყრობის უფლებებზე იურიდიული საშუალებებით საქართველოში - საუბარია სწორედ სიტუაციური ტესტინგის მეთოდსა და სტრატეგიული ლიტიგაციის საფუძვლებზე დისკრიმინაციულ შემთხვევებში. პროექტი ემყარება ადრინდელ თანამშრომლობას ბოსნიურ და სერბულ ორგანიზაციებთან, სადაც სიტუაციური ტესტინგის მეთოდი ძალიან სასარგებლო აღმოჩნდა და მიგვიყვანა გამარჯვებამდე ძალიან საინტერესო დისკრიმინაციული შემთხვევებში – მაგალითად სერბეთში სხვა მრავალ შემთხვევასთან ერთად დისკრიმინაციული ქმედება აღმოჩნდა ერთ უმსხვილეს ბანკში, რომელმაც ბოშას უარი განუცხადა მიმდინარე ანგარიშის გახსნაზე. საპილოტე სიტუაციური ტესტინგების დაგეგმვასა და რეალიზაციაზე თანამშრომლობამ ასევე ცხადყო ე.წ. თანასწორი მოპყრობის სხეულთან (equality bodies) ვიწრო კოოპერაციის საჭიროება, რომელიც ყოველდღიურად მონაწილეობს პროექტში, ამყარებს მნიშვნელოვან კონტაქტებს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და შეუძლია მიიღოს ინსპირაცია ჩეხური მოდელიდან სადაც ხანგრძლივად შეთანხმებულად თანამშრომლობენ სახალხო დამცველი და რჩეული არასამთავრობო ორგანიზაციები რომლებიც მონიტორინგს უწყვენ მათ მიერვე შერჩეული უმცირესობების დისკრიმინაციას.

ეს დამხმარე სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს აღწეროს სიტუაციური ტესტინგის მეთოდის ძირითადი ასპექტები და მათი გამოყენების მაგალითები არამხოლოდ ჩეხეთში, არამედ ასევე სხვა ქვეყნებშიც. სიტუაციური ტესტინგის მეთოდის გარდა ქვემოთ განხილულია სტრატეგიული ლიტიგაცია, რომელსაც შეუძლია დისკრიმინაციის მსხვერპლისთვის „ გზის გაკვალვა “ სასამართლოში მისი უფლებების დაცვისთვის, ილუსტრირებულია “ პორადნას ” მიერ

ჩატარებული კონკრეტული სტრატეგიული ლიტიგაციების მაგალითებზე სადაც საქმე ეხებოდა ოჯახისთვის ბავშვზე მეურვეობის ჩამორთმევასა და ბავშვთა სახლისთვის აღსაზრდელად გადაცემას. სიტუაციური ტესტინგი პირველ რიგში წარმოადგენს დისკრიმინაციის აღმოჩენის საშუალებას, მაგ. მტკიცებულებათა მოპოვება დისკრიმინაციულ ქმედებაზე, რომლებიც შემდეგ შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს სასამართლოშიც, მაგ. ადმინისტრაციული ლიტიგაციის

დროს. სასამართლო დავების სტრატეგიული მართვის შემდეგი მიზანია სასამართლო პროცესის საშუალებით ინდივიდუალურ შემთხვევებში გააძლიეროს სამართლებრივი გარემოს გაუმჯობესება, კანონის გამოყენება და პრობლემების აღქმა საზოგადოებაში.

ამ დამხმარე სახელმძღვანელოს ავტორები ეყრდნობიან საკუთარ გამოცდილებას სიტუაციური ტესტირებისა და სტრატეგიული ლიტეიგაციის გამოყენებაში როგორც დისკრიმინაციისგან დაცვის საშუალება ჩეხეთში. დისკრიმინაციისგან დაცვის სპეციალური სამართლებრივი საშუალებები ჩეხური კანონმდებლობისთვის ცნობილია 2009 წლიდან, როცა ძალაში შევიდა კანონი #198/2009 Sb., თანასწორი მოპყრობისა და დისკრიმინაციისგან დაცვის სამართლებრივ საშუალებებზე (ანტიდისკრიმინაციული კანონი). ამ მომენტიდან მოყოლებული ჩეხური კანონმდებლობა იცნობს სპეციალურ საპროცესო საშუალებას სასამართლო დაცვისთვის, ე.წ. ანტიდისკრიმინაციულ სარჩელს, ადრინდელ პერიოდში დისკრიმინაციისგან დაცვის რეალიზება ხდებოდა პიროვნების დაცვაზე სარჩელის გზით, სადაც დაცვისათვის მთავარი ცნობილი მოთამაშე სწორედ “პორადნა” იყო (კონსულტაცია მოქალაქეობისთვის/სამოქალაქო და ადამიანის უფლებები). ამ დამხმარე სახელმძღვანელოს გამოცემის მომენტში ჯერ კიდევ არ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ე.წ. ანტიდისკრიმინაციული სარჩელი ჩეხეთის საზოგადოებაში, სახელდობრ დისკრიმინაციის მსხვერპლთა მხრიდან ჭარბადაა გამოყენებული და ვერც იმას ვიტყვით, რომ ის ჩეხური იურიდიული საზოგადოების მხრიდან ზოგადად პოზიტიურადაა მიღებული. 2015 წელს სახალხო დამცველმა (ომბუდსმენმა) გამოაქვეყნა დასკვნები კვლევებიდან, რომელიც ეხებოდა დისკრიმინაციის მსხვერპლთა მიდგომას სამართლიანობის მიმართ, კერძოდ დაბრკოლებებისადმი, რომლებიც მსხვერპლებს ხელს უშლის სამართლიანობის მიღწევაში²². ამ კვლევისათვის 2010–2014 წწ. პერიოდში (ჩეხეთის იუსტიციის სამინისტროს სასამართლო უწყებების მონაცემების მიხედვით) მთელ ჩეხეთში სასამართლომ განიხილა 38 ანტიდისკრიმინაციული დავა, მათგან 2010 წელს 5, 2011

წელს 2, 2012 წელს 4, 2013 წელს 10, 2014 წელს 17. როგორც ომბუდსმენის კვლევაში აღმოჩნდა, წლიური სტატისტიკური მაჩვენებლები არაზუსტია (არ მოიცავს მთელ რიგ ანტიდისკრიმინაციულ დავებს), ომბუდსმენმა 2015 წელს ყველა საერთო სასამართლოდან მოითხოვა სასამართლო განჩინება დისკრიმინაციისგან დაცვის საკითხებში 2010–2014 წწ. პერიოდისთვის, კვლევის მიხედვით პირველი ინსტანციის სასამართლოებმა გამოიტანეს 56 განჩინება, სააპელაციო სასამართლოებმა 18 განჩინება, ადმინისტრაციულმა სასამართლოებმა (სასამართლოს მხრიდან ადმინისტრაციული ორგანოების გადაწყვეტილებათა გადახედვის შესახებ დისკრიმინაციულ ადმინისტრაციულ კანონდარღვევებზე) 14 განჩინება. გაზიარებული დისკრიმინაციული მიზეზები იყო ასაკი, სქესი,

²² სახალხო დამცველის ოფისი (2015), დისკრიმინაცია ჩეხეთში: დისკრიმინაციის მსხვერპლი, მისი დაბრკოლებები სამართლიანობის მიღწევაში. დასკვნითი ანგარიში სახალხო დამცველის კვლვიდან, იხილეთ: http://spolecne.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/Konference_diskriminace/diskriminace_CE_upravna.pdf

ეთნიკურობა და შეზღუდული შესაძლებლობები. ანტიდისკრიმინაციული სარჩელებიდან სასამართლოებმა სარჩელი დააკმაყოფილეს 6 შემთხვევაში, მხოლოდ 1 შემთხვევაში დააკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა არამატერიალური ზიანის ანაზღაურებაზე. მიუხედავად ამისა ომბუდსმენმა აღნიშნა, რომ კვლევის შედეგები არასრულია, ზოგიერთმა სასამართლომ მისი მოთხოვნა რეაგირების გარეშე დატოვა.

დარწმუნებული ვართ, რომ ეს პუბლიკაცია დაეხმარება ადამიანის უფლებათა დამცველებს მათ მიმე ძალისხმევაში საქართველოში თანასწორი მოპყრობის უფლების მიღწევის გაუმჯობესებაში. ამ დამხმარე სახელმძღვანელოს გამოცემაში დახმარებისა და მთელი ამ პროექტის რეალიზაციისთვის მადლობას ვუხდით ჩეხეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს, რომელმაც მხარი დაუჭირა პროექტს პროგრამა ტრანსფორმაციული თანამშრომლობის ჩარჩოებში (Transition Promotion Program 2016).



1. დისკრიმინაცია და ანტიდისკრიმინაციული სამართალი

1.1 დისკრიმინაციის გაგება

დისკრიმინაცია შეგვიძლია განვმარტოთ როგორც ქმედება, რომლის დროსაც ხდება გარკვეული პირის ან ჯგუფის არახელსაყრელ პირობებში ჩაყენება (სხვებთან შედარებით, რომელთა მიმართაც შედარებად სიტუაციაში ასეთ არახელსაყრელ პირობებში ჩაყენებას ადგილი არ ჰქონდა) კანონით აკრძალული მიზეზების საფუძველზე და კანონით განსაზღვრულ სიტუაციებში. დისკრიმინაციის გაგებისათვის საჭიროა იმის გაცნობიერება, რომ შედარების გარეშე დისკრიმინაციაზე საუბარი შეუძლებელია. დისკრიმინაციის მტკიცების მიზნით დისკრიმინაციული მიზეზების უმრავლეს შემთხვევაში უმნიშვნელოვანესია, რომ შესაძლებელი იყოს პოტენციური დისკრიმინაციის მსხვერპლის მიმართ სავარაუდო არახელსაყრელი მოპყრობის შედარება ვინმესთან, იმიტომ რომ მხოლოდ ორი (ან მეტი) განსხვავებული მოპყრობის შედარებით შეიძლება დისკრიმინაციის მტკიცება. იმის განსჯისათვის, ეხება თუ არა მოცემულ შემთხვევაში საქმე დისკრიმინაციულ ქმედებას, შემთხვევათა უმრავლესობაში საჭიროა ე.წ. კომპარატორის (სარეკომენდაციო, შესაფასებელი პირის) მოძიება.

იმისათვის, რომ სამომავლოდ თავიდან იქნეს აცილებული ადამიანთა მიმართ უსაფუძვლო არათანასწორი მოპყრობა მხოლოდ მათი გარკვეული მახასიათებლების საფუძველზე (რასა, სქესი, ასაკი, მრწამსი, შეზღუდული შესაძლებლობები, სქესობრივი ორიენტაცია და ა.შ.) საერთაშორისო სამართალსა და ევროპულ საზოგადოებებში არსებობს მთელი რიგი საკანონმდებლო აქტები, რომლებიც კრძალავენ დისკრიმინაციას. დისკრიმინაციის მსხვერპლებს შემდეგ უწევენ სამართლებრივ დახმარებას სასამართლო დაცვის საშუალებით და აძლევენ საშუალებას თავი დააღწიოს დისკრიმინაციას და მიიღოს შესაძლო ფინანსური კომპენსაცია.

1.2 ანტიდისკრიმინაციული ACQUIS (დისკრიმინაციის აკრძალვა ევროკავშირის სამართალში)

ფრანგული ტერმინის *acquis* ქვეშ იგულისხმება ჯამური ტერმინი, ევროკავშირის მთელი რიგი საკანონმდებლო აქტებისთვის. *Acquis* თავის თავში გულისხმობს

³ გამონაკლისია მაგალითად ორსულობა, რომელიც დაცულია როგორც დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით კომპარატორის ძებნის საჭიროების გარეშე. უფრო ვრცლად თავში 1.4 დისკრიმინაციის მიზეზები.

ევროკავშირის სამართალი⁴, ევროკავშირის საერთო სამართალი⁵, ევროკავშირის სასამართლო ორგანოების იუდიკატურა, ევროკავშირის მიერ მესამე ქვეყნებთან დადებული საერთაშორისო ხელშეკრულებები, წევრ ქვეყნებს შორის ურთიერთშეთანხმებული ხელშეკრულებები (თუ ეს ეხება ევროკავშირის ფუნქციონირებას) და ევროკავშირის ორგანოების მიერ მიღებული და გამოცხადებული რეზოლუციები.

სხვადასხვა ადმინისტრაციული დადგენილებები გვხვდება ევროკავშირის სამართალში. ამიტომ შემდეგ აბზაცებში მათ შორის ყველაზე ცნობილებს ვრცლად განვიხილავთ.

ევროკავშირის სამართლის სფეროში საჭიროა პირველ რიგში აღინიშნოს 1997 წლის 2 ოქტომბრის ამსტერდამის შეთანხმება. იგი არამხოლოდ 141-ე სტატიამი დებს წევრი ქვეყნებისთვის ვალდებულებას უზრუნველყოს თანაბარი ანაზღაურება ერთი და იგივე სამსახურისთვის ქალებისა და კაცებისათვის, კერძოდ მე-13-ე სტატიაში ევროკავშირის ორგანოებს საშუალებას აძლევს განახორციელონ ერთმნიშვნელოვანი

ლონისძიებები
სქესობრივი, რასის ან

ეთნიკური წარმომავლობის, მრწამსისა და მსოფლმხედველობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის ან სქესობრივი ორიენტაციის ⁶ მიზეზებით დისკრიმინაციის აღმოფხვრისათვის.

ამ სტატიების საფუძველზე შემდგომ წლებში მიღებულ იქნა მთელი რიგი დადგენილებები⁷, რომლებმაც ძირეულად გააუმჯობესეს დისკრიმინაციისგან დაცვის

⁴ ევროკავშირის სამართალი შემუშავებულია წევრი ქვეყნების მიერ და საფუძვლიანად ემყარება საერთაშორისო შეთანხმებებს, რომლებიც არ ექვემდებარებიან ევროპული სასამართლოს მიერ განხილვას. მათ შორისაა მაგ.: შეთანხმება ევროკავშირის შესახებ (1992), ამსტერდამის შეთანხმება (1997), ნიცის შეთანხმება (2000) და მსგავსნი.

⁵ ევროკავშირის საერთო სამართალი არის ევროკავშირის ორგანოების მიერ მიღებული ყველა აქტი - კომისიის, საბჭოს, ევროპის პარლამენტის და ევროპის ცენტრალური ბანკის.

⁶ ეს 6 დისკრიმინაციის მიზეზი ქმნის ანტიდისკრიმინაციული acquis-ის ერთგვარ ხერხემალს. ზემოხსენებული ექვსეულიდან ერთი (ან მეტი) მიზეზის საფუძველზე დისკრიმინირებული ხალხი, ევროკავშირის კანონმდებლობით უმაღლესი ზომით არიან დაცული.

⁷ დადგენილება არის ევროკავშირის საერთო სამართლის ერთ-ერთი სპეციფიური აქტი. ჩვეულებრივ დადგენილება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს განუსაზღვრავს გარკვეულ საფუძვლებს, რომლებიც უნდა იყოს შესისხლხორცეული მათ ცალკეულ იურისდიქციაში. ამგვარად დადგენილებით გაწერილია შედეგი რომელიც უნდა იყოს მიღწეული, რა დროსაც გამოკვეთილი მიზნის მისაღწევი ფორმები და მეთოდები დამოკიდებულია ცალკეული ქვეყნის ნება-სურვილზე. თუმცა თუ წევრი ქვეყანა

სტანდარტი; კერძოდ გააფართოვეს დაცვადი მიზეზების კატალოგი⁸ და სფეროები რომლებშიც ხდება დახმარების გაწევა დისკრიმინაციისგან დასაცავად და შემოიღეს სხეული თანასწორი მოპყრობისთვის (*equality body*). ერთ-ერთ მომდევნო რიგში ქვეყნებისთვის ადგენდნენ ვალდებულებას დაეცვათ დისკრიმინაციის მსხვერპლნი ვიქტიმიზაციისგან/ზეწოლისგან (*eng. victimisation*), არაკეთილსასურველი მოპყრობისგან, რომელიც არის რეაქცია დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხრიდან გადადგმულ პირველ ნაბიჯებზე თანასწორი მოპყრობის საფუძვლების დაცვის მიღწევის მიზნით.

დღემდე მიღებული დადგენილებებიდან ყველაზე ცნობილად შეიძლება ჩავთვალოთ შემდეგი დადგენილებები:

€ დადგენილება, რომლითაც შემოდის თანასწორი მოპყრობის საფუძვლები პირების მიმართ მიუხედავად მათი რასისა ან ეთნიკური წარმომავლობისა (დადგენილება რიგით 2000/43/ES 2000 წლის 29 ივნისი, ე.წ. რასობრივი დადგენილება);

€ დადგენილება, რომლითაც განისაზღვრება ზოგადი ჩარჩო თანასწორი მოპყრობისთვის დასაქმებისას და მუშაობისას (დადგენილება რიგით 2000/78/ES 2000 წლის 27 ნოემბერი, ე.წ. ჩარჩო დადგენილება);

€ დადგენილება, რომლითაც იცვლება დადგენილება რიგით 76/207/ EHS ქალისა და კაცის მიმართ თანასწორი მოპყრობის საფუძვლების შემოღების შესახებ, როცა საქმე ეხება დასაქმებას, დარგობრივ განათლებას, მიდგომებს დასაქმებაში და სამუშაო პირობებს (ევროპის პარლამენტის დადგენილება რიგით 2002/73/ES 2002 წლის 23 სექტემბერი);

დადგენილ ვადაში არ ასახავს თავის ეროვნულ კანონმდებლობაში, ისინი პირდაპირ შედიან ძალაში ცალკეული მოქალაქეებისთვის, რომლებსაც შეუძლიათ მიიღონ მათში მოცემული უფლებები.

€ დადგენილება, რომლითაც შემოდის თანასწორი მოპყრობის საფუძვლები კაცებისა და ქალების მიმართებაში საქონელსა და მომსახურებაზე და მათ მიწოდებაზე (დადგენილება რიგით 2004/113/ES 2004 წლის 13 დეკემბერი);

€ დადგენილება თანასწორი შესაძლებლობების შემოღებაზე, თანასწორი შესაძლებლობების და თანასწორი მოპყრობის საფუძვლები კაცებისა და ქალებისთვის დასაქმებისა და პროფესიულ სფეროში (ევროპის პარლამენტის დადგენილება რიგით 2006/54/ES 2006 წლის 5 ივლისი).

⁸ ჩარჩო დადგენილება (დადგენილება რიგით 2000/78/ES 2000 წლის 27 ნოემბერი)

⁹ რასობრივი დადგენილება (დადგენილება რიგით 2000/43/ES 2000 წლის 29 ივნისი)

¹⁰ რასობრივი დადგენილება (დადგენილება რიგით 2000/43/ES 2000 წლის 29 ივნისი). უფრო ვრცელად თანასწორი მოპყრობის სხეულის შესახებ იხილეთ მე-4-ე თავში.

¹¹ სტატია მე-9 დადგენილება 2000/43/ES და სტატია მე-11-ე დადგენილება 2000/78/ES

ზემოთ მოყვანილმა დადგენილებებმა ხელახლა განსაზღვრეს ზოგიერთი მოსაზრება, რომლებიდანაც გამომდინარეობს ანტიდისკრიმინაციული სამართალი. პირველ რიგში გამოიკვეთა და განისაზღვრა დისკრიმინაციული ქმედების 5 ტიპი:

1. პირდაპირი დისკრიმინაცია – არის ისეთი ქმედება, როცა ერთ პირს შედარებად სიტუაციაში ეპყრობიან, მოეპყრნენ ან შეიძლება მოეპყრობოდნენ ნაკლებად კეთილსასურველად (eng. less favourable treatment) ვიდრე სხვა პირს. დისკრიმინატორი ამ შემთხვევაში უნდა იქცეოდეს, დისკრიმინაციის გარკვეული მიზეზიდან გამომდინარე.

ევროპული სამართლისთვის დისკრიმინაციულ/დაცვად მიზეზებს შორისაა (eng. protected ground) სქესი, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობა, მრწამსი ან მსოფლმხედველობა, შეზღუდული შესაძლებლობები, ასაკი ან სქესობრივი ორიენტაცია (ამის შესახებ უფრო ვრცლად ვისაუბრებთ 1.4 თავში). პირდაპირი დისკრიმინაცია წარმოადგენს დისკრიმინაციული ქმედების ყველაზე ხშირ ტიპს, სადაც კომპარატორის მოძებნა არ წარმოადგენს პრობლემას.

2. არაპირდაპირი დისკრიმინაცია - არის ისეთი ქმედება, რომლის დროსაც ცალსახად თანაბარი დადგენილი კრიტერიუმების ან პრაქტიკის პირი ჩააყენეს არახელსაყრელ მდგომარეობაში კონკრეტული სქესის, რასის ან ეთნიკური წარმომავლობის, მრწამსის ან მსოფლმხედველობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის ან სქესობრივი ორიენტაციის გამო სხვა პირებთან მიმართებაში. რა თქმა უნდა იმ პირობით, რომ ხსენებული დადგენილება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა არის ლეგიტიმური და გონივრული. არაპირდაპირი დისკრიმინაციისას არ ხდება დისკრიმინაციის განზრახვის შესწავლა, არამედ მტკიცდება მხოლოდ ე.წ. განსხვავებული (დისკრიმინაციული) შედეგი (angl. disparate impact). არაპირდაპირი დისკრიმინაციის მაგალითი შეიძლება იყოს დასაქმებულთა შესარჩევი კრიტერიუმების თავისებური დადგენა (ისეთი პირობები, რომლებიც შეუძლებელია დასაბუთდეს სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე) ა.გ. მათი შესრულება გამორიცხავდა მაგალითად ქალებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს ან სხვა ეთნოსის წარმომადგენლებს.

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის გამოქვეყნებისთვის ხშირად გამოიყენება სტატისტიკა, სადაც სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით ჩანს “ ნეიტრალური ” დადგენილებების განსხვავებული გავლენა ცალკეულ, დისკრიმინაციისგან კანონით დაცულ ჯგუფებზე.

¹² ევროკავშირის კანონმდებლობის თვალსაზრისით საქმე ეხება შემდეგ დისკრიმინაციის მიზეზებს: სქესი, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობა, მრწამსი ან მსოფლმხედველობა, შეზღუდული შესაძლებლობები, ასაკი ან სქესობრივი ორიენტაცია. თუმცა საერთაშორისო შეთანხმებები არ გულისხმობს შემდეგ მიზეზებს როგორცაა მაგ. ენა, ეროვნება, მოქალაქეობა, სოციალური წარმომავლობა, თემი, ქონება და ა.შ.

3. დევნა (eng. harrasment) – არის მიუღებელი საქციელი, რომელიც ხდება დისკრიმინაციულ ნიშანთან დაკავშირებით და რომლის მიზანი ან შედეგია პიროვნების ღირსების შელახვა ან დაშინების, მტრული, შემარცხვენილი, დამამცირებელი ან საწყენი ატმოსფეროს შექმნა. შევამჩნევთ, რომ დევნა არ არის ქმედება (ანუ სფერო, რომელსაც ასევე განსაზღვრავს კანონმდებლობა როგორც სამართლებრივ ქმედებას), არამედ არის ქცევა (ანუ გართულებული სფერო, რომელსაც იკვლევს სოციალური ფსიქოლოგია) და მისი გამომჟღავნებისთვის არაა საჭირო კომპარატორი.
4. სქესობრივი დევნა (eng. sexual harrasment) – არის სქესობრივი ხასიათის მიუღებელი საქციელი, რომლის მიზანი ან შედეგი არის ადამიანური ღირსების შელახვა, განსაკუთრებით თუ წარმოიშვება დაშინების, მტრული, შემარცხვენილი, დამამცირებელი ან საწყენი ატმოსფერო. ასეთი ქცევა შეიძლება გამოხატული იყოს „ვერბალურად, არავერბალურად ან ფიზიკური ფორმით“¹⁴.
5. წაქეზება/ზიძგი დისკრიმინაციისკენ (eng. instruction to discriminate) – არის პირის ქმედება, რომელიც მეორე პირს აქეზებს, რომ მოხდეს მესამე პირის დისკრიმინაცია. ასეთი ქმედება თავისთავად ითვლება დისკრიმინაციად¹⁵.

1.3 როდის არ არის განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციული

სფეროებში, სადაც აკრძალულია დისკრიმინაცია, განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება მხოლოდ მაშინ, თუ დადგენილება უშვებს გამონაკლისს, ანუ განსხვავებული მოპყრობის დასაშვები ფორმები, რომლებიც დისკრიმინაციად არ ითვლება. ევროპული დადგენილებების საფუძველზე დაცული დისკრიმინაციის მიზეზებთან მიმართებაში ევროკავშირის ქვეყნებს არ შეუძლიათ გააფართოვონ გამონაკლისების კატალოგი, რომლებიც მოყვანილია შესაბამის დადგენილებებში.

ყველაზე ცნობილ გამონაკლისებს შორისაა:

1. გონივრული და აუცილებელი ღონისძიება, რომელიც ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს ზოგიერთ შემთხვევაში ერთი შეხედვითაც კი შეიძლება დისკრიმინაციის კრიტერიუმის

¹³ სტატია 2 პუნქტი. 2 დადგენილება 2002/73/ES

¹⁴ სტატია 2 პუნქტი. 2 დადგენილება 2002/73/ES

¹⁵ სტატია 2 პუნქტი. 4 დადგენილება რიგით 2000/43/ES

გამართლება, და ეს მამინ თუ არათანასწორი მოპყრობა ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს (მაგ. ორსული ქალების დაცვა) და ამ მიზნის მისაღწევად შერჩეული საშუალებები არის გონივრული და აუცილებელი.

ლონსიძეები, საშუალებები თუ ჩვევები, რომლებიც ავსებენ ამ წინაპირობებს (მიზნის ლეგიტიმურობა, მათი გონივრულობა და აუცილებლობა), არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დისკრიმინაციად. ეს კონცეფცია მისაღებია განსხვავებული მოპყრობისას სავარაუდო პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევებში. ზოგიერთი ანტიდისკრიმინაციული დადგენილება ამ საფუძვლით საზღვრავს არაპირდაპირ დისკრიმინაციას მისსავე განსაზღვრებაში, მაგ. რასობრივი დადგენილება (2000/43/ES

სტატიაში 2 პუნქტი. 2 ასო. b) აღნიშნავს არაპირდაპირ დისკრიმინაციად „ შემთხვევას, როცა თვალნათლივ ნეიტრალურმა დადგენილებამ, კრიტერიუმმა ან ჩვეულებამ გამოიწვია გარკვეული რასის ან ეთნიკური წარმომავლობის პირისთვის გარკვეული უხერხულობა სხვა პირებთან შედარებით, თუ კი ეს დადგენილება, კრიტერიუმი ან ჩვეულება არის ობიექტურად დასაბუთებული ლეგიტიმური მიზნით და თუ კი ამ მიზნის მისაღწევი საშუალებები გონივრული და გარდაუვალია.“

ანტიდისკრიმინაციულ დადგენილებებში შემავალი კონკრეტული გამონაკლისები:

a) ძირითადი პროფესიული მოთხოვნა (eng. genuine occupational requirement)

ანტიდისკრიმინაციული დადგენილებები, რომლებიც მოქმედებენ დასაქმების სფეროში, განსხვავებული მოპყრობის შესაძლებლობას იძლევიან (დაცულ მიზეზებთან დაკავშირებული თავისებურებების საფუძველზე), „ თუ ამ პროფესიული საქმიანობის ხასიათიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან გამომდინარეობს, რომ ეს თვისებები წარმოადგენენ ძირითად და განმსაზღვრელ პროფესიულ მოთხოვნებს, თუ მისი მიზანი არის ლეგიტიმური და მოთხოვნა გონივრულია“ .¹⁶ ამ შემთხვევაში საჭიროა, რომ დასახული მიზანი იყოს
ლეგიტიმური და გონივრული.¹⁷

b) რელიგიური ორგანიზაცია

ჩარჩო დადგენილება (2000/78/ES) აკონკრეტებს გამონაკლისს, რომელიც ეხება ძირითად პროფესიულ მოთხოვნას რაც უკავშირდება „ საეკლესიო და სხვა საზოგადოებრივ ან კერძო ორგანიზაციას, რომლის ეთიკა ეფუძნება მრწამსს ან რელიგიურ აღმსარებლობას “ . ასეთმა ორგანიზაციებმა პირებს, რომლებიც მისთვის მუშაობენ შეიძლება წაუყენონ გარკვეული პირობები და მოსთხოვონ,

¹⁶ სტატია. 14 პუნქტი. 2 დადგენილება 2006/54/ES, დარგობრივი სტატია. 4 პუნქტი. 1 დადგენილება რიგით 2000/78/ES

¹⁷ უფრო ახლოს კონკრეტულ თანამდებობებთან რომლებიც ხვდება გამონაკლისთა შორის ძირითადი პროფესიული მოთხოვნის საფუძველზე ESD-ს გადაწყვეტილებით საგანში კომისია გერმანიის წინააღმდეგ (საგანი 248/83 21. 5. 1985-დან)

რომ „ იმოქმედონ სწორი მრწამსით და აღნიშნული ორგანიზაციის საზოგადოების ეთიკით“ .

c) განსხვავების დასაბუთება ასაკის საფუძველზე (გამონაკლისები ასაკის საფუძველზე)

ჩარჩო დადგენილება (2000/78/ES) ასევე ადგენს კონკრეტულ გამონაკლისებს რომლებიც უშვებს განსხვავებულ მოპყრობას ასაკის საფუძველზე, იმ შემთხვევაში თუ ეს ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს „ დასაქმების პოლიტიკას, დარგობრივი განათლების შრომითი ბაზრის მიზნებს“ და თუ ამავდროულად ეს მიზნის მისაღწევი ღონისძიებები გონივრული და გარდაუვალია. მეორე ნაწილი ასაკის საფუძველზე განსხვავებას უშვებს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაზე წვდომისათვის. გარდა ამისა²⁰ ღონისძიება არაა აუცილებელი აკმაყოფილებდეს პროპორციულობის ტესტს.

2. პოზიტიური ღონისძიება (eng. positive action /affirmative action)

ნებადართული განსხვავებული მოპყრობები ანტიდისკრიმინაციული დადგენილებების²¹ მიხედვით ასევე არიან განსაკუთრებული (პოზიტიური) ღონისძიებები, რომელთა მიზანია მანამდე წარმოქმნილი არახელსაყრელი მდგომარეობის კომპენსირება რომელიც დაკავშირებულია დაცულ მიზეზთან ან ასეთი არახელსაყრელი მდგომარეობის თავიდან აცილება მომავალში. ასეთი ღონისძიება უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა გამოიწვიოს არაგონივრულად სხვების არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება.²²

3. გონივრული შესწორება შშმ პირებისთვის

შშმ პირების არახელსაყრელ მდგომარეობაში ყოფნის გათანასწოების მიზნით ჩარჩო დადგენილება ადგენს ანტიდისკრიმინაციას დასაქმებაში (2000/78/EC) მე- 5-ე სტატიაში, დამსაქმებელთა მოვალეობაა „ მიიღოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომლებიც მოცემულ შშმ პირს მისცემს დასაქმებასთან და სამუშაოს შესრულებასთან წვდომის საშუალებას, სამსახურში წინსვლის ან დარგობრივი განათლების მიღების საშუალებას, თუ ეს ღონისძიებები დამსაქმებლისთვის არ წარმოადგენს არაპროპორციულ ტვირთს.“

¹⁸ სტატია. 4 პუნქტი. 2 ჩარჩო დადგენილება 2000/78/ES

¹⁹ სტატია. 6 ჩარჩო დადგენილება 2000/78/ES

²⁰ European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe. Handbook on European non-discrimination law. 2010. s. 51

²¹ სტატია. 5 რასობრივი დადგენილება და სტატია. 7 ჩარჩო დადგენილება

²² Bojarski, L., Chopin, I., Cohen, B., Uyen, D., Farkas, L., Iordache, R. Awareness-raising seminars in the area of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations: Training manual on in discrimination. Human European Consultancy (HEC) in partnership with Migration Policy Group (MPG), 2012. s. 32

1.4 დისკრიმინაციული მიზეზები

განსხვავების რა სახეები უნდა იყოს კანონით აკრძალული როგორც მიუღებელი და არალეგიტიმური და ვინ უნდა ადგენდეს, დისკრიმინაციის მიზეზების რა კატეგორიები უნდა იყოს დაცული კანონით? ამ შეკითხვებზე ცალსახა პასუხი არ არსებობს, რადგან იგი განსხვავდება არა მხოლოდ სივრცეში, არამედ დროშიც. მაშინ როცა რასა თუ სქესი საზოგადოდ აღიარებულია აკრძალულ განმასხვავებელ მიზეზებად, სხვა მიზეზები როგორიცაა რელიგია ან სქესობრივი ორიენტაცია აღძრავენ ბევრად მეტ ვნებათაღელვასა და დისკუსიას იმაზე, თუ ცხოვრების რა სფეროებში უნდა იყოს გარანტირებული თანასწორობა ამ უმცირესობებისთვის. შეზღუდული შესაძლებლობებიც ასევე არც თუ ისე დიდი ხნის წინ იქნა აღიარებული ლეგიტიმურ დისკრიმინაციულ ნიშნად, ჯერ კიდევ მე-20-ე საუკუნის 90-იან წლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის საშუალებით დაცვა შეზღუდული იყო.

დასაცავი კატეგორიების განსაზღვრის უფლებამოსილება შეიძლება მიენიჭოს მხოლოდ კანონმდებლებს ან პირიქით მხოლოდ სასამართლოებს, ან შეიძლება შუალედური გზის არჩევა და ამ უფლებამოსილების მინიჭება ორივესთვის. იმ შემთხვევებში, როცა უფლებამოსილია სასამართლოები, აკრძალული მიზეზების გადაწყვეტის პროცესი გამოითხოვს პოლიტიკური პროცესებიდან და მხოლოდ მოსამართლეებზეა დამოკიდებული იმის განსაზღვრა, თუ რა განმასხვავებლობა აკრძალულია. ამის მაგალითია აშშ-ს უზენაესი სასამართლო ამერიკის შეერთებული შტატების კონსტიტუცია, რომლის მე-14-ე მუხლშიც მოცემულია, არცერთ შტატს

„ არ აქვს უფლება საკუთარ იურისდიქციაში რომელიმე პირს განუცხადოს უარი თანასწორ კანონით დაცვაზე“ . პირიქით, შესაბამის საკანონმდებლო აქტებში დისკრიმინაციული მიზეზების ამომწურავი სია სასამართლოებს არანაირ სივრცეს არ უტოვებს ვარაუდებისთვის. ასეთი მიდგომის მაგალითია ევროკავშირის კანონმდებლობა, ანტიდისკრიმინაციული დადგენილება, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას რასის და ეთნიკური წარმომავლობის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის, სქესობრივი ორიენტაციის, რელიგიისა და მრწამსის საფუძველზე. ევროკავშირის ქარტია ადამიანის უფლებათა შესახებ დისკრიმინაციისგან იცავს ბევრად უფრო მეტ კატეგორიას, ესენია: სქესი, რასა, კანის ფერი, ეთნიკური და სოციალური წარმომავლობა, გენეტიკური ნიშან-თვისებები, ენა, რელიგია ან მრწამსი, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრება, კუთვნილება ეროვნული უმცირესობისადმი, სამშობლო, დაბადების ადგილი, შეზღუდული შესაძლებლობები, ასაკი და სქესობრივი ორიენტაცია, მაგრამ ეს სიაც კი შეზღუდულია.

რომის შეთანხმება მე-13-ე სტატიაში ევროპულ კანონმდებლობას საშუალებას აძლევს გაატარონ შესაბამისი ღონისძიებები სქესის, რასისა და ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიური აღმსარებლობის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის ან სქესობრივი ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ. ევროკავშირის დღემდე მიღებული აქვს მთელი რიგი

დადგენილებები, რომლებიც წევრ ქვეყნებს აიძულებს, რომ თვითონ შეიქმნან ეფექტური კანონმდებლობა. დადგენილებებით განსაზღვრული დაცვის არეალი მეტ-ნაკლებად განსხვავებულია, ყველაზე ფართოდ დაცვა უზრუნველყოფილია რასისთვის, შემდეგ სქესისთვის, და ბოლოს ყველაზე ვიწროდ დანარჩენ დისკრიმინაციულ ნიშნებზე, სადაც დაცვა განსაზღვრულია მხოლოდ დასაქმების სფეროზე.

ორივე მიდგომის კომბინაცია ევროპის კონვენცია ადამიანის უფლებებსა და ძირითად თავისუფლებებზე, რომელიც მე-14-ე სტატიაში კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრების, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონების, თემის ან სხვა მდგომარეობის საფუძველზე. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია შეიცავს აკრძალული დისკრიმინაციული მიზეზების სიას, ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს უტოვებს სივრცეს, რათა დაცვადი მიზეზების სია საკუთარი გადაწყვეტილების ფარგლებში „სხვა მდგომარეობის“ საშუალებით გააფართოვონ და ევროპის სასამართლო ასე არც თუ ისე იშვიათად იქცევა და დისკრიმინაციისგან დაცვას აღმოუჩენს მაგ. შეზღუდული შესაძლებლობების ან სქესობრივი ორიენტაციის მიზეზით.

მოცემული ანტიდისკრიმინაციული დადგენილებებიდან ცხადია, რომ გადაწყვეტილება იმის შესახებ, თუ რა კატეგორიის პირები იქნებიან დაცული უკანონო განსხვავებისგან მეტწილად დამოკიდებულია კანონმდებლობაზე. დასაბუთებული დისკრიმინაციული მიზეზები ირეკლავენ დროის იმ პერიოდს, რომელშიც მოცემული საკანონმდებლო აქტები შეიქმნა და ამგვარად არ მოიცავენ ასაკს, შეზღუდულ შესაძლებლობებს და სქესობრივ ორიენტაციას, რომლებიც როგორც დაცული კატეგორიები მოგვიანებით შემოვიდა და რომლებიც ამჟამად აღნიშნულია ევროკავშირის კანონმდებლობაშიც. კანონმდებლებს მოუწევთ ამ ძირეულ ნაკლოვანებებთან რამენაირად გამკლავება. მაგ. სქესობრივი ორიენტაციის მიზეზით დისკრიმინაცია არის განსაკუთრებულად უხეში შეხება ადამიანის ღირსებასთან, რადგან წარმოადგენს მის ღრმა ინტიმურობასთან შეხებას, რომელიც არის ყოველი ჩვენგანის ბედნიერების უპირველესი საფუძველი.

სქესობრივი უმცირესობების მდგომარეობამ ბოლო ათწლეულში ევროამერიკულ ცივილიზაციაში გასაოცარი ცვლილებები განიცადა, ჰომოსექსუალური კავშირების დასჯადობიდან ჰეტეროსექსუალურ კავშირებთან მათ სრულ გათანასწორებამდე ზოგიერთ ქვეყანაში როგორცაა მაგ. ესპანეთი, ჰოლანდია, შვედეთი. გეების, ლესბოსელების და ბისექსუალური პირების თანასწორუფლებიანობამდე ჩეხეთი სადაც შუა გზაშია დარჩენილი. ჰომოსექსუალური კავშირების დეკრიმინალიზაცია მოხდა 1961 წელს, ხავერდოვანი რევოლუციის შემდეგ 1990 წელს გადაფასდა ჰეტეროსექსუალური და ჰომოსექსუალური სქესობრივი კავშირის

ასაკი 15-წლამდე, რომელიც მანამდე 18 წელი იყო. ჩეხურმა ანტიდისკრიმინაციულმა კანონმა დაცულად განსაზღვრა სქესობრივი ორიენტაციის მიზეზით დისკრიმინაცია ზუსტად ისევე როგორც დისკრიმინაციისგან დაცვა ხდება სხვა მიზეზებზე და სფეროებში როგორცაა დასაქმება, განათლება, მომსახურების მიღება, საცხოვრებელი, ჯანდაცვა და სხვა. რეგისტრირებული პარტნიორობის შესახებ კანონის მიღებამ მნიშვნელოვან წილად შეუწყო ხელი ჩეხურ საზოგადოებაში გეების, ლესბოსელების და ბისექსუალი ხალხის მიმდებლობას, მიუხედავად ამისა ჩეხური საოჯახო სამართლის სფეროში დღემდე არ მომხდარა სრულად უფლებათა გათანაბრება. ჩეხური კანონმდებლობა ჯერ კიდევ გამორიცხავს ბავშვზე მეურვეობას რეგისტრირებული პარტნიორებისთვის, მაშინაც კი როცა ბავშვი მეორე რეგისტრირებული პარტნიორის ბიოლოგიური შვილია. 2016 წლის ივნისში აღნიშნული კანონიერი აკრძალვა გაუქმდა ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს აღმოჩენის შედეგად²³, მიუხედავად ამისა ამ პუბლიკაციის მომზადების პერიოდში ჩეხეთის პარლამენტს ჯერ კიდევ არ მიუღია ამ აღმოჩენის საპასუხო საკანონმდებლო ცვლილება.

როგორც შესავალში ითქვა, შეზღუდული შესაძლებლობები როგორც აკრძალული მიზეზი ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობაში აღწევს თანდათან და ევროკავშირის დონეზე შემოიფარგლება მხოლოდ დასაქმების სფეროთი, ამ დაცვის სხვა სფეროებამდე გაფართოების მცდელობები როგორც ჩანს ჯერ-ჯერობით პოლიტიკურად გატანილი ვერაა.

შეზღუდული შესაძლებლობები დიდი ხნის განმავლობაში რჩებოდა სოციალური უზრუნველყოფის ჩარჩოებში მიმაღული, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს კანონი აღიქვავდა როგორც მხოლოდ სოციალური დახმარებებისა და მომსახურებების მიმღებებს. ამგვარად შეზღუდული შესაძლებლობები აღიქმებოდა სამედიცინო ან ე.წ. საქველმოქმედო მოდელის თვალსაზრისით, რის მიხედვითაც შშმ პირები უნდა მორგებოდნენ გარემოს და იქ, სადაც ეს შეუძლებელია შშმ პირებს არ შეუძლიათ საკუთარ თავზე ზრუნვა ან სამსახურის შოვნა სახელმწიფო უზრუნველყოფის საქველმოქმედო მომსახურებებს. ამ მოდელს ბოლო წლებში ანაცვლებს სოციალური მოდელი, რომელიც გამომდინარეობს იქიდან, რომ შშმ პირებს აქვთ პრობლემები, რომლებიც პირველ რიგში გამომდინარეობს

²³ ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს აღმოჩენა 14.6.2016, No. Pl. ÚS 7/15, იხილეთ in <http://www.usoud.cz/aktualne/pouha-skutecnost-ze-osoba-zije-v-registrovanem-partnerstvi-nemuze-byt-prekazkou-osvoje/>.

გარემოდან, რომლებიც მათ აყენებს არახელსაყრელ მდგომარეობაში და არა ადაპტირებული მათ მოთხოვნილებებზე, და არა კერძოდ მათი შესაძლებლობის შეზღუდვებიდან. ამგვარად შეზღუდული შესაძლებლობები აღქმულია როგორც სოციალური კონსტრუქტი.

თანასწორი მოპყრობის განმტკიცებაში ასევე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ევროპულ თანამეგობრობათა სასამართლო, რომლის გადაწყვეტილებებიც შესაბამისად აისახება ევროკავშირის კანონებში. სქესობრივი იდენტობა ევროკავშირის კანონმდებლობაში არ იხსენიებოდა 54/2006/ES დადგენილების მიღებამდე თანაბარი შესაძლებლობების საფუძვლების შემოღებისა და კაცთა და ქალთათვის თანასწორი მოპყრობის შესახებ დასაქმებისა და თანამდებობის სფეროში. ეს განპირობებული იყო იმით, რომ სქესობრივი იდენტობა არ იყო ევროკავშირის შეთანხმებების დისკრიმინაციული მიზეზების სიაში. სქესის შეცვლის დაცულ დისკრიმინაციულ მიზეზებში ჩასმის წყაროდ იქცა ევროპულ თანამეგობრობათა სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელშიც სასამართლომ განსაზღვრა, რომ სქესის მიზეზით დაცვა ასევე მოიცავს სქესის შეცვლასაც, რაც ასახულია მოცემული დადგენილების პრეამბულის მე-3 სტატიაში. თუმცა ფორმულირება სქესის შეცვლის მიზეზით დისკრიმინაციისგან დაცვა მნიშვნელოვნად ავიწროვებს დაცვას, ამიტომ ბევრად უფრო მისაღებია ფორმულირება სქესობრივი იდენტობის მიზეზით დაცვა. სქესობრივი იდენტობა (გენდერ იდენტობები) პირველად იხსენიება 2011 წლის ბოლოს დამტკიცებულ დადგენილებაში მინიმალური ნორმების შესახებ, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდნენ მესამე ქვეყნის მოქალაქეები ან პირები მოქალაქეობის გარეშე.

ბევრად უფრო დიდი გზის გავლა აღმოჩნდა საჭირო სანამ დისკრიმინაციის მიზეზად სცნეს ორსულობა, სადაც სასამართლოები დასაწყისში განიხილავდნენ კაცი კომპარატორის არარსებობას და ორსულობის მიზეზით დისკრიმინაციისგან დაცვისათვის შეტანილი სარჩელების მიღებაზე უარს აცხადებდნენ. თუმცა ასეთი მიდგომა არ აღმოჩნდა მყარი და ამგვარად სასამართლოებმა დაიწყეს კომპარატორის ძიება ავადმყოფ კაცში, რა დროსაც შეადარებდნენ, როგორ იმოქმედებდნენ დამსაქმებლები კაცთან, რომლის ავადმყოფობაც იქნებოდა ქალის ორსულობის თანაზომიერი. ასეთი ფორმულირებაც ეტაპობრივად გადაილახა და 1990 წელს ევროპული თანამეგობრობის სასამართლომ Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jonge Volwassen (VJV-Centrum) Plus ([1990] ECR I-3941)-ის შემთხვევაში გადაწყვიტა, რომ ორსულობის მიზეზით დისკრიმინაცია არის სქესის მიზეზით დისკრიმინაცია ამ არახელსაყრელ მდგომარეობაში ყოფნისათვის რაიმე კომპარატორის ძებნის საჭიროების გარეშე. ამგვარად უარყოფილ იქნა ორსულობის მიზეზით დისკრიმინაციის შემთხვევაში კომპარატორის არსებობის პირობა და ორსულობის მიზეზით დისკრიმინაცია ამის შემდეგ ავტომატურად ითვლება სქესობრივი მიზეზით დისკრიმინაციად.

სქესობრივი მიზეზით დისკრიმინაციად ითვლება დისკრიმინაცია მიზეზებით:

• ერთი ან მეორე სქესის მიმართ კუთვნილება

• კუთვნილება არცერთი სქესის მიმართ (ინტერსექსუალობა) ან კუთვნილება ორივე სქესის მიმართ (ჰერმაფროდიტიზმი)

• სქესობრივი იდენტობები (გენდერ იდენტობები)

• ორსულობა ან დედობა

• მამობა – ჩეხეთში დაცულია ეს მიზეზიც, ამის მიზანია მამების დაცვა, რომლებმაც საზოგადოების უმრავლესობის მოლოდინების საწინააღმდეგოდ გადაწყვიტეს გადაიბარონ მზრუნველის როლი დედის ნაცვლად.

სრულიად სპეციფიურ კატეგორიას წარმოადგენს ასაკი, რადგან ყოველი ადამიანის ასაკი იცვლება დროში, მაშინ როცა შეიძლება ითქვას, რომ სქესი, რასა თუ სქესობრივი ორიენტაცია ადამიანისთვის ბოძებულია ერთხელ და სამუდამოდ, განუწყვეტლად იცვლება ყველას ასაკი. მაშინ როცა რასის საფუძველზე განსხვავება გამორიცხულია, ასაკთან როგორც კატეგორიასთან რის საფუძველზეც ხალხს ანსხვავებენ, კანონები მოქმედებენ სრულიად ლეგიტიმურად და საკმაოდ ხშირად. ასაკის საფუძველზე დასაბუთებულ განსხვავებაზე, არის თუ არა დასაბუთებული ლეგიტიმური მიზანი, კერძოდ დასაქმების პოლიტიკის, შრომის ბაზრის და დარგობრივი განათლების ლეგიტიმური მიზნები. ასაკის საფუძველზე ლეგიტიმურ განსხვავებად ითვლება მაგ.: პენსიაზე გასვლის ასაკის განსაზღვრა (კერძოდ განსხვავებული ასაკობრივი ზღვარი ქალებისა და კაცებისთვის), ადგენს განსხვავებულ მაქსიმალურ და მინიმალურ ასაკობრივ ზრვარს ზოგიერთი ფუნქციისა და პროფესიული მოვალეობის შესრულებისთვის, ადგენს მინიმალურ ასაკობრივ ზღვარს როგორც პირობას ზოგიერთ საქონელზე და მომსახურებაზე წვდომისათვის, სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის ზღვრული ასაკის განსაზღვრა ან დეფინიცია ბავშვი, როგორც 18 წლამდე პირი (ბავშვთა უფლებების კონვენციის თვალსაზრისით).

ევროპული სამართლის თვალსაზრისით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დასაქმებასა და პროფესიასთან მიმართებაში მაქსიმალური ასაკის მოთხოვნის შეზღუდვა, ამ კრიტერიუმის ლეგიტიმურობის საკითხით მოგვიანებით კვლავ დაკავდა ევროპის თანამეგობრობის სასამართლო.²⁴

გონივრულად ითვლება მაქსიმალური ასაკის მოთხოვნა იმ შემთხვევაში, როცა სამუშაოს ან თანამდებობრივი მოვალეობის შესრულებისთვის საჭიროა დარგობრივი განათლების მიღება, რომელიც საკმაოდ ხანგრძლივია იმ თარიღის გათვალისწინებით, როცა სამსახურის მაძიებელი პირი მიაღწევს საპენსიო ასაკს. ეს გამონაკლისი უკავშირდება სიტუაციას, როცა სამსახურის მაძიებელს არ შეუძლია სწავლის დასრულება უფრო ადრე, სანამ წარმოექმნება ხანდაზმულობის პენსიის პრეტენზია.

დასაქმების სფეროში ასაკის მიზეზით დისკრიმინაციის აკრძალვიდან გამონაკლისების დაშვებისათვის გამოსავალია ისევ ევროკავშირის კანონმდებლობა, კერძოდ დადგენილება 2000/78/ES სტატია 6 პუნქტი 1, რომელიც ადგენს, რომ ასაკის საფუძველზე განსხვავებული მოპყრობა არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ არის „ ქვეყნის შიგნით არსებულ საკანონმდებლო აქტებთან დაკავშირებით ობიექტურად და გონივრულად დასაბუთებული ლეგიტიმური მიზნები, კერძოდ დასაქმების პოლიტიკის, შრომის ბაზრისა და დარგობრივი განათლების ლეგიტიმური მიზნები, და ამასთანავე თუ მოცემული მიზნების მიღწევის საშუალებები გონივრული და აუცილებელია“ . განსხვავებული მოპყრობის დაშვებისათვის წინაპირობებია: 1) შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობა, 2) სოციალური პოლიტიკის ლეგიტიმური მიზანი, 3) შერჩეული საშუალებების გონივრულობა და აუცილებლობა.

შემთხვევები, რომლებსაც განიხილავდა ევროკავშირის სასამართლო ციტირებული დადგენილების გამოტანისათვის, ეხებოდა მაგ. მოთხოვნას გარკვეული ასაკის მიღწევაზე როგორც სამსახურში მიღების პირობა; სამსახურობრივი ურთიერთობის დასრულების შესაძლებლობა მხოლოდ გარკვეული ასაკის მიღწევის მიზეზით; სამსახურობრივი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა გარკვეულ ვადამდე მოქმედების ვადით გარკვეული ასაკის მიღწევის შემდეგ. შემდეგში მოვიყვანთ ზოგიერთი საკვანძო გადაწყვეტილების განხილვას, რომლებიც ეხება ასაკობრივი მიზეზით დისკრიმინაციას.

²⁴ ციტირებულია: დგორჟაკი, ოტავალიოვა, ვალეში, ანტიდისკრიმინაციული *vade-mecum* (არა მხოლოდ ასაკის მიზეზით დისკრიმინაცია) ჩეხეთის შრომის ბირჟის თანამშრომლებისთვის, კონსულტაცია მოქალაქეობისთვის/სამოქალაქო და ადამიანის უფლებები 2015

*Mangold*²⁵ -ის საქმეში სასამართლო დაკავებული იყო კანონის განსაზღვრით, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელი იყო 52 წელს გადაცილებული მომუშავესთან დადებულიყო ხელშეკრულება გარკვეული ვადით, და აგრეთვე დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული დაესაბუთებინა ასეთი ქმედება. სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ საკანონმდებლო აქტის ასეთი განსაზღვრება არაა მიზანშეწონილი. ამასთანავე დაასკვნა, რომ ეს გამონაკლისი შესაძლოა მიზნად ისახავდეს ლეგიტიმურ მიზანს, კერძოდ ხანში შესული მომუშავეების ინტეგრაციას და შრომით ბაზარზე დაბრუნებას, თუმცა საუბარია საჭირო და გონივრულ საშუალებაზე, რადგან იგი გავლენას ახდენს მთლიანად ყველა დასაქმებულზე რომელთა ასაკიც 52 წელს სცდება, რომლებთანაც ამის შედეგად შეუძლებელი იქნება უვადო ხელშეკრულების დადება, კონკრეტული შემთხვევების გარემოებების გათვალისწინების შესაძლებლობის გარეშე (მაგ. თუ იყვნენ 52 წლის ასაკამდე უმუშევარი და რამდენად ხანგრძლივად), და ასევე კონკრეტული მდგომარეობა შრომით ბაზარზე. ასეთი ღონისძიების შედეგად იქნება მდგომარეობა, როცა „ მომუშავეთა ეს მნიშვნელოვანი კატეგორია, შეზღუდულია სწორედ ასაკთან დაკავშირებით, არის საფრთხის წინაშე, რომ პროფესიული კარიერის მნიშვნელოვანი პერიოდში წართმეული იქნება სტაბილური დასაქმების შესაძლებლობა, რაც ასევე წარმოადგენს დასაქმებულთა დაცვის მნიშვნელოვან ელემენტს.“

*Seda Küçükdeveci*²⁶-ის საქმეში სასამართლო დაკავებული იყო გერმანული კანონმდებლობის განსაზღვრით, რომლის მიხედვითაც სამსახურობრივი ურთიერთობის გაწყვეტისას სამსახურიდან გათავისუფლების შეტყობინების პერიოდის ხანგრძლივობა განისაზღვრება კონკრეტული დასაქმებულის მუშაობის ხანგრძლივობის მიხედვით მოცემულ დამსაქმებელთან, მაგრამ ამ დროში არ ითვლება მუშაობის ის პერიოდი, სანამ დასაქმებული 25 წლის ასაკს მიაღწევდა. განხილულ შემთხვევაში დასაქმებული დამსაქმებელთან მუშაობდა 10 წელზე მეტ ხანს, მიუხედავად ამისა დაბალი ასაკის მიზეზით სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების პერიოდის ათვლისათვის მას მხოლოდ 3 წელი ჩაუთვალეს, რაც მან 25 წლის ასაკის შესრულების შემდეგ დააგროვა. სასამართლომ საქმეში განმარტა, რომ ეროვნული საკანონმდებლო აქტი წინააღმდეგობაში მოდის ევროპულ სამართალთან. ამასთანავე დაასკვნა, რომ აღნიშნული მოთხოვნა შესაძლოა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს (კერძოდ ადამიანური რესურსების უფრო მოხერხებული მართვა და ამგვარად დამსაქმებლის

²⁵ ევროპული თანამეგობრობის სასამართლოს განჩინება 22.11.2005, *Mangold*, C-144/04

²⁶ ევროპული თანამეგობრობის სასამართლოს განჩინება 19.1.2010, *Seda Küçükdeveci*, C-555/07

ეკონომიკურ ინტერესებთან დაკავშირებული ღონისძიებები), თუმცა მეორეს მხრივ ასეთი ღონისძიება ცალსახად არაგონივრულია, თუ ის ეხება ყველა დასაქმებულს, რომლებიც დაიწყებენ მუშაობას უმცროს ასაკში.

*Palacios de la Villa*²⁷ -ს საქმეში სასამართლო განიხილავდა დადგენილების მართებულობის საკითხს, რომელიც ეხება სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესაძლებლობას ხანდაზმულობის პენსიაზე გასვლის ასაკის მიღწევის მიზეზით (მოცემულ შემთხვევაში 65 წლის ასაკში). სასამართლომ გამოიტანა დასკვნა, რომ ეროვნული კანონმდებლობის ასეთი დადგენილება ევროპული კანონმდებლობის თვალსაზრისით დასაშვებია, რადგან ცალსახად ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს – საქმე ეხება ეროვნული შრომის ბაზრის რეგულირების საშუალებას, რომელიც მიმართულია დასაქმების გაზრდაზე, ამასთანავე ასეთი მიდგომა მიზანშეწონილია, თუ სამსახურებრივი ურთიერთობის გაწყვეტით გამოწვეული შემოსავლის შემცირება კომპენსირებულია ხანდაზმულობის პენსიის თანრიგის ამაღლებით შემოსავლის გაზრდით.

Colin Wolf²⁸ -ის საქმეში სასამართლო განიხილავდა მაქსიმალურ ასაკად 30 წლის საკითხს მეხანძრის პოზიციაზე დასაქმებისას და მივიდა დასკვნამდე, რომ ევროპული კანონმდებლობა წინ ვერ აღუდგება ასეთი მოთხოვნის შემცველ ეროვნულ საკანონმდებლო აქტს, რომელიც არის ლეგიტიმური და გონივრული დიდი ფიზიკური დატვირთვების თვალსაზრისით, მეხანძრეთა საშუალო ტექნიკური შენაერთების დასაკმაყოფილებელი მოთხოვნები. სასამართლომ განმარტა, რომ მეხანძრეთა ოპერატიული უნარების უზრუნველყოფის მიზნით საჭიროა განისაზღვროს მაქსიმალური ასაკობრივი ზღვარი მნიშვნელოვანი და გადამწყვეტი პროფესიული მოთხოვნისთვის, რადგან ფიზიკურ უნარებს და გამძლეობას ასაკთან ერთად ახასიათებთ კლების ტენდენცია და ამასთანავე მეხანძრის შემთხვევაში საქმე ეხება ერთ-ერთ ფიზიკურად ყველაზე მძიმე პროფესიას.

პრაქტიკაში ასევე უნდა გავითვალისწინოთ აკუმულირებული ანუ მრავალმხრივი დისკრიმინაცია, როცა დისკრიმინაცია ხდება ერთდროულად ერთზე მეტი მიზეზით, მაგ. დისკრიმინირებულია ბოშა ქალი, ერთის მხრივ იმიტომ, რომ ქალია და მეორეს მხრივ იმიტომ, რომ ბოშაა. ასეთ დისკრიმინაციას ვერ ავღწერთ ისე თითქოს ეს ორი დისკრიმინაციის ტიპი შეჯამდა, რადგან არც საკანონმდებლო აქტები და არც ევროკავშირის დადგენილებები დისკრიმინაციის ასეთ ტიპებს

²⁷ ევროპული თანამეგობრობის სასამართლოს განჩინება 16.10.2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05

²⁸ ევროპული თანამეგობრობის სასამართლოს განჩინება 12.1.2010, *Colin Wolf*, C-229/08

პირდაპირ არ ითვალისწინებენ, პრაქტიკაში ამას არც თუ ისე იშვიათად ვხვდებით. დირექტივები არ სცნობენ არც დისკრიმინაციული მიზეზების თანხვედრას, როცა მაგ. სქესთა თანასწორობა შეიძლება დაემთხვას რელიგიურ ან ეთნიკურ თანასწორობას.

1.5 მტკიცებულებათა საკითხები ანტიდისკრიმინაციულ სამართალში ACQUIS

მტკიცების ტვირთის გადატანა

„ წევრი ქვეყნები საკუთარი კანონმდებლობის შესაბამისად გაატარებენ აუცილებელ ღონისძიებებს, იმისთვის რომ როგორც კი პირი თავს იგრძნობს დაზარალებულად თანასწორი მოპყრობის პრინციპების დარღვევის გამო და წარუდგენს სასამართლოს ან სხვა უფლებამოსილ ორგანოს იმის მამხილებელ ფაქტებს, რომ ადგილი ჰქონდა პირდაპირ ან არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, მან (ამ ორგანომ) მოპასუხეს დაავალდებულოს იმის მტკიცება, რომ ადგილი არ ჰქონია თანასწორი მოპყრობის პრინციპების დარღვევას.“ (რასობრივი დადგენილება სტატია 8 პუნქტი 1)

მტკიცების ტვირთის გადატანა მოხდება მაშინ თუ მოსარჩელე მხარე (პირი, რომელიც ამტკიცებს დისკრიმინაციას), საკმარისად ცხადყოფს, რომ ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ მოპყრობას. ამით ჩადებულია დისკრიმინაციის გადარწმუნების გაგება და მოპასუხემ (პირმა, რომელმაც სავარაუდოდ დაუშვა დისკრიმინაცია) უნდა ამტკიცოს საპირისპირო. ეს ინსტიტუტი საკუთარ განჩინებათა პრაქტიკაში იყენებს ESLP²⁹ -საც.

ამ ინსტიტუტის მნიშვნელობა აზრი პირველ რიგში მდგომარეობს მოპასუხე მხარის ხელსაყრელი პოზიციის გათანასწოლებაში, რომელსაც როგორც წესი აქვს მტკიცებულებათა უმრავლესობა და ინფორმაცია საკუთარ პოზიციაზე (მაგ. დასაქმებასთან მიმართებაში დისკრიმინაციის უარყოფის შემთხვევაში მხოლოდ დამსაქმებელს აქვს კონკრეტული ინფორმაცია სხვა კანდიდატების კვალიფიკაციასა და შესაფერისობაზე). ანალოგიური ლოგიკიდან გამომდინარეობს ESLP, რომელმაც კვლავ გადაწყვიტა, რომ „ გარკვეული გარემოებებისას, როცა საგნობრივი მონაცემები მთლიანად ან დიდწილად ხელმისაწვდომია მხოლოდ დაწესებულებებისთვის, სასამართლოს გადაწყვეტილებით მტკიცების

²⁹ ESLP იუდიკატურის მიხედვით, მტკიცებად მიღებულია ის განჩინებები, რომლებიც არიან:

„ [...] თავისუფალი შეფასებით გამყარებული ყველა მტკიცებულების, განჩინებათა ჩათვლით, რომლებიც გამომდინარეობს ფაქტებიდან და მხარეთა მტკიცებით [...] [მ]ტკიცებულება ასევე შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმაოდ მძიმე, მკაფიო სურათიდან და ამავედროულად ემთხვევოდეს არაპირდაპირ

ტვირთი არის ამ დაწესებულებათა მხარეს, რომლებმაც უნდა წარმოადგინონ დამაკმაყოფილებელი და დამაჯერებელი განმარტება.“³⁰

სტატისტიკური მონაცემების გამოყენება

სტატისტიკური მონაცემების გამოყენების მნიშვნელობა განმეორებით განმარტა ევროკავშირის სასამართლომ და ESLP, და კერძოდ ირიბი დისკრიმინაციის მტკიცებისათვის.

სტატისტიკური მონაცემების წარდგენას, რომლებიც ცხადყოფს, რომ კონკრეტულ ნეიტრალურ ღონისძიებებს აქვს მკვეთრად განსხვავებული გავლენა დისკრიმინაციული ნიშნის მქონე პირებზე, როგორც წესი მოყვება მტკიცების ტვირთის გადატანა მოპასუხე მხარეზე. კონკრეტული პროცენტული ზღვარი, რომლის შემთხვევაშიც განსხვავებული გავლენა შეიძლება ჩაითვალოს იმდენად მნიშვნელოვნად, რომ საქმე მივიდეს მტკიცების ტვირთის გადატანამდე არც SDUE-ს და არც ESLP-ს არ განუსაზღვრია - როგორც წესი რჩება ფორმულირება

„ ბევრად მეტი რიცხვი“ , „ მნიშვნელოვნად დაბალი პროცენტი“ და მსგავსი.³¹
ეს

ფორმულირება ჩამოაყალიბა ESLP-მ საქმეში *Hoogendijk* ჰოლანდიის წინააღმდეგ :³

მტკიცებულებებს ან მსგავს გაქარწყლებულ ვარაუდებს. რწმუნების ამ ფორმის გარდა გარკვეული განჩინების გამოტანისთვის აუცილებელია, და ამ დამოკიდებულებაში მტკიცების ტვირთის განშლისათვის, მჭიდროდაა გადაჯაჭვული გარემოებების, ფაქტების სპეციფიურობასთან, მტკიცების ხასიათთან და ESLP-ის დაცვის კანონთან, რომელზეც ამ შემთხვევაშია საუბარი.“ (Nachova და სხვები ბულგარეთის წინააღმდეგ)

„ამისათვის სასამართლოს წინაშეა სიტუაცია, რომ იმ შემთხვევებში, როცა მოძრვანს შეუძლია უდავო ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე წარმოადგინოს აღრიცხვითი მტკიცებულებების არსებობა იმის შესახებ, რომ გარკვეული დადგენილება, თუნდაც ნეიტრალურად ფორმულირებული, ქალების უფრო მაღალ პროცენტზე ახდენს გავლენას ვიდრე კაცებისაზე, მოპასუხე მთავრობამ უნდა დაამტკიცოს, რომ ასე ხდება ობიექტური ფაქტორების გამო, რომელიც კავშირში არაა სქესის მიზეზით დისკრიმინაციასთან.“

სარჩელში D. H. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ ESLP-მ, რომელიც ეხებოდა ბოშა ბავშვების დისკრიმინაციას განათლების საკითხში ეთნიკური წარმომავლობის საფუძველზე, არასრული სტატისტიკაც კი სცნო, რომელიც მოპოვებული იყო

³⁰ D.H. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (№ 57325/00) 13. 11. 2007.

³¹ ევროკავშირის ფუნდამენტური ღირებულებების სააგენტო, ევროპის საკონსულო. სახელმძღვანელო ევროპის ანტიდისკრიმინაციული კანონის შესახებ. 2010. s. 129

³² ESLP Hoogendijk ჰოლანდიის წინააღმდეგ (№ 58641/00) 6. 1. 2005

კითხვარების (გამოკითხვის ანკეტების) გადაგზავნით. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო თავს იცავდა და აცხადებდა რომ ამ მტკიცებულების განეიტრალება შეუძლებელია, რადგან იგი არ შეიცავს მონაცემებს მოსწავლეთა ეთნიკური წარმომავლობის შესახებ და ეჭვქვეშ აყენებდა გამოკითხვით ჩატარებული კვლევის სანდოობას, ESLP-მ ეს მტკიცებულება მიიღო. ³³

³³ D. H. და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (№ 57325/00) 13. 11. 2007

2. სიტუაციური ტესტირება

ანტიდისკრიმინაციული კანონები ჩვეულებრივ ამყარებენ ვალდებულებას უზრუნველყოფილ იქნეს თანასწორი მოპყრობა, ადგენენ დისკრიმინაციის აკრძალვას მთელი რიგი მიზეზებისთვის, ახდენენ დისკრიმინაციული ქმედებების ფორმულირებას და დისკრიმინაციული ქმედებებისგან სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს. თუმცა ცალკეულ ქვეყნებში პრაქტიკა ხშირად გვიჩვენებს, რომ ცალკეული საკანონმდებლო აქტი ყოველთვის არაა საკმარისი თანასწორი მოპყრობის განმტკიცებისათვის.

უკეთესობისკენ წინსვლისთვის აუცილებელი წინაპირობაა მსხვერპლთა აქტივობა, რომლებიც დისკრიმინაციისგან თავს იცავენ და ამისათვის იყენებენ არსებულ კანონიერ საშუალებებს. მიუხედავად ამისა დისკრიმინირებულები უფრო ხშირად ამჯობინებენ „ დათმობას“³⁴, მაგ. სამსახურიდან წასვლა, ნაცვლად იმისა, რომ თავს იცავდნენ და ითხოვდნენ დისკრიმინატორის ქმედების გამოსწორებას. ეს მდგომარეობა სრულიად არასასურველია, რადგან არღვევს დისკრიმინირებულის უფლებებს და აძლიერებს მასში უსამართლობის შეგრძნებას. ამასთანავე დისკრიმინატორებს – დამსაქმებელს, მომსახურების გამწევს, საცხოვრებლის გამქირავებელს და ა.შ. მატებს თავდაჯერებულობას, რომ ასეთი ქმედება ნებადართულია, რომ მას გაუვა, და რომ დიდი რისკის გარეშე შეუძლია პერიოდულად ასევე მოიქცეს სხვა პირებთანაც.

თანასწორი მოპყრობის ყოველდღიურ ცხოვრებაში განმტკიცებისათვის რამდენიმე ათეული წლის წინ აშშ-ში დაიწყო სპეციალური მეთოდის - სიტუაციური ტესტირების გამოყენება. სიტუაციური ტესტირება არის სრულიად სპეციფიური მეთოდი, რომელიც გამოიყენება დისკრიმინაციული ქმედების დადგენისა და დამტკიცების მიზნით. სიტუაციური ტესტირების დროს იქმნება სიტუაცია, როცა გარკვეული არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფი ჯგუფის წარმომადგენელი პირი, მაგ. ქალი, ბოშა, უცხოელი, შშმ პირი, ასაკოვანი პირი, გეი ან ლესბოსელი და მსგავსი მიზანმიმართულად დგება შესაძლო დისკრიმინაციული ქმედების წინაშე, ისე რომ დისკრიმინატორმა პირმა ვერ გააცნობიეროს, რომ მისი ქმედება³⁴ დაკვირვების ქვეშაა.

სიტუაციური ტესტირება ამჟამად გამოიყენება ორი სხვადასხვა მიზნით:

Ⓔ დისკრიმინაციული ქმედების დასამტკიცებლად ცალკეულ ინდივიდუალურ შემთხვევებში, მაგ. კონკრეტულ დამსაქმებელთან, მომსახურების გამწევთან ან საცხოვრებლის შემთავაზებელთან, რომელთა შესახებაც ცნობილია, რომ დისკრიმინაციას ჩადიან; ამ შემთხვევაში სიტუაციური ტესტირება გამოიყენება საკმარისი მტკიცებულებების მოპოვებისთვის შესაძლო სასამართლო დავაში ამ კონკრეტული დისკრიმინატორი პირის წინააღმდეგ.

34 წყარო: Rorive Isabele – Situation tests in Europe: myths and realities, European Antidiscrimination Law Review, April 2006, Issue No. 3, str. 33

- ê გარკვეულ სფეროში დისკრიმინაციის გამოვლინებათა სიხშირის დასადგენად – დასაქმებასთან მიმართებაში, მომსახურებებთან და სხვ.; ჩატარებულია უფრო დიდი რაოდენობის სიტუაციური ტესტები დისკრიმინაციის არსებობის და მისი სიხშირის დადგენის მიზნით, კონკრეტული დისკრიმინატორის წინააღმდეგ სასამართლო დავის დაწყების განზრახვის გარეშე.

2.1 როგორ ხდება სიტუაციური ტესტინგის რეალიზება

სიტუაციური ტესტინგი წარმოადგენს გარკვეულ პროვოცირებულ სიტუაციას, თუმცა ამ დროს არავითარ შემთხვევაში არ შეიძლება კანონის დარღვევა ან კანონის დარღვევისკენ წაქეზება.

სიტუაციური ტესტინგის გამოყენება შეიძლება ბევრ სფეროში, სადაც ჩვეულებრივ ადგილი აქვს დისკრიმინაციას, და სადაც ეს ნეგატიური მოვლენა უნდა შემოწმდეს, მაგალითად:

- ê დასაქმების ხელმისაწვდომობა,

- ê მომსახურების ხელმისაწვდომობა – შესვლა კინოთეატრში, დისკოთეკაზე, რესტორანში, უარი მომსახურებაზე რესტორანში, სასტუმროში განთავსებაზე, საერთო საცხოვრებელში და ა.შ.,

- ê საცხოვრებლის ხელმისაწვდომობა – ქირით ან გირათით.

სიტუაციური ტესტინგის გამოყენება შეიძლება სხვადასხვა დისკრიმინაციული მიზეზით დისკრიმინაციის ტესტირებისთვის – რასისა და ეთნიკური წარმომავლობის, სქესის, სქესობრივი ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკის, რელიგიის და ა.შ. სიტუაციური ტესტინგის რეალიზატორმა კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა ეძებოს შესაძლებლობები, რათა შექმნას რეალურთან მიახლოებული სიტუაცია, რომლის დროსაც ტესტირებული სუბიექტი გაცნობიერებს, რომ ტესტერი არის მოცემული უმცირესობის წარმომადგენელი. ზოგიერთი დისკრიმინაციული მიზეზებისას, მაგ. სქესობრივი ორიენტაცია ან რელიგია, როცა ერთი შეხედვით არ ჩანს, რომ ტესტერი არის მოცემული უმცირესობის წარმომადგენელი, სიტუაციური ტესტინგის განხორციელება შეიძლება გართულდეს.

სიტუაციური ტესტინგის განხორციელებისას ყოველთვის აუცილებელია მხედველობაში მივიღოთ შემდეგი გარემოებები:

- ê საკანონმდებლო აქტების დაცვის ვალდებულება,

- ê სიტუაციური ტესტინგის შეზღუდვები – ტესტერის მიმართ ქმედებასა და მიდგომებზე ასევე გავლენას ახდენს მთელი რიგი პიროვნული ფაქტორები, რომლებსაც დისკრიმინაციის მიზეზებთან კავშირი საერთოდ არ აქვს,

- ê ვალდებულება განხორციელდეს სიტუაციური ტესტინგი ისე, რომ ტესტირებული სუბიექტი ამ დროს არ დაზარალდეს,

- რეალიზატორის ვალდებულება გაუწიოს დახმარება ტესტირებს, რადგან განმეორებითი არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება, რომელშიც შეიძლება აღმოჩნდნენ ისინი, მათთვის შესაძლოა აღმოჩნდეს ძალიან სტრესისმომგვრელი,
- ვალდებულება გაუწიოს იურიდიული კონსულტაცია ან დახმარება ტესტერს ყველა წარმოქმნილი პრობლემის შემთხვევაში,
- ვალდებულება აუნაზღაუროს მოხალისე ტესტირებს ხარჯები (მგზავრობის, ბილეთის და მსგავსი).

აუცილებელია სიტუაციური ტესტირების განხორციელების მთელ პროცესს კოორდინირება გაუწიოს გარკვეულმა პირმა; კოორდინატორმა ტესტირების განხორციელებისთვის კოორდინირება უნდა გაუწიოს შემდეგ ნაბიჯებს:

- ტესტირების მომზადება და კოორდინირება, **o** დამტესტავი პირების (ტესტირების) შერჩევა, **o** დამტესტავი პირების მომზადება,
- ბიოგრაფიების (CV) მომზადება, თუ ტესტირება ეხება დასაქმების ხელმისაწვდომობას,
- დასატესტი სუბიექტების შერჩევა,
- განხორციელებული ტესტების შედეგების თავმოყრა,
- განხორციელებული ტესტების შედეგების შეფასება.

2.2 სიტუაციური ტესტირების მომზადება და კოორდინაცია

კოორდინატორი ადგენს თუ რა სფეროში და რა მიზეზებზე დაიტესტება დისკრიმინაცია, განსაზღვრავს თუ რა მიზნით ჩატარდება ტესტირება - ჩატარებს მას კონკრეტული სუბიექტის მხრიდან დისკრიმინაციული ქმედების გამოვლენისა და დამტკიცებისათვის, რომლის შესახებაც ჯერ არაა ცნობილი, რომ დისკრიმინაციას ჩადის (მაგ. საკმარისი მტკიცებულებების მოპოვების მიზნით), თუ დაადგენს დისკრიმინაციის არსებობას და მის სიხშირეს გარკვეულ სფეროში და ამისათვის დატესტავს შემთხვევითობის პრინციპით შერჩეული სუბიექტების უფრო დიდ რაოდენობას. განსაზღვრავს ტესტების რაოდენობას, რომელიც უნდა განხორციელდეს. ჩამოთვლილი ნაბიჯებიდან გამომდინარე აირჩევს ტესტირების მეთოდს თუ მეთოდებს. აწონ-დაწონის დაახლოებით რამდენი მოხალისე დაჭირდება განხორციელებისთვის.

2.3 დამტესტავი პირების(ტესტერების) შერჩევა და ტესტირების ფსიქოლოგიური ასპექტები

სიტუაციური ტესტირების წარმატებით განხორციელებისთვის გულდასმით მომზადებასთან ერთად მალიან მნიშვნელოვანია ტესტერების შერჩევა.

საკანონმდებლო შეზღუდვები დამტესტავი პირების შერჩევისას

ავტორთა გამოცდილების მიხედვით, რომელიც მიიღეს ჩეხეთში ტესტირებისას, აუცილებელია ტესტერების ძეგნისა და შერჩევისას ყურადღება დაეთმოს ასევე საკანონმდებლო შეზღუდვებს ტესტირებებზე მონაცემების შეგროვების შესახებ (იხილეთ თავი 2.7.), განსაკუთრებით მონაცემებს ტესტირებულ სუბიექტებზე. ამ მონაცემების შეგროვება ექვემდებარება საკანონმდებლო აქტს პირად მონაცემთა დაცვის შესახებ, კერძოდ Data Protection Directive³⁵-ის გათვალისწინებით, რომლის მიხედვითაც, მონაცემთა მოპოვება-

შენახვის წინაპირობაა მონაცემთა სუბიექტების სიტყვიერი თანხმობა (სტატია 8 პუნქტი 2 ასო a), თანხმობის პრინციპის გამონაკლისს წარმოადგენს მონაცემთა მოპოვება და შენახვა განსხვავებული პირის უფლებებისა და თავისუფლებების მონაცემთა სუბიექტისგან დაცვის მიზნით (სტატია 13 პუნქტი 1 ასო g).

პირად მონაცემთა დაცვის შესახებ საკანონმდებლო აქტის ეფექტურობისთვის ავტორთა აზრის გათვალისწინებით შეგვიძლია გირჩიოთ, რომ გონივრულად მოხდეს ტესტერებად პირების შერჩევა, რომლებიც კონკრეტულ სიტუაციებში თვითონ გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლი და აკმაყოფილებენ კრიტერიუმებს: 1) რეალურად და სერიოზულად ინტერესებთ შეთავაზება, რომლის ფარგლებშიც ტესტირებულმა სუბიექტმა შეიძლება ჩაიდინოს დისკრიმინაციული ქმედება (მაგ. შეთავაზებული სამუშაო ადგილი, შეთავაზებული მომსახურება და ა.შ.), 2) განსხვავებული მოპყრობა მათთვის წარმოადგენს რეალურ ზიანს (მაგ. უარი მომსახურებაზე დისკრიმინაციული მიზეზებით ნამდვილად ეხება მათ ინტერესებს), 3) აქვთ ინტერესი გამოიყენონ სამართლებრივი საშუალებები დისკრიმინაციისგან დაცვისთვის და სიტუაციური ტესტირები მათთვის არის აუცილებელი მტკიცებულებითი საშუალება, რათა დაამტკიცონ, რომ მათ მიმართ ადგილი ჰქონდა განსხვავებულ მოპყრობას. ასეთი

³⁵ Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data

პირების შემთხვევაში უკვე შესრულებულია პირობა ტესტირებულ სუბიექტის შესახებ მისი თანხმობის გარეშე მონაცემების შეგროვების შესახებ, რადგან ასეთი მონაცემები გარდაუვალ საჭიროებას წარმოადგენს პირადი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვისათვის.

იმ შემთხვევაში, თუ ტესტირებად შეირჩევიან პირები, რომლებსაც უშუალოდ არ შეეხოთ დისკრიმინაციული ქმედება (წინა აზრის მიხედვით), დანამდვილებით გირჩევთ, რომ დამტესტავი სუბიექტი ასრულებდეს პირობებს ტესტირებულ სუბიექტების შესახებ მონაცემების შეგროვებაზე, რაც განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობით პირად მონაცემთა დაცვის შესახებ და რომლითაც იმპლემენტირებულია Data Protection Directive.

იმისთვის, რომ მოხერხდეს მთელი სიტუაციური ტესტირების კარგად და წარმატებულად მართვა დამტესტავი პირები ერთის მხრივ უნდა აკმაყოფილებდნენ როგორც კონკრეტული დასატესტი სიტუაციიდან გამომდინარე გარკვეულ წინაპირობებს, ასევე უნდა გააჩნდეთ გარკვეული პიროვნული წინაპირობები.

ტესტირების სიტუაცია შეიძლება ჩაითვალოს ძალიან დამძლეულად, არა მხოლოდ ორგანიზების თვალსაზრისით, არამედ პიროვნული და ფსიქოლოგიური დანახარჯის მხრივაც მისი ყველა მსახიობის მხრიდან. ამ ქვეთავში საუბარია სიტუაციური ტესტირების ფსიქოლოგიურ ასპექტებზე, კერძოდ ყველა მონაწილე პირისთვის რაც შეიძლება კომფორტული გარემოს შექმნის თვალსაზრისით, რათა ამ რთულმა სიტუაციამ ისინი რაც შეიძლება ნაკლებად დაამძიმოს და კარგად შეითავსონ ტესტირის როლები. აქ თავს იყრის “ პორადნას” (კონსულტაცია მოქალაქეობისთვის/სამოქალაქო და ადამიანის უფლებები) პრაქტიკული გამოცდილება რაც დაგროვდა სიტუაციური ტესტირების ჩატარებისას.

სიტუაციური ტესტირების მეთოდის სირთულის თვალსაზრისით დამტესტავ პირებს ეკისრებათ საკმაოდ დიდი ტვირთი, ამიტომ ეს პირი უნდა აკმაყოფილებდეს მის პიროვნებასთან, ხასიათთან და ქცევასთან დაკავშირებულ გარკვეულ მოთხოვნებს, როგორცაა:

- სანდოობა,
- ფსიქიკური გამძლეობა – დამტესტავი პირი უნდა იყოს ფსიქიკურად გამძლე, რადგან შეიძლება დაექვემდებაროს განმეორებად არახელსაყრელ მოპყრობას,
- მოწადინება ხანგრძლივ თანამშრომლობაზე - იმის გათვალისწინებით, რომ შესაძლო მოსალოდნელი სასამართლო პროცესი შეიძლება გაგრძელდეს რამდენიმე წლის განმავლობაში

€ უნარი აკონტროლოს საკუთარი ემოციები – ტესტერი არც თუ ისე იშვიათად შეიძლება გახდეს სხვადასხვა სიტყვიერი თავდასხმის სამიზნე, რომლებსაც უნდა გაუმკლავდეს ცივი გონებით,

€ ობიექტური დაკვირვების უნარი,

36

€ მოულოდნელ სიტუაციაში მოქმედების უნარი.

რადგან ტესტინგის ყველა ფაზას აქვს საკუთარი სპეციფიური ფსიქოლოგიური ასპექტები და მოთხოვნები, მათ განვიხილავთ ოთხ ძირითად ფაზად, მომზადების ფაზაში, საკუთრივ ტესტინგის განხორციელების ფაზაში, უშუალოდ ჩატარებული ტესტინგის ფაზაში და ფაზაში რომელიც ტესტინგის ჩატარებიდან დიდი დროის შემდეგ მიმდინარეობს.

ტესტინგის მომზადების ფაზები და მათი ფსიქოლოგიური ასპექტები

ზემოთ მოვიხსენიეთ ტესტერის პიროვნული თვისებების მიმართ არსებული ზოგიერთი მოთხოვნა, მაგრამ უნდა ვაღიაროთ, რომ რეალურ სამყაროში ფაქტიურად არ არსებობს იდეალური ტესტერი და ჩვენი ამოცანაა ვეცადოთ მის პიროვნულ სტრუქტურას “ დავუმატოთ” ის რაც მას აკლია. რა თქმა უნდა ამის მიღწევა მხოლოდ ნაწილობრივია შესაძლებელი, მოტივაციით, დასწავლით და იმ მიდგომების ათვისებით თუ როგორ შეიძლება ტესტინგის რთული სიტუაციის გადაწყვეტა.

ტესტინგის მსახიობების მოტივირება მომზადების განუყოფელი ნაწილია. ჩვენი გამოცდილებიდან ჩანს, რომ ტესტერი კარგადაა მოტივირებული, როცა კარგად ესმის ეს მეთოდი, როცა გაბრაზებულია განმეორებადი არათანაბარი მოპყრობის უარყოფითი გამოცდილებით, რომელიც თვითონ განიცადა საზოგადოებაში და ტესტინგში თავის მონაწილეობას აღიქვავს როგორც სამართლიან “ ბრძოლას” საკუთარი ღირსებისათვის და ზოგადად დისკრიმინაციის წინააღმდეგ. ზოგიერთი ტესტერის შემთხვევაში ტესტინგში მონაწილეობის მოტივაციისთვის მნიშვნელოვანი შემადგენელია რეალობა, რომ შეუძლიათ არაპირდაპირი გზით დაეხმარონ მოსახლეობის მთელ დიდ ჯგუფს (ქალებს, ბოშებს, მოხუცებს, და ა.შ.) და აწმყოში შეუძლიათ შეცვალონ დისკრიმინაციის მიმართ დამოკიდებულება საზოგადოებაში. ასევე შესაძლოა ბოდიში ან/და ფინანსური კომპენსაცია იმის მხრიდან, ვინც ჩადის დისკრიმინაციას, შეიძლება ავსებდეს ტესტერის მოტივაციას. ტესტერის მოტივაცია ტესტინგში მონაწილეობისთვის უნდა იყოს გამყარებული მრავალი წყაროთი და ნამდვილად არაა იდეალური, როცა ტესტერი ტესტავს საკუთარი შინაგანი რწმენისა და ფილოსოფიის გარეშე, მხოლოდ ფულისთვის, თუნდაც იმიტომ, რომ რისკი, რომ ვერ მიიღებს ვერანაირ ფულს, საკმაოდ დიდია და შემდეგ იქნება იმედგაცრუებული - და ვერ მიიღებს ანაზღაურებას თუნდაც

³⁶ წყარო: Iványi Klára, Muhi Erika - The national and international practice of situation, NEKI (Hungary), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>

იმ სიხარულით რასაც უნდა იღებდეს გამარჯვებისა და მედგარი ბრძოლისთვის დისკრიმინაციის წინააღმდეგ .

ტესტირების მომზადებისას ასევე საჭიროა ვიფიქროთ ტესტერის პირად ცხოვრებასა და მის ოჯახზე შესაძლო სოციალურ-ფსიქოლოგიურ შეხებაზეც. მიუხედავად იმისა, რომ ტესტირების მომზადება უნდა იყოს მაქსიმალურად გასაიდუმლოებული, გირჩევთ, რომ ტესტერმა მაგ. საკუთარ პარტნიორს ან მშობლებს, რომლებთან ერთადაც ცხოვრობს, გაუხილოს ეს ზუსტად ტესტირების განხორციელების წინ, რომ ტესტირების ფარგლებში დაიწყებს საცხოვრებლის, სამსახურის ან სხვა მომსახურების „ ტეზნას“ . მიზეზი უბრალოა - ოჯახური ურთიერთობა და ურთიერთ ნდობა შეიძლება დაირღვეს, როცა მაგ. ინფორმაციის არმქონე ცოლი უძრავი ქონების სააგენტოდსგან ან ფირმისგან შემთხვევით შეიტყობს, რომ მეუღლე ეძებს ახალ საცხოვრებელს, ან სამსახურს და მან ამის შესახებ არაფერი იცის. რათქმაუნდა აუცილებელია ახლობელ პირს არაფორმალურად მოვთხოვოთ ტესტირების მომზადებისა და განხორციელების საკითხის საიდუმლოდ შენახვა.

ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით ტესტირების ჩატარებასთან დაკავშირებული შიშის და გაურკვეველობის გრძნობები ყველაზე კარგად გადაილახება მაშინ, როცა ტესტირების სიტუაცია ისწავლება „ შავად გათამამებით“ . რათქმაუნდა ასე ვიქცევით მხოლოდ ისეთ სიტუაციებში როცა ტესტერს ვამჩნევთ შიშს. სწავლება შეიძლება მიმდინარეობდეს ისე, რომ ტესტერი და ტესტირებული ტესტირების კოორდინატორის თანდასწრებით აწარმოებენ გასაუბრებას რომლის დროსაც ტესტერი რაიმეს ითხოვს. სწავლების ეს მეთოდი და ვარჯიში ეხმარება და აძლიერებს ტესტერის კომუნიკაციურ უნარებს, იმპროვიზაციისა და როლში დარჩენის უნარს. ასევე ამ დროს შეიძლება განხილულ იქნას „ მოსალოდნელი შეკითხვები“ , არგუმენტაცია და მოსალოდნელი პასუხები მათზე.

ასეთი სწავლების ფარგლებში ყოველთვის აუცილებელია თვალსაჩინო დემონსტრირება იმისა თუ როგორ შეიძლება გამოვიდეთ “ კრიზისული ” სიტუაციიდან, მაგ. გასაუბრებისას ჩაწერის გამოქვავება, ბლუქუნი, დაბნევა კომუნიკაციის გაგრძელების შეუძლებლობა. მაგალითად ჩაწერის გამოქვავებისას ტესტერმა უნდა იცოდეს არგუმენტირება იმ მოსაზრებით, რომ ეს ჩაწერა ლეგალურია, სხვა სიტუაციებში ყოველთვის შეუძლია საუბარი დაასრულოს იმით, რომ მაგალითად ამაზე კიდევ უნდა დაფიქრდეს, ან რომ ვინმეს უნდა ჰკითხოთ სანამ გადაწყვეტს და ა.შ. ეს ცოდნა და უნარები ეხმარება და მკვეთრად ამცირებს ტესტერის დამაბულობას რეალური ტესტირების სიტუაციის დროს დამისი ქცევა შედეგად უფრო უახლოვდება სპონტანურ ქცევას.

ტესტერისთვის რაც შეიძლება მეტი სპონტანურობის მიღწევის მცდელობის თვალსაზრისით ძალიან საინტერესო და ინსპირაციულია ჩხეთის სახალხო დამცველის მიდგომა. მან ჩეხური საბანკო სუბიექტების ტესტირებისას მოხუცებისთვის ფინანსური პროდუქტების მიწოდების თვალსაზრისით დასატესტად საქმეში ტესტირებად ჩართო პროფესიონალი ბრნოელი მსახიობები.³⁷

³⁷ http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financni-

ფაზის მომზადებისას ზოგჯერ ვხვდებით სიტუაციას, როცა პირი, რომელსაც შეეძლო სიტუაციურ ტესტინგში მონაწილეობა, უარს განაცხადებს იმ მიზეზით, რომ არ უნდა ტყუილის თქმა, თვალთმაქცობა თითქოს აქვს რაიმე ინტერესი, რომ ამ მეთოდს მიიჩნევს არაეთიკურად, ან ეწინააღმდეგება მის რელიგიას, სინდისს და ა.შ. (მიუხედავად იმისა რომ ჩვენი გადმოსახედიდან ეს არგუმენტაცია „ ფსევდოეთიკურია“ და წინააღმდეგობაში მოდის იურიდიულ პრაქტიკასთან და იუდიკატურასთან ებრძოლოს უკანონობას, დისკრიმინაციას ტესტინგიდან სასამართლოს მიერ მიღებული მტკიცებულებები ლეგიტიმურია), სასურველია ეს

პირი არ ჩავრთოთ სიტუაციურ ტესტინგში. ჩავრთოთ იგი მხოლოდ მას შემდეგ, რაც შეიცვლის აზრს. მიზეზია ის, რომ ფასეულობების ეს შინაგანი წინააღმდეგობა ტესტერს უძლიერებს დამაბულობას და ეს აუარესებს იმპროვიზაციის და გონივრული სპონტანურობის როლში დარჩენის უნარს.

ტესტინგის განხორციელების ფაზა

ამ ფაზაში ტესტერი საჭიროებს მხარდაჭერას, რომელიც უნდა აღმოუჩინოს ტესტინგის კოორდინატორმა, ან მისი ნდობით აღჭურვილმა პირმა. მხარდაჭერა მდგომარეობს კერძოდ იმაში, რომ „ ვართ ახლოს“, მაგალითად 100 მეტრში ქუჩის კუთხეში, და ა.შ. ტესტერისთვის ფსიქოლოგიური დასაყრდენი შეიძლება იყოს ის გარემოებაც, რომ ტესტერს შეუძლია ტელეფონით ან მოკლე SMS-ით დაუკავშირდეს პირს, რომელიც მას ეხმარება.

ჩატარებულ ტესტინგთან უშუალოდ დაკავშირებული ფაზა

ტესტერისთვის ფსიქოლოგიური მხარდაჭერისა და მოსალოდნელი დახმარების გაწევის საჭიროების თვალსაზრისით ეს ფაზა ძალიან მნიშვნელოვანია და ტესტერს ყოველთვის უნდა ჰქონდეს უშუალო კომუნიკაციის შესაძლებლობა ტესტინგის კოორდინატორთან, ან სხვა თანამშრომლებთანაც, რომლებსაც რაიმე წვლილი მიუძღვით ტესტინგის მომზადებასა და რეალიზაციაში. ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით ამ შეხვედრას ტესტერისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს, რაც იმაში მდგომარეობს, რომ:

- € მიეცემა სივრცე/იმით რომ ისაუბრებს ტესტინგზე/ დამაბულობისა და ემოციების მოხსნისთვის
- € მიიღებს პოზიტიურ შეფასებას ჯგუფისგან იმისთვის, რომ ტესტინგი ჩატარა (ეს უნდა მიიღოს ყოველთვის, მიუხედავად იმისა გამოავლინა თუ არა ტესტინგმა დისკრიმინაციული ქმედება)
- € მიიღებს ემოციურ მხარდაჭერას ჯგუფისგან, თუ დაიჩვილებს, რომ ტესტინგის დროს უხეშად მოექცნენ, რომ უარყოფისას ძლიერ დაამცირეს და ა.შ. (აუცილებელია ტესტერს ყოველთვის შევეციტოხოთ ამ შესაძლო გარემოებებზე, მაშინაც კი თუ არაფერზე დაიწუწუნებს)

€ სამუშაო ჯგუფს შეუძლია გადაწყვიტოს, არის თუ არა საჭირო კვალიფიციური კრიზისული ინტერვენტის დახმარების მიღება (ასეთი სიტუაცია ნაკლებად მოსალოდნელია), მაგალითად სიტუაცია შეიძლება გამოვლინდეს როცა ტესტერი გამოთქავს თვითგამტყუნებას, დეპრესიულად იტყვის, “ უნდა იყოს რაღაც მიზეზი იმისთვის, რომ ასე ვეზიზღებით, ცული ადამიანი ვარ და ა.შ.”

€ ტესტინგის ამ ფაზის ფარგლებში საჭიროა დეტალური წერილობითი ჩანაწერის გაკეთება კონტექსტუალურ დეტალებზე, რომელთა ჩაწერაც შეუძლებელი იყო, ან არ იქნა ჩაწერილი ხმის ჩამწერ მოწყობილობაზე, (ემოციონალური და სხვათა ჩათვლით) ჩატარებული ტესტინგიდან.

ფაზა რეალიზებული ტესტინგიდან დიდი დროის დაშორებით

ტესტინგის სიტუაციის მსახიობები ჩატარებული ტესტინგის შემდეგ რამდენიმე თვიან ან რამდენიმე წლიან პერიოდში შეიძლება დაბარებულ იქნან მოწმედ საჯარო სასამართლო პროცესებზე.

ზოგიერთი ტესტერი საჭიროებს მხარდაჭერას, რაც მდგომარეობს იმაში, რომ გაუმკლავდნენ სასამართლოს წინაშე წარდგომის შიშს, რომ მიიღონ ინფორმაცია იმის შესახებ თუ როგორ მოიქცნენ მოსამართლის წინაშე, რათა გაუძღონ უწესრიგო შეკითხვებს, მოპასუხე მხარის რეაქციებს სასამართლო პროცესის განმავლობაში და ა.შ. ტესტერისთვის ამ ფაზაშიც დიდ დასაყრდენს წარმოადგენს საკუთრივ ჯგუფის სხვა წევრების დასწრება სასამართლოზე, აგრეთვე ზემოხსენებული როლის გათამაშება “ მოსალოდნელი” შეკითხვების განხილვის ჩათვლით. აქაც გამოიყენება დეტალური ჩანაწერები (კონტექსტუალური შენიშვნებისა და ინფორმაციის ჩათვლით) ჩატარებული ტესტინგის შესახებ. აქ მნიშვნელოვან მასტაბილიზებელ მხარდაჭერ როლს ასრულებს ადვოკატი, რომელიც უნდა იყოს ჯგუფის მთავარი დასაყრდენი, არამხოლოდ იურიდიულ, არამედ სტრატეგიულ და ნაწილობრივ ფსიქოლოგიურ სფეროშიც.

2.4 მრავალჯერადი დისკრიმინაციის რისკი

დისკრიმინაციულ ქმედებათა პრაქტიკაში არც თუ ისე იშვიათად აქვს ადგილი დისკრიმინაციული მიზეზების ურთიერთ გადაფარვას (ე.წ. მრავალჯერადი დისკრიმინაცია), როცა დისკრიმინირებული პირი დისკრიმინირებულია ერთდროულად რამდენიმე მიზეზით, მაგ. ბოშა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალი შეიძლება დისკრიმინირებული იყოს ერთდროულად თავისი ბოშა წარმომავლობის გამო, იმიტომ რომ არის ქალი და იმიტომ რომ არის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი. ტესტერთა შერჩევასა, კერძოდ დამტესტავი წყვილების შერჩევასა, აუცილებელია ვიზრუნოთ იმაზე, რომ არ მოხდეს დისკრიმინაციული მიზეზების გადაფარვა. (მაგ. თუ იტესტება რასობრივი დისკრიმინაცია, ერთადერთი რითიც უნდა განსხვავდებოდნენ დამტესტავი პირები, ანუ წარმომადგენელი უმცირესობიდან და წარმომადგენელი უმრავლესობიდან, ეს არის სწორედ რასა, სხვა მხრივ ეს პირები უნდა იყვნენ მსგავსი სქესის, ასაკის,

სქესობრივი ორიენტაციის, რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობების გარეშე და ა.შ. თუ იტესტება დისკრიმინაცია სქესის მიზეზით, ერთადერთი რითაც უნდა განსხვავდებოდნენ მეწყვილეები არის სქესი, თუ იტესტება დისკრიმინაცია ასაკის მიზეზით, ერთადერთი რითაც უნდა განსხვავდებოდნენ მეწყვილეები არის ასაკი და ა.შ.) ამ გარემოებაზე ზრუნვა აუცილებელია, რადგან ამის დავიწყებამ შეიძლება ცდომილება შეიტანოს, ან საერთოდ უვარგისი გახადოს მთელი სიტუაციური ტესტირების შედეგები.

2.5 დამტესტავი პირების მომზადება

სიტუაციური ტესტირების კოორდინატორი ვალდებულია სიტუაციური ტესტირების დაწყებამდე საფუძვლიანად მოამზადოს ყველა დამტესტავი პირი. მომზადება უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას საკუთრივ ტესტირების მეთოდზე, ასევე ინსტრუქციას კონკრეტულად ცალკეული ტესტების ჩატარებაზე, იმაზე თუ როგორ ჩატარდება პრაქტიკაში და როგორ უნდა მოემზადოს ამისთვის დამტესტავი. კოორდინატორი ტესტირებს პირველ რიგში ინფორმაციას აწვდის:

- ტესტირების შესახებ – რა სფეროში, რა მიზეზით, რომელი სუბიექტები და რომელი მეთოდით მოხდება ტესტირების ჩატარება,
- დროის პრობლემებზე – რა დროის პერიოდში მოგვიწევს ტესტზე მუშაობა; იმ შემთხვევაში, თუ საქმე წარდგება სასამართლოში, საჭირო იქნება ხანგრძლივი (რამდენიმე წელიც კი) თანამშრომლობა,
- შესაძლო სასამართლო დავის შემთხვევაში მოწმედ გამოცხადების საჭიროების შესახებ,
- სიტუაციური ტესტირების რისკებზე (შეიძლება აღმოჩნდნენ განმეორებად არახელსაყრელ მდგომარეობაში, შეიძლება მოიხსენიონ „ პროვოკატორებად“ , შეიძლება წარმოეშვათ დავა დატესტილ სუბიექტთან და ა.შ.)
- ფსიქოლოგიური მხარდაჭერის გაწევაზე და იურიდიულ კონსულტაციაზე თუ დაცვაზე ნებისმიერი პრობლემის წარმოქმნის შემთხვევაში,
- იმის შესახებ თუ რას მიაქციონ ყურადღება – კონკრეტულად რაზე დააკვირდეს დამტესტავი ტესტირებულ სუბიექტს ტესტირებისას,
- ვალდებულებაზე მოიქცეს ნეიტრალურად ტესტის დროს და არ მოახდინოს პროვოცირება,
- ვალდებულებაზე მოამზადოს ჩანაწერი ტესტის შესახებ,
- ტესტირების გარეგნულ შესახედაობაზე – მოცემული სიტუაციისთვის³⁸ შესაბამისი ვარცხნილობისა და ჩაცმულობის საჭიროება და სხვ.

³⁸ წყარო: Iványi Klára, Muhi Erika - The national and international practice of situation, NEKI (Hungary), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>

2.6 დასატესტი სუბიექტების შერჩევა

გადაწყვეტილება, თუ რომელი სუბიექტი დაიტესტება და რომელი არა დამოკიდებულია ტესტირების კოორდინატორზე; ამას არ წყვეტენ დამტესტავები. გააჩნია იტესტება სუბიექტების დიდი რაოდენობა თუ კონკრეტული სუბიექტი, რომელზეც არსებობს დისკრიმინაციის ეჭვი.

თუ იტესტება კონკრეტული სუბიექტის დისკრიმინაციული ქმედება, რომელიც ეჭვმიტანილია დისკრიმინაციაში (მაგ. დამსაქმებელი, რესტორანი, დისკოტეკა, ბარი, ბინების გამქირავებელი და სხვ.), ამ შემთხვევაში ტესტერები გაიზავნებიან ზუსტად ამ სუბიექტთან.

თუ იტესტება დისკრიმინაციის არსებობა და მისი გავრცელებულობა ცხოვრების გარკვეულ სფეროში, მაგ. დასაქმების ხელმისაწვდომობაში, მომსახურების თუ საცხოვრებლის მიწოდებაში, ამ შემთხვევაში აუცილებელი ხდება სუბიექტების უფრო მეტი რაოდენობის დატესტვა, რათა შესაძლებელი გახდეს შედეგებიდან გარკვეული სტატისტიკური დასკვნების გამოტანა. ტესტების რაოდენობა ასევე დამოკიდებულია ტესტირების შერჩეულ მეთოდზე. თუ არჩეულია მეთოდი, რომლის დროსაც დამტესტავები დასატესტ სუბიექტთან შედიან პირდაპირ კონტაქტში - ტელეფონით ან უშუალოდ გასაუბრების ფარგლებში, ისინი ყოველთვის განიცდიან გარკვეულ რეაქციას ტესტირებული სუბიექტის მხრიდან, იქნება ეს დისკრიმინაციული თუ არა. ამიტომ ამ მეთოდების გამოყენების შემთხვევაში, შეიძლება განხორციელდეს ტესტების მცირე რაოდენობა. (თუმცა მაგ. ვაშინგტონის იურიდიულმა კომიტეტმა ტაქსისტების დისკრიმინაციული ქმედებების ტესტირებისას ჩაატარა 292 ტესტი). შეიძლება ითქვას, რომ რაც უფრო დიდი რაოდენობით ტესტი ჩატარდება, მით უფრო მეტად გამოვლინდება სავარაუდო ნეგატიური ზემოქმედება გარკვეულ უმცირესობაზე. კოორდინატორი გადაწყვეტს რომელი კონკრეტული სუბიექტები დაიტესტებიან, შესაბამისად შემდეგ გაგზავნის ტესტერებს ცალკეულ ტესტებზე. კოორდინატორმა უნდა უთხრას ტესტერს როდის უნდა დატესტოს შერჩეული სუბიექტი – როდის უნდა დაურეკოს მას, როდის გაუგზავნოს CV, როდის უნდა წავიდეს უშუალო გასაუბრებაზე ან შევიდეს მასთან სხვანაირ კონტაქტში.

ტესტირების დროს უნდა იქნას დაცული გარკვეული თანმიმდევრულობა. დასატესტ სუბიექტთან პირველ რიგში კონტაქტში შედის უმცირესობის წარმომადგენელი ტესტერი (მაგ.

ბოშა, გეი ან ლესბოსელი, შშმ პირი) და მას შემდეგ გარკვეული დროის პაუზის შემდეგ (დაახლ. რამდენიმე წუთიდან 30 წუთამდე) შემდეგი დამტესტავი, რომელიც არის უმრავლესობის წარმომადგენელი. ეს მიდგომა უნდა იყოს დაცული, რადგან მხოლოდ ასე გამოჩნდება არის თუ არა კონტროლირებული სუბიექტის მტკიცება სიმართლის შესაბამისი. დისკრიმინატორი როგორც წესი თავის დისკრიმინაციულ ქმედებას ფარავს სხვადასხვა საბაზით, თითქოს ეს ადგილი უკვე

³⁹ უფრო ვრცლად ვაშინგტონის იურიდიული კომიტეტის ტესტირების შესახებ X თავში

დაკავებულია, დღევანდელი დღე კლუბში მხოლოდ მოწვეული სტუმრებისთვისაა ან რესტორანში თავისუფალი მაგიდა დაჯავშნულია და სხვა. უმრავლესობის წარმომადგენელი ტესტერი, რომელიც დასატესტ სუბიექტთან კონტაქტში შედის უმცირესობის წარმომადგენელი ტესტერის შემდეგ დაამტკიცებს არის დასატესტი სუბიექტის მტკიცება სიმართლე და მოეპყრნენ მას ისევე როგორც უმცირესობის წარმომადგენელ ტესტერს, თუ ადგილი აქვს მხოლოდ მომიზეზებას.

ტესტინგი დასაქმების ხელმისაწვდომობაში

დამტესტავი ტესტის დროს აკვირდება როგორ ეპყრობიან მას, თუ რა უთხრეს, რას დაპირდნენ და რა შესთავაზეს. თუ საქმე ეხება დამსაქმებელთან უშუალო გასაუბრებას, ასევე აკვირდება, რამდენ ხანს იცდიდა, რამდენად კეთილგანწყობილად მიიღეს, რა შეკითხვები დაუსვეს და ა.შ. CV-ები შეიძლება თვითონვე გააგზავნონ დამტესტავებმა იმეილით ან ფოსტით. თუ იმეილის საშუალებით CV-ს აგზავნის კოორდინატორი მან აუცილებლად უნდა გამოიყენოს განსხვავებული იმეილის მისამართები, რათა შეუძლებელი იყოს იმის იდენტიფიცირება, რომ მათი გამგზავნი ერთი და იგივე პირია. ტესტირების ასეთი ფორმის შემთხვევაში CV-ების გაგზავნის თანმიმდევრობას მნიშვნელობა არ აქვს, მაგრამ აუცილებელია დამსაქმებლის მიერ დადგენილი CV-ების გაგზავნის ვადის დაცვა. სასურველია CV-ები გაგზავნილ იქნას ერთსა და იმავე დღეს.

ტესტინგი საცხოვრებლის ხელმისაწვდომობაში

საცხოვრებლის ხელმისაწვდომობაზე ტესტირების განხორციელება დროის მხრივ ძალიან რთულია და მოითხოვს კოორდინირების მაღალ დონეს. ამასთანავე შეიძლება პრობლემატური იყოს ტესტირების ისე აწყობა, რომ ბინის დათვლიერებაზე პირველი წავიდეს უმცირესობის წარმომადგენელი დამტესტავი და მის კვალდაკვალ უმრავლესობის წარმომადგენელი დამტესტავი. ყოველთვის ვერ ხერხდება უძრავი ქონების სააგენტოსთან ან

ბინის პატრონთან შეხვედრის დროის ასე დათქმა. უფრო მეტიც, საჭიროა ქვეყნის კანონმდებლობის გათვალისწინება ბინის მფლობელსა და უძრავი ქონების სააგენტოს შორის ურთიერთობისა და პასუხისმგებლობის თვალსაზრისით, რადგან ხშირად ხდება რომ ბინის მამიებელი პირი ბინის მფლობელთან კონტაქტში საერთოდ არ ხვდება და ეკონტაქტება მხოლოდ უძრავი ქონების სააგენტოს, რომელიც შემდეგ თავს იმართლებს იმით, რომ ბინის მფლობელმა უბრძანა არ მიაქირავოს ბინა ბოჰმას და ა.შ.

2.7 ჩატარებული ტესტების შედეგების შეჯამება

კოორდინატორი წინასწარ მოამზადებს გარკვეულ აღწერის ფურცელს შესაბამისი შეკითხვებით, რომლებიც ერთი და იგივე იქნება ყველა დამტესტავისთვის, და რომლებსაც დამტესტავები ჩატარებული ტესტის შემდეგ რაც შეიძლება მალევე შეავსებენ, აღწერენ მასში თავის გამოცდილებას ჩატარებული ტესტინგიდან. ამით

კოორდინატორს გარანტირებული აქვს, რომ ყველა დამტესტავისგან მიიღებს პასუხებს ერთსა და იმავე შეკითხვებზე, რაც მას საშუალებას მისცემს შეადაროს ჩანაწერები და მათიდან გამომდინარე შედეგები.

აღწერის ფურცელი უნდა შეიცავდეს:

- დამტესტავი პირის მონაცემებს (სახელი, კონტაქტი, ეროვნება, ასაკი, რასა და ა.შ.),
- დატესტილი სუბიექტის დასახელებას,
- განცხადებაში მოცემული პოზიციის დასახელებას (შეთავაზებული დასაქმების, შეთავაზებული საცხოვრებლის და ა.შ.),
- დროს და თარიღს, როცა ტესტირება ჩატარდა (ყველა სატელეფონო საუბარი, უშუალო გასაუბრებები და ა.შ.),
- ტესტირების დეტალური აღწერა (ყველაფერი რაც დატესტილმა სუბიექტმა თქვა, როგორ ექცეოდა დამტესტავს და ა.შ.),
- ტესტირების შედეგი (იყო თუ არა პოზიცია შეთავაზებული და რა იყო უარის მიზეზი).

სიტუაციური ტესტირების შედეგების შეჯამება ექვემდებარება პირად მონაცემთა დაცვას Data Protection Directive No. 95/46/EC-ის მიხედვით, კოორდინატორმა უნდა უზრუნველყოს, რომ მონაცემთა შეჯამების პრაქტიკა შეესაბამებოდეს პირობებს, რომლებსაც აწესებს შესაბამისი ეროვნული საკანონმდებლო აქტები. პირად მონაცემთა დაცვა ურთიერთკავშირშია სწორედ იმ მონაცემებთან რომლებიც ეხება ტესტირებულ სუბიექტს და კონკრეტულ ფიზიკურ პირებს, რომლებიც მოქმედებენ მისი სახელით (სახელი სამუშაოს შესრულებასთან ან სხვა საქმიანობასთან კავშირში ტესტირებული სუბიექტისთვის, ხმა და ა.შ.).

2.8 სიტუაციური ტესტირები შეიძლება განხორციელდეს რამდენიმე განსხვავებული გზით:

a) სატელეფონო გასაუბრება – სატელეფონო გასაუბრება არ არის მაინცდამაინც რთული დროის მხრივ, თუმცა გამოსადეგია მხოლოდ ზოგიერთი დისკრიმინაციის მიზეზის ტესტირებისას, ამ დროს ტესტირებულ სუბიექტს შეუძლია მაშინვე ამოიციოს საქმე აქვს თუ არა მოცემული ჯგუფის წარმომადგენელთან, მაგ. სქესი, უცხოელები რომლებიც საუბრობენ უცხო აქცენტით. დისკრიმინაციის სხვა მიზეზების შემთხვევაში საჭიროა დისკრიმინატორისთვის ამ გარემოების პირდაპირ ან მინიშნებით თქმა; თუმცა ტესტირების შედეგში ამან შეიძლება გარკვეული ცდომილება შეიტანოს. სატელეფონო გასაუბრების გამოყენება შეიძლება მაგ. დასაქმების ან საცხოვრებლის ხელმისაწვდომობაში დისკრიმინაციის ტესტირებისას. ყოველთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს მოცემული ქვეყნის კანონმდებლობას, იძლევა თუ არა სატელეფონო საუბრების ჩაწერის

საშუალებას და შეიძლება თუ არა ასეთი ჩანაწერები გამოყენებულ იქნას როგორც მტკიცებულებითი საშუალება.

b) CV-ს გაგზავნა – დამტესტავი შევა კონტაქტში დასატესტ სუბიექტთან, მხოლოდ შერჩეულ სუბიექტთან გააგზავნის თავის CV-ს. ამ მეთოდის გამოყენება შეიძლება დასაქმების ხელმისაწვდომობაში დისკრიმინაციის ტესტირებისას. გამოსადეგია იმ შემთხვევებში, როცა იტესტება მხოლოდ მეორე ტურში მოხვედრის და მაგ. გასაუბრებაზე მიწვევის შანსი.

c) პირადი შეხვედრა – დამტესტავი პირდაპირ კონტაქტში შევა დასატესტ სუბიექტთან. დროის მხრივ უფრო ძნელია, რადგან დამტესტავი უნდა მივიდეს შეხვედრის ადგილზე. ასე შეიძლება დაიტესტოს დისკრიმინაცია ზოგიერთ დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობაზე, მომსახურებაზე და საცხოვრებლის ხელმისაწვდომობაზე. ტესტირების ეს საშუალება სასურველია გამოყენებულ იქნას პირველ რიგში დისკრიმინაციის იმ მიზეზებზე, როცა ტესტერს ვიზუალურად ეტყობა, რომ საქმე ეხება მოცემული ჯგუფის წარმომადგენელს, მაგ. სქესის, ასაკის, რასის ან ეთნიკური წარმომავლობის მიზეზით დისკრიმინაციის ტესტირებისას. ზოგიერთ შემთხვევაში ამ მეთოდის გამოყენება შეიძლება შშმ პირებთანაც (თუ შეზღუდული შესაძლებლობები თვალნათლივ ჩანს) ან რელიგიის მხრივ (თუ დამტესტავი ატარებს თვალსაჩინო რელიგიურ სიმბოლოებს).

d) CV-ს გაგზავნა + პირადი გასაუბრება – დროისა და ტექნიკური თვალსაზრისით საუბარია ტესტირების ყველაზე რთულ მეთოდზე, რომელიც ორი წინა მეთოდის კომბინაციაა. პირველ რიგში აუცილებლად უნდა დაიგზავნოს ტესტირების CV-ები და შემდეგ თუ გასაუბრებაზე მიიწვევენ ტესტირები გაივლიან მისაღებ გასაუბრებასაც. დროის თვალსაზრისით ეს მეთოდი რთულია არა მხოლოდ იმიტომ, რომ საჭიროა გასაუბრების ადგილამდე მისვლა, არამედ ასევე გასაუბრებისთვის მზადების საჭიროების გამო, რაც წინ უნდა უძღვოდეს გასაუბრებას. ამიტომ იგი მოითხოვს კოოპერაციის მაღალ დონეს ყველა მონაწილის მხრიდან და პირველ რიგში ტესტირებისგან. ეს მეთოდი გამოსადეგია დასაქმების ხელმისაწვდომობაში დისკრიმინაციის ტესტირებისას, დისკრიმინაციის ნებისმიერი მიზეზისთვის.

სხვადასხვა მეთოდით ტესტირებისას მიღებული შედეგები არ უნდა დაჯამდეს; თუ ეს მაინც მოხდება, უნდა აღინიშნოს რომ ცალკეულ ტესტებზე გამოყენებული იყო სხვადასხვა მეთოდები.

ყოველ მოცემულ მეთოდს აქვს თავისი უპირატესობები და ნაკლი და ამიტომ მანამ სანამ რომელიმე მეთოდი შეირჩევა უნდა აწონ-დაწონოთ:

- რომელ სფეროში ჩატარდება ტესტირება,
- რომელი დისკრიმინაციის მიზეზი და იტესტება,
- რა მიზნით ტარდება ტესტირება (გარკვეულ სფეროში დისკრიმინაციის მოცულობის დასადგენად თუ საკმარისი მტკიცებულებების მისაღებად კონკრეტული დისკრიმინატორის წინააღმდეგ),

ê რამდენიმე დამტესტავი მოხალისე გვყავს.

2.9 სიტუაციური ტესტირების შედეგების შეფასება

თუ სიტუაციური ტესტირები წარმოადგენს მომავალი სასამართლო პროცესის საფუძველს, მნიშვნელოვანია მთელი ამ მოვლენის წერილობითი ფორმით ჩაწერა, რადგან პროცესი შეიძლება გაგრძელდეს წლების განმავლობაში და წლების შემდეგ დამტესტავს ბუნდოვნად ემახსოვრება საჭირო დეტალები.

კოორდინატორი ჩაატარებს სიტუაციური ტესტირების შედეგების შეფასებას და მიიღებს გადაწყვეტილებას შემდგომში მათი გამოყენების შესახებ. ეს პირველ რიგში დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა მიზნით განხორციელდა მთელი ეს სიტუაციური ტესტირები. ამას შეიძლება მოყვეს მაგ. შედეგების საჯაროდ გამოქვეყნება ან სასამართლო პროცესი დისკრიმინატორი სუბიექტის წინააღმდეგ.

2.10 სიტუაციური ტესტირების გამოყენება ცალკეულ ქვეყნებში

სიტუაციური ტესტირების გამოყენება დაიწყო მე-20-ე საუკუნის 50-60-იან წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც მისი დანიშნულება სამოქალაქო უფლებებისთვის და შავკანიანი მოსახლეობის სეგრეგაციის წინააღმდეგ ბრძოლაში დახმარება იყო. იმის გამო, რომ უფლებების დარღვევის შემთხვევები, რომლებსაც ადგილი ჰქონდა ტესტირების დროს მიდიოდა სასამართლომდე, მოგვიანებით ლოგიკურად დაიწყო იუდიკატურის ჩამოყალიბება, რომელსაც ამ მეთოდის გამოყენება უნდა მოეწესრიგებინა, ყველაზე მეტად ცნობილი იყო აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს იუდიკატურა. აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ მხარეებს შორის არსებობს დავა, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე იყო დამტესტავი პირი.⁴⁰

სიტუაციური ტესტირების მაგალითები

ვაშინგტონის იურიდიულმა კომიტეტმა 1988 წელს ჩაატარა ვაშინგტონში მომუშავე ტაქსისტების დისკრიმინაციული ქცევის ტესტირება. ორი თვის განმავლობაში ჩატარდა 292 ტესტი, რომლის დროსაც იტესტებოდა რასის მიზეზით დისკრიმინაცია ტაქსის მომსახურებით სარგებლობისას. ამასთანავე პარალელურად იტესტებოდა ტაქსისტების უარი კლიენტების ქალაქის შავკანიანი მოსახლეობით დასახლებულ რაიონებში წაყვანაზე. შედეგებმა ცხადყო, რომ შავკანიანი კლიენტების - ტესტირების ბევრად უფრო დიდ ნაწილს (20%) ეთქვა უარი თეთრკანიან კლიენტებთან - ტესტირებთან შედარებით (3%). ტესტირებამ ასევე ცხადყო, რომ ტესტირებს, რომლებსაც სურდათ ქალაქის შავკანიანი მოსახლეობით დასახლებულ რაიონებში წასვლა უარის მიღების ორჯერ უფრო

⁴⁰ მაგ. Evers v. Dwyer (358 U.S. 202, 1958)-ის შემთხვევაში ან Davis v. Mansards (597 F. Supp 334, 1984)-ის შემთხვევაში

მეტი შანსი ჰქონდათ, ვიდრე იმ ტესტერებს რომლებსაც სურდათ იგივე დაშორების მეტწილად თეთრკანიანი მოსახლეობით დასახლებულ რაიონებში წასვლა. ტესტირების შედეგებზე დაყრდნობით 3 სატაქსო კომპანიის წინააღმდეგ დაიწყო სასამართლო პროცესი, რომელიც დასრულდა საპროცესო გარიგებით.

ევროპაში სიტუაციური ტესტირები გამოიყენეს ჰოლანდიაში ჩასახლებულმა შავკანიანმა ამერიკელებმა 70-იან წლებში. მოგვიანებით გამოყენებულ იქნა დიდ ბრიტანეთში რასობრივი თანასწორობის კომისიის მიერ. ტესტირების მეთოდს ასევე 90-იან წლებში იყენებდა საერთაშორისო ორგანიზაცია მუშაობა კომპარატიული კვლევისთვის რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობის მიზეზით დისკრიმინაციის შესახებ; 1996 წელს ჩაატარა ფართე სიტუაციური ტესტირები ბელგიაში დასაქმების ხელმისაწვდომობაში დისკრიმინაციის გამოვლენის მიზნით.

ამჟამად სიტუაციური ტესტირების მეთოდი გამოიყენება ევროკავშირის ზოგიერთ ქვეყანაში დისკრიმინაციული პრაქტიკის გამოამჟღავნების მიზნით, იყენებენ მაგ. არასამთავრობო ორგანიზაციები, ჟურნალისტები და თანასწორი მოპყრობის მხარდამჭერი სხვადასხვა სუბიექტები. ტესტირების გამოყენების მიმართ დამოკიდებულება ცალკეულ ქვეყნებში განსხვავდება. ბელგიაში სიტუაციური ტესტირების გამოყენება კანონითაა ნებადართული.

2.11 სიტუაციური ტესტირების განხორციელების გამოცდილება ჩეხეთში

ჩეხეთი განეკუთვნება ქვეყნებს სადაც დისკრიმინაციის არსებობის დასამტკიცებლად სიტუაციური ტესტირები გამოიყენება ბოლო ათი წლის განმავლობაში. იყენებენ მას როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციები, ასევე მედია, ჩვეულებრივ დასაქმების ან მომსახურებათა ხელმისაწვდომობაში დისკრიმინაციის გამოვლენისა და დამტკიცების მიზნით, მაგ. დამტესტავს უშვებენ რესტორანში ან ბარში (მომსახურება რესტორანში და ა.შ). “ პორადნამ” ადრე ჩეხეთში განახორციელა რამდენიმე სიტუაციური ტესტირები, ისინი ტესტავდნენ ბომათა უმცირესობის წარმომადგენლების დისკრიმინაციას დასაქმების და მომსახურებების ხელმისაწვდომობაში (საცხოვრებლის მიღება საერთო საცხოვრებელში, მომსახურება რესტორანში). ამ ტესტების მიზანი იყო საკმარისი მტკიცებულებითი საშუალებების მიღება კონკრეტული სუბიექტების წინააღმდეგ, რომლებზეც მიღებული ინფორმაციით არსებობდა ეჭვი, რომ ჩადიან დისკრიმინაციას. სიტუაციური ტესტირების შემდეგ, რომელმაც აჩვენა მოცემული სუბიექტის დისკრიმინაციული ქმედება, სასამართლოში შევიდა სარჩელი დისკრიმინაციული ქმედებისგან დაცვის მიღწევის მიზნით. ეს სასამართლო დავები მივიდა გადაწყვეტილებამდე, რომლებსაც ჩეხეთში დისკრიმინაციისგან დაცვის განვითარებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდა.

⁴¹ წყარო: Iványi Klára, Muhi Erika - The national and international practice of situation, NEKI (Hungary), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>

ჩეხეთის სასამართლოები სიტუაციური ტესტინგის მეთოდს როგორც “ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის საშუალებას ” დიდი პრობლემების გარეშე იღებენ, მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეები თავს ხშირად იცავდნენ იმ საბაზით, რომ ადგილი ჰქონდა პროვოკაციას. სასამართლოებმა ეს არგუმენტი არ მიიღეს და პირიქით განაცხადეს, რომ „ ყველას აქვს უფლება დარწმუნდეს შეუძლია თუ არა ხელშეშლის გარეშე განახორციელოს საკუთარი უფლებები და თუ ადგილი ექნება უფლებებზე გაუმართლებელ შეხებას, მისი პრეტენზიები შეიძლება იყოს იგივე როგორც დისკრიმინაციასთან მოულოდნელად შეხვედრის შემთხვევაში“⁴². ტესტების დროს დამტესტავები აღჭურვილი იყვნენ ფარული აუდიო ჩამწერი მოწყობილობებით და იწერდნენ სიტუაციას, რათა შესძლებოდათ სასამართლოსთვის საკუთარი მტკიცების წარდგენა. მე-20-ე საუკუნის 90-იანი წლების ბოლომდე ჩეხეთში ბატონობდა გაურკვევლობა, რა ზომამდე არის დასაშვები აუდიო და ვიდეო ჩამწერების გამოყენება სამოქალაქო საქმეების მიზნით. სამოქალაქო საქმეებში პრივატულად მიღებული ჩანაწერების გამოყენებამ შეიძლება წარმოშვას პრობლემები მესამე ფენაში, რაც გამომდინარეობს პირადი ცხოვრების დაცვიდან. რადგანაც ცხადია, რომ თუ ჩაწერილმა პირმა ჩაწერის შესახებ არ იცის, ვერც ასეთი გზით მოპოვებული ჩანაწერის გამოყენების ნებართვას ვერ გასცემს სამოქალაქო პროცესისთვის. ეს განსაკუთრებით ცხადი ხდება თუ ჩანაწერი მიმართულია მის წინააღმდეგ.

როცა მე-20-ე საუკუნის 90-იანი წლების ბოლოს პრადის “ პორადნაში ” დაიწყო პირველი სიგნალების მოსვლა იმის შესახებ, რომ ქვეყნის ზოგიერთ ნაწილში ბოშებს ეპყრობოდნენ როგორც მეორე კატეგორიის მოქალაქეებს, აქტუალური გახდა სასამართლო პროცესში გამოყენების მიზნით პრივატულად მიღებული ჩანაწერების დაშვების პრობლემა. ჩვენი ბოშა კლიენტები ჩვენთან მოდიოდნენ თავგადასავლებით, რომლებსაც ბოშების ეს თაობა წლების განმავლობაში მიუჩვეველი იყო. გვიამბობენ, რომ არ ემსახურებიან რესტორანში, მაღაზიებში გამყიდველები ყურადღებას არ აქცევენ, არ უშვებენ დისკოთეკაზე ან საცურაო აუზზე და როცა

უნდათ ბინის დაქირავება, მათ დაუფარავად ეუბნებიან, რომ ბოშებისთვის ბინის მიქირავებაზე არც კი ფიქრობენ. ზუსტად ამ პერიოდში ჩეხეთის ტერიტორიაზე მცხოვრებ ბოშებს “ მიკერებული ” ჰქონდათ “ სოციალურად არაადაპტირებადის ” იარღილი და ამის გამო მათ ხშირად აღკვეთილი ჰქონდათ დასაქმებაზე, საცხოვრებელზე და მომსახურებებზე ხელმისაწვდომობა. იმ დროში ჩეხეთში არ არსებობდა ანტიდისკრიმინაციული კანონი, დისკრიმინაციის განმარტება ორგანულ კანონში არასრული იყო და არსებობდა საზოგადოდ გავრცელებული არასწორი შეხედულებები იმაზე თუ რა არის და რა არ არის დისკრიმინაცია, რამაც სასამართლოებს სირთულეები შეუქმნა არატიპიური და ზღვარზე მყოფი

⁴² Strupek David – დისკრიმინაციის განხილვა სასამართლოს მიერ, დავების გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდები, სემინარი სამოქალაქო ცნობიერებისა და იურიდიული პროფესიის მოცულობის ამაღლება დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლაში, კრომენჩოვი, 12-13. ივნისი 2006

შემთხვევების განსჯისას. ძირითადი დაბრკოლება, რომელიც ხანგრძლივად შემორჩა იყო ის, რომ დისკრიმინაციული ინციდენტები გამოცხადებული იყო როგორც მტკიცება მტკიცების წინააღმდეგ, ანუ ერთი მხარე ამტკიცებდა რომ იყო დისკრიმინირებული, ხოლო მეორე მთლიანად უარყოფდა ნებისმიერ დისკრიმინაციულ ქმედებას, რა დროსაც ორივე მხარის ურთიერთსაწინააღმდეგო ჩვენებების გარდა უმეტესად არ არსებობდა სხვა ნეიტრალური მტკიცება. ამ რთული საპროცესო მტკიცებულებათა გამოუვალი მდგომარეობის დაძლევაში ჩვენ დაგვეხმარა ტესტინგის მეთოდი (გამოყენებული აშშ-ში 50-იანი წლებიდან, სამოქალაქო უფლებებისთვის ბრძოლასთან დაკავშირებით), რომელიც “ პორადნას” 2001 წლიდან ამერიკული სივრციდან ჩეხეთში გადმოიტანა.

შემთხვევა, რომელმაც მიმართულება მისცა ჩეხური სასამართლოების გადაწყვეტილებებს ფარულად მოპოვებული აუდიო ჩანაწერების გამოყენების დაშვების საკითხში დისკრიმინაციული დავებისას, იყო დისკრიმინაციული ინციდენტი 2001 წლის მარტში. მაშინ “ პორადნას” იურისტებს მიმართა ოთხმა ბოშამ აღმოსავლეთ ჩეხეთიდან იმასთან დაკავშირებით, რომ მათ დაბაში არის რესტორანი, რომლის პერსონალიც უარს აცხადებს ბოშა კლიენტების მომსახურებაზე. შემდეგ შეთანხმდა ნახსენები რესტორნის სტუმრობის თარიღი და უთანასწორო მოპყრობის ტესტინგი. ტესტში მონაწილეობდა 4 ბოშა და “ პორადნას” 3 თანამშრომელი, ყველანი აღჭურვილი იყვნენ აუდიო ჩამწერი მოწყობილობებით. რესტორანში პირველი შევიდნენ ბოშები და მათ შეეცება მიმტანი, რომელმაც უთხრა, რომ არ მოემსახურება, რადგან რესტორნის მფლობელმა მას ეს აუკრძალა. ოთხი ბოშადან ერთ-ერთმა მიმტანს უთხრა, რომ უფროსისთვის, ანუ მფლობელისთვის დაეძახა, რის შემდეგაც ბოშები მაგიდას მიუსხდნენ. ამის შემდეგ მოვიდა პირი, რომელიც მათ წარუდგა რესტორნის მენეჯერად. მან ბოშებთან დაიწყო კამათი, რომლის დროსაც იმეორებდა, რომ ბოშებს არ მოემსახურებიან. ამის მიზეზად აცხადებდა იმას, რომ ადრე პრობლემები შეექმნა ბოშა მიწის მთხრელებთან. ამის პასუხად ბოშების ჯგუფი აცხადებდა, რომ პირადად მათ არასდროს არ ჰქონიათ პრობლემები რესტორანში და ამიტომ მათ უნდა მომსახურებოდნენ, რადგან ზრდილობიანად იქცევდნენ და ჰქონდათ დასახარჯი ფული. მიუხედავად ამისა მენეჯერმა უარი თქვა მათ მომსახურებაზე. საუბარი დაახლოებით 10 წუთს გრძელდებოდა, რის შემდეგაც ბოშებმა რესტორანი დატოვეს. ბოშების მენეჯერთან საუბრის დროს რესტორანში შევიდნენ “ პორადნას” თანამშრომლები, რომლებიც არ იყვნენ ბოშათა უმცირესობის წარმომადგენლები და მიუსხდნენ გვერდითა მაგიდას. მათთან მალევე მივიდა მიმტანი და მოემსახურა. “ პორადნას” თანამშრომლებმა მოისმინეს 4 ბოშას და რესტორნის მენეჯერის საუბრის ნაწილი და შესაბამისად შემდგომ სასამართლო პროცესზე შეძლეს წარმდგარიყვნენ მოწმეებად. გვერდით გადავდოთ ის ფაქტი, რომ იმ დროს ამ შემთხვევაში შეუძლებელი იყო სარჩელის შეტანა მომსახურებების ხელმისაწვდომობაში ეთნიკური მიზეზით დისკრიმინაციაზე ისე როგორც ეს დღესაა შესაძლებელი, შეიძლებოდა სარჩელის შეტანა მხოლოდ პიროვნების დაცვაზე. ამ შემთხვევის ერთ-ერთი გადაწყვეტი მომენტი იყო ის, დაუშვებდა თუ არა სასამართლო ფარული ჩამწერი მოწყობილობით მოპოვებულ მტკიცებულებას რესტორანში მენეჯერის

მხრიდან ბოშების მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე. მოწინააღმდეგე მხარე გამოდიოდა არგუმენტით, რომ თუ სასამართლო გაიზიარებდა ფარული ჩამწერით მოპოვებულ აუდიო ჩანაწერს როგორც მტკიცებულებით საშუალებას, მაშინ მათი აზრით საქმე გვექნებოდა ფიზიკური პირის (რესტორნის მენეჯერის) პიროვნების დაცვის უფლებების დარღვევას და ასეთ შემთხვევაში საქმე გვექნებოდა კანონსაწინააღმდეგო ქმედებასთან. ამგვარად ყველა კანონსაწინააღმდეგო გზით მოპოვებული მტკიცებულება ერთხელ და სამუდამოდ უნდა გამოირიცხოს და ამიტომ არ შეიძლება მათი გამოყენება სასამართლო პროცესის ფარგლებში. “ პორდანას” არგუმენტაცია შედეგობა შემდეგი 3 პუნქტისგან:

- 1) რესტორანში დისკრიმინაციული ინციდენტის ხმოვანი ჩანაწერი არ ექვემდებარება პიროვნების დაცვას. კონსტიტუციით გარანტირებულ პირადი ცხოვრების დაცვაში ხდება მხოლოდ პირადი ქცევის დაცვის გამოვლინება, რომელზეც ფიზიკური პირი სამართლიანად მოელის, რომ მისი პირადის შედგენილობა დარჩება და არ მოხვდება სხვა პირების ხელში, გარდა იმათი ვისთვისაც იყო განკუთვნილი ან ვისი თანდასწრებითაც ხდებოდა. შესაბამისად პირადულობის დაცვას დაქვემდებარებული ვერ იქნება განცხადება, რომელიც გაისმა სიტუაციაში, რომელიც იყო საზოგადოების კონტროლ ქვეშ.
- 2) მომსახურე მიმტანი და რესტორნის მენეჯერი მოქმედებდნენ როგორც მომხმარებელთათვის მომსახურების მიმწოდებელი სამეწარმეო სუბიექტის წარმომადგენლები საზოგადოებისთვის ღია სამუშაო სივრცეში. საუბრის თემა მცირედითაც კი არ ეხებოდა მათ პირად სფეროებს. მომსახურების მიმწოდებლის ქმედება უნდა აკმაყოფილებდეს საკანონმდებლო აქტებით დადგენილ მოთხოვნებს და ექვემდებარება საჯარო კონტროლს (სამეწარმეო კანონი, კანონი მომხმარებლის უფლებების დაცვაზე), ამიტომ შეუძლებელია ხვდებოდეს პირადი ცხოვრების აღქმაში და შეუძლებელია დაცული იყოს პიროვნების დაცვით.
- 3) საპირისპირო ინტერპრეტაციას შეიძლება მივყავდეთ აბსურდულ დასკვნასთან, რომლის მიხედვითაც ვერ იქნება გამოყენებული მტკიცებულებად ვერანაირი ვიზუალური ან ხმოვანი ჩანაწერი, რომელიც ჩაწერილია იმ პიროვნების სიტყვიერი თანხმობის გარეშე, ვისი ქმედებაც არის ჩაწერილი (კამერები ბანკებში, აეროპორტებში, სავაჭრო სახლებში). ბოლოს და ბოლოს სავაჭრო სახლში მყიდველის ქმედება არ არის იმაზე უფრო ნაკლებად პირადული ვიდრე საზოგადოებისთვის ღია რესტორნის წარმომადგენლის ქმედება.

ფარული აუდიოჩანაწერის გამოყენების დაშვება დისკრიმინაციულ დავებში გადაიქცა პინგ- პონგის საგნად ჩეხური სასამართლოების ცალკეულ დონეებს შორის. ბოლოს პრალაში უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით 1 Co 62/2003 2003 წელს გადაწყდა, რომ „ ..სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა არ კრძალავს მტკიცებულების აუდიოჩამწერით მოპოვებას და აქ საგულისხმოა ის,

რომ ჩანაწერი შეიქმნა სივრცეში რომელიც განკუთვნილია საზოგადოებისთვის სამეწარმეო საქმიანობის ფარგლებში და სხვა მხრივ არ ეხებოდა მონაწილე პირებს..“

2003 წლის სასამართლო პრაქტიკამ ამგვარად გააჩინა შესაძლებლობა წარმატებული სასამართლო პროცესისთვის გარკვეული ტიპის დისკრიმინაციული დავებისას, რომლებიც ამ დრომდე მთავრდებოდა წარმოებაში არმიღებით მტკიცებულებათა გამოუვალი მდგომარეობის მიზეზით. ამგვარად არა მხოლოდ პროფესიული საზოგადოებისთვის გაიზარდა იურიდიული სიზუსტე იმ მხრივ, რომ კერძო ურთიერთობებში საჭიროა განვასხვავოთ პირადი ხასიათის ქმედებები და ქმედებები, რომლებიც არაა პირადული. პირადული ხასიათის განსაკუთრებით არაა ქმედება, რომელიც დაკავშირებულია სამსახურებრივი საქმის შესრულებასთან ან მეწარმეობასთან (მაგ. მენეჯერის ჩაწერა მისადები გასაუბრების დროს, რომელიც რასობრივი მიზეზით უარს აცხადებს სამსახურის მაძიებლის მიღებაზე). ქმედებები, რომლებიც არაა პირადული ხასიათის, უნდა განვიხილოთ ფართოდ, და ეს იმის გათვალისწინებით, თუ იგი უხეშად ეხება იურიდიული სისტემის ძირითად ღირებულებებს (მაგ. სტუდენტი გოგოს მიერ მოპოვებული ჩანაწერი პედაგოგზე, რომელიც ავიწროვებს სტუდენტ გოგოს, ჯერ არ არის პირადული ხასიათის ამ პედაგოგთან დამოკიდებულებაში). ამის საპირისპიროდ პირადული ხასიათის ჩანაწერები, რომლებიც მოპოვებულია კერძო პირის მიერ კანონიერი დასაყრდენის გარეშე, დაცულია სამოქალაქო კანონით და მათი მტკიცებულებად გამოყენება სამოქალაქო საქმეებში მინიმუმ პრობლემატურია. ამის მაგალითი შეიძლება იყოს ჩუმად ჩაწერილი კერძო საუბარი რესტორნის მენეჯერსა და მის მეგობარს შორის, რომლიდანაც ჩანს, რომ მენეჯერი ემხრობა სექსისტურ მოსაზრებებს. ასეთი პირადული საუბარი არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას სარჩელის შეტანის მიზნით, რომლის მიხედვითაც მან საკუთარი ხელქვეითი სამსახურიდან გაათავისუფლა სქესის საფუძველზე დისკრიმინაციის გამო.

სამართლებრივი მოსაზრება ფარული ჩანაწერის მტკიცებულებით საშუალებად დაშვების შესახებ ჩეხურ იურიდიულ სივრცეში მოგვიანებით დამტკიცდა ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინებით 2014 წელს⁴³, რომლითაც საკონსტიტუციო სასამართლომ დასაშვებად სცნო ფარული ჩანაწერის გამოყენება იმ პირობით, რომ ჩანაწერი მოპოვებულ იქნა იურიდიულ ურთიერთობაში სუსტი მხარის მიერ (ანუ მხარის მიერ, რომელიც საჭიროებს უფრო მაღალ იურიდიულ დაცვას), ასეთების, მათი უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით, რომლიდანაც გამომდინარეობს, რომ მეორე მხარის ქმედების დამტკიცება სხვაგვარად შეუძლებელია - განხილულ შემთხვევაში საუბარი იყო სიტყვიერ ქმედებაზე დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დათქმულ შეხვედრაზე, რომლისთვისაც არც მოწმეები იყვნენ და არც წერილობითი ჩანაწერი არ არსებობდა. ფარული ჩანაწერის მტკიცებულებით საშუალებად გამოყენებისთვის

⁴³ ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინება 9.12.2014, sp.zn. II. ÚS 1774/14, იხილეთ: http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezly/II._US_1774_14_an.pdf

ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს იურიდიულ მოსაზრებას და მის არგუმენტებს, რომლებიც საზღვარგარეთაც გამოიყენება მეტად მნიშვნელოვან დივიჩნეტო, ქვემოთ ციტატად მოგვყავს ძირითადი წინადადებები.

იურიდიული წინადადებები ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინებიდან №.: II. ÚS 1774/14:

“ ძირითადი კრიტერიუმი, რომელსაც უნდა მივყავდეთ ჩაწერილი პირის გაუთვინობიერებად მოპოვებული მისი ხმის ფარული ჩანაწერის მტკიცებულებად გამოიყენება არგამოყენების გადაწყვეტილებამდე შესაბამის საქმეში, არის დაცული უფლებების და ინტერესების აწონ-დაწონვა, რომლებიც ამ პირადულ სფეროში იკვეთება და სახელმწიფო ხდება არბიტრი (როგორც წესი სასამართლოს საშუალებით) და გადაწყვეტი იმისა, თუ რომელი ურთიერთგადამკვეთი ინტერესი გადაწონის. .. გარდა გარემოებებისა, რომლის დროსაც შეიქმნა ეს ჩანაწერი, გადაწყვეტი იქნება დაცული თუ აღიარებული ინტერესის მნიშვნელობა, რომელიც არის თვითკონტროლის საგანი და შესაძლებლობა, რომელიც ინფორმაციის ჩანაწერით მამტკიცებელ მონაწილეს ჰქონდა ამ ინფორმაციის სხვა გზით მოპოვებისთვის, ვიდრე სხვა პირის პირადულობის დარღვევის ფასად .. მიმდინარე მოვლენებისას პირადი საუბრების თვითნებური ჩაწერა მისი მონაწილეებისგან მალულად არის მათ პირადულობაზე უხეში შეხება. ასეთი გაიდევრული შტრახების მქონე ქმედება უმეტეს შემთხვევაში მორალურად და იურიდიულად სრულიად მიუღებელია, განსაკუთრებით თუ მისი მიზანი ჩაწერილი პირისთვის ზიანის მიყენებაა. საკონსტიტუციო სასამართლო ეწინააღმდეგება პირადი და პროფესიული საქმიანობის ურთიერთ ელექტრონული თვალთვალისა და ჩაწერის არაპატიოსან პრაქტიკას, რომლებიც გარდა იმისა რომ წინააღმდეგობაში მოდის კანონთან, ასევე სოციალური ეთიკის მიღმა, ავრცელებს საზოგადოებაში დარცხვენის, შიშის, გაურკვეველობისა და უნდობლობის ატმოსფეროს. თუმცა სრულიად განსხვავებულად უნდა განვიხილოთ შემთხვევები, როცა ფარულად მოპოვებული საუბრის ჩანაწერი არის დასჯადი დანაშაულის მსხვერპლის დაცვის შემადგენელი დანაშაულის წინააღმდეგ, ან თუ საქმე ეხება გამოკვეთილად სუსტი მხარის იურიდიული დაცვის მიღწევის საშუალებას სამოქალაქო და განსაკუთრებით შრომით დავებში. იმ პირის პირადი ცხოვრების უფლებებზე შეხება, რომლის საუბარიცაა ჩაწერილი აქ სრულიად გამართლებადია იურიდიული ურთიერთობის სუსტი მხარის დაცვის ინტერესით, რომელსაც ემუქრება მნიშვნელოვანი ზიანი (მაგ. სამსახურის დაკარგვის ჩათვლით). ამ გზით საკვანძო ან ერთადერთი მტკიცებულების მოპოვება ანალოგიურია გამოუვალ მდგომარეობაში თუ დაშვებული თვითგადარჩენის დროს ჩადენილი ქმედებისა.”

2.11.1 მაგალითები “ პორადნას” მიერ ჩატარებული ტესტირებებიდან – უსტის მხარე 2013

“ პორადნამ” სიტუაციური ტესტირების მეთოდები ჩეხეთში პირველად 10 წელზე მეტი ხნის წინ გამოიყენა. მას შემდეგ რეგულარულად ტესტავს მთელს რესპუბლიკაში თავისი ფილიალების ფარგლებში. ეს არის დამატებითი საქმიანობა კლიენტებისთვის სოციალური მომსახურების მიწოდებისას ცუდი სოციალური ფონის მქონე დასახლებებში. ამ საქმიანობის მიზანია ერთის მხრივ ინდივიდუალური კაზუსების მოძებნა, რომლებიც შემდეგ გამოყენებული იქნება სასამართლოზე დისკრიმინაციისგან დაცვისათვის სარჩელის ფორმით, ხოლო მეორეს მხრივ კონკრეტული ხელჩასაჭიდი ინფორმაციის მოპოვება, რომლითაც შეიძლება ვამტკიცოთ ზოგადი დისკრიმინაციული პრაქტიკის არსებობა მიზნობრივ ჯგუფებთან მიმართებაში (კერძოდ ბოშები, ეთნიკური წარმომავლობის მიზეზით დისკრიმინაცია) მომსახურებებში და სხვა შესაძლებლობებში რაც დაცულია ანტიდისკრიმინაციული კანონით.

ძირითადი სფერო, რომელზეც უკვე დიდი ხანია ვართ კონცენტრირებული არის ბოშებისთვის ხელმისაწვდომობა საცხოვრებელზე. ამ სფეროს არჩევის მიზეზი გახდა ჩვენი კლიენტების გამოცდილება, რაც მათ აქვთ ბინების მფლობელთა მხრიდან, განსაკუთრებით კი უძრავი ქონების სააგენტოების მხრიდან, რომლებიც არიან შუამავალი ქირავნობის ხელშეკრულების გაფორმებისას, მათ შეზღუდული აქვთ ხელმისაწვდომობა სტანდარტულ ქირით ცხოვრებაზე. საცხოვრებლის სფერო განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია უსტის მხარეში (თუმცა არა მხოლოდ იქ), რადგან ქირით საცხოვრებლის შოვნის შესაძლებლობის მოსაძიებისას აზრად არ მოსდით ცუდი სოციალური ფონის მქონე დასახლებების მოსახლეობის სოციალური ინტეგრაცია, მათი ე.წ. გეტოდან მოწყვეტა და სტანდარტულ საქალაქო და სოციალურ სტრუქტურებში დაფუძნება. ამასთანავე ცუდი სოციალური ფონის მქონე დასახლებები ხასიათდება ცხოვრების ისეთი წესით, რომლისთვისაც ტიპურია დაბალი ხარისხის და დამამცირებელი საცხოვრებელი პირობები (თუნდაც გაქირავებულ ბინებსა და საერთო საცხოვრებლებში), ხშირია სივრცობრივი სეგრეგაცია და ამასთან დაკავშირებული სოციალური პათოლოგიური მოვლენების სკალა, უმუშევრობით დაწყებული, განსაკუთრებით შეზღუდული დასაქმებით, თუ ვალეებში ჩავარდნილი ოჯახებითა და კრიმინალური მოვლენებით დამთავრებული (ნარკოტიკებით ვაჭრობა, პროსტიტუცია, მევახშეობა, ქონებრივი კრიმინალი).

ამ სფეროში 2013 წლის განმავლობაში ჩვენ ჩავატარეთ რამდენიმე სატელეფონო ტესტირები, რომლითაც ვამოწმებდით ჰიპოთეზას, რომლის მიხედვითაც უძრავი ქონების სააგენტოები ჯერ კიდევ ბინის დასათვალიერებლად მისვლამდე არკვევენ ბინის მსურველის ეთნიკურობას, ჩვეულებრივ ტელეფონზე მოსაუბრის გვარიდან გამომდინარე (ე.წ. ტიპური ბოშების გვარების საფუძველზე, მაგ. ბალოგი, ფერენცი, ჰორვატი, დემეტერი) და რომლის დროსაც ბინის მსურველს პირდაპირ ტელეფონზე ეუბნებიან, რომ ბინა არაა განკუთვნილი ბოშა ეთნოსის წარმომადგენლებისთვის და ამ მიზეზით ბინის მსურველს უარს უცხადებენ.

ტესტირების ჩატარებისას ჩვენ ვიყენებდით ორივე ფაქტს:

- 1) ტესტერი რომელიც რეკავს არის ნამდვილი ბინის მამიებელი, რომელიც იყენებს ჩვენს სოციალურ მომსახურებებს საცხოვრებლის მოძიების სფეროში და მისი მიზანია ნამდვილად და სერიოზულად გააფორმოს ბინის ქირავნობის ხელშეკრულება; ასევე შესაძლოა რეკავდეს ტესტერი, რომელიც არის “პორადნას” სოციალური თანამშრომელი და რომელიც ნამდვილად ემებს საცხოვრებელს ჩვენი კლიენტისთვის (სოციალური მომსახურებების მომხმარებლისთვის);
- 2) ტესტერი რომელიც რეკავს არ არის ბინის რეალური მსურველი, ტესტირების მიზანია მხოლოდ უძრავი ქონების სააგენტოს დისკრიმინაციული მიდგომის შემოწმება, სინამდვილეში ტესტერს არ სურს ქირავნობის ხელშეკრულების დადება.

ყველა ჩამოთვლილ შემთხვევაში ჩავიწერეთ სატელეფონო საუბარი ჩამწერ მოწყობილობაზე, ამასთანავე გვყავდა მოწმეები, რომლებიც ისმენდნენ ხმამაღლა მოსმენაზე გადართულ სატელეფონო საუბარს.

ამ შემთხვევებში უმეტესად არ იყო საჭირო კოტესტირები (იმ ბინის მამიებლის დარეკვა, რომელსაც არ ექნებოდა დისკრიმინაციული ნიშანი, ამ შემთხვევაში ეთნიკურობა), რადგან საუბრებში დისკრიმინაციული ქმედება ეჭვგარეშე გამოჩნდა, მისი გადამოწმების საჭიროების გარეშე, როცა უძრავი ქონების სააგენტოს თანამშრომელმა თქვა, რომ ბინა ბოშებისთვის არაა განკუთვნილი და ამით სიტყვიერად დაამტკიცა პირდაპირი დისკრიმინაცია საცხოვრებელზე ხელმისაწვდომობაში.

საცხოვრებლის საკითხში პირდაპირი დისკრიმინაცია დამტკიცდა შემთხვევათა დაახლ. 80%-ში. 2013 წელს უსტის მხარეში ტესტირების საფუძველზე გამოიკვეთა ერთი შესაბამისი შემთხვევა სტრატეგიული ლიტეგაციისთვის (მასში ჩვენ მივაკვლიეთ დისკრიმინაციის მოტივირებულ მსხვერპლს, რომელიც მზად იყო ჩაბმულიყო სასამართლო პროცესის რისკებში, რომლებიც აღწერილია ამ პუბლიკაციის სხვა ნაწილში). ამ შემთხვევაში დისკრიმინაციის მსხვერპლთან ვიშუამავლეთ ადვოკატის იურიდიული დახმარების საშუალებით და 2013 წლის სექტემბერში სასამართლოში შევიტანეთ სარჩელი უძრავი ქონების სააგენტოს წინააღმდეგ (როგორც მეწარმის, რომელთანაც დისკრიმინაციის მსხვერპლი შევიდა ურთიერთობაში ხელშეკრულების დადებაზე, როცა დისკრიმინაციულ ქმედებას სავარაუდოდ ბიძგი მისცა ბინის მფლობელმა, რომლის ვინაობაც მსხვერპლისთვის უცნობია და როგორც ბინის მამიებელს ობიექტურად არც აქვს შესაძლებლობა დაადგინოს ბინის მფლობელის ვინაობა), და ეს იყო სარჩელი დისკრიმინაციისგან დაცვაზე. საქმის განხილვა სასამართლოს ჯერ არ დაუსრულებია, ამჟამად პრადის სააპელაციო სასამართლო იხილავს ამ საქმის გადაცემას სხვა სასამართლოსთვის, ანუ ეს საქმე ჯდება რაიონული სასამართლოს კომპეტენციაში (როგორც ცალკეული სარჩელი დისკრიმინაციისგან დაცვაზე) თუ მიეკუთვნება სამხარეო სასამართლოს (როგორც სარჩელი პიროვნებისა).

და ადამიანური ღირსების დაცვაზე). სარჩელის მიზეზები ემყარება იმას, რომ ეს პირი გამოეხმაურა ბინის გაქირავების შესახებ შემოთავაზებას, რომელიც განთავსებული იყო ინტერნეტში, მაკლერმა მითითებული გვარის გამო მას ჰკითხა მისი ეთნიკურობის შესახებ და ბოშა ეთნიკურობის დადასტურების შემდეგ განუცხადა, რომ ბინის მიქირავება შეუძლებელია, რადგან ბინის მფლობელი არ ეთანხმება ბოშებისთვის ბინის სარგებლობაში გადაცემას. საქმეში აღინიშნება პირდაპირი დისკრიმინაცია, ანუ ნაკლებად ხელსაყრელი (არათანასწორი) მოპყრობა ეთნიკური ჯგუფისადმი კუთვნილების მიზეზით, რომლის დროსაც მსხვერპლს მიაღდა არამატერიალური ზიანი ადამიანურ ღირსებაზე შეხების ფორმით. ციტატა ადვოკატ დავიდ სტრუპეკის მიერ დამუშავებული სარჩელიდან (2013 წლის სექტემბერი): „ დაზარალებულ პირს ეთქვა, რომ ითვლება იმ კატეგორიაში, რომელიც არ იმსახურებს მის მიერ მოთხოვნილ საკუთრებას. ასეთი მიმართვა .. არის ყოველთვის დამამცირებელი მიუხედავად იმისა დისკრიმინირებულ პირს ჰქონდა რეალური მცდელობა საკუთრების უფლების რეალიზებისა და სერიოზულად ემებდა საკუთრებას, თუ მხოლოდ ტესტავდა თავის შანსს საკუთრების უფლებაზე. ზარალის სიმძიმე საკუთრივ მოსარჩელის მორალური ზიანის გარდა ასევე დამძიმებულია საზოგადოებრივი კონტექსტით. ბოშების გავრცელებული დისკრიმინაცია ბინების ბაზარზე სავარაუდოდ ყველაზე მთავარი დაბრკოლებაა ბოშათა უმცირესობის საზოგადოებაში წარმატებით ინტეგრაციაში - ამას მივყავართ ფაქტიურ სეგრეგაციამდე გეტოებში და ე.წ. “ ცულ მისამართებამდე” თუ ძვირადღირებულ საერთო საცხოვრებლებამდე, რასაც იზოლაციის გაღრმავების და საზოგადოებისგან მოკვეთის გარდა აქვს მეორეული შედეგებიც, როგორცაა ბიუჯეტური შედეგები, ანუ ბოშათა ოჯახების ვალეებში ჩავარდნა მევახშეებთან და არასაბანკო გამსესხებლებთან.“ სარჩელის მიზანია დისკრიმინაციის მსხვერპლისთვის მორალური ზიანის ანაზღაურება, ერთის მხრივ წერილობითი ფორმით ბოდიშის მოხდით, ხოლო მეორეს მხრივ ფინანსური კომპენსაციით.

ილუსტრაციისთვის ქვემოთ მოგვყავს ინკრინინირებული
სატელეფონო საუბრის ჩანაწერის შემოკლებული ამონაწერი:

მაკლერი: .. დიახ

კლიენტი : გამარჯობა, ტელეფონთანაა B. მსურს გავიგო თუ არის თავისუფალი ბინა 2+1 ... ქუჩაზე

მაკლერი: ერთი წუთით, თქვენი ცუდად მესმის.

კლიენტი: აჰა

მაკლერი: კიდევ, ცოტა ხნით, არ ისმის

კლიენტი : მაინტერესებს ბინა 2+1 XY ქუჩაზე. მინდოდა მეკითხა, ისევ თავისუფალია თუ არა.

მაკლერი: ერთი წუთით, ჩემი კოლეგა გიპასუხებთ, იმ ბინაზე მან უფრო იცის, კარგი თუ?

კლიენტი: დიახ, დიახ, მადლობა.

მაკლერი: ალო, გამარჯობა

კლიენტი: გამარჯობა, ტელეფონთანაა B., მე მაინტერესებს ბინა 2+1 XY ქუჩაზე.

მაკლერი: დიახ, დიახ, როგორია ის ბინა, რომელ ბინაზე მეკითხებით?

კლიენტი: არის 2+1, 70 m² XY ქუჩაზე.

მაკლერი: ხო, რომ ქირავდება იმაზე ამბობთ

კლიენტი: კი, კი, კი.

მაკლერი: კი, კი, კი. ჯერ კიდევ თავისუფალია, მაგრამ ის იქ ახლა ნამდვილად არ იქნება, ჯერ არა, ასე რომ თავისუფალია.

კლიენტი: ხო. შეიძლება რომ დავათვალიერო?

მაკლერი: კი რა თქმა უნდა, საიდან ხართ? კლიენტი:

ZX.

მაკლერი: თქვენ X-დან ხართ, პირდაპირ, გასაგებია. თქვენი გვარი უკვე მითხარით ქალბატონო?

კლიენტი: B.

მაკლერი: B.?

კლიენტი: დიახ

მაკლერი: მე თქვენ მთლად... მინდა გკითხოთ, შემთხვევით ბომა ხომ არ ხართ? იმიტომ რომ ბინის მფლობელს აქვს ასეთი მოთხოვნა, რომ ბოშები არ უნდა, ბოშებთან ცუდი გამოცდილება აქვს.

კლიენტი: დიახ ბომა ვარ და ეს რაიმე დაბრკოლებაა?

მაკლერი: ალო, ბოდიშს გიხდით, რადგან ბინის მფლობელს აქვს გასაგები მოთხოვნა, რომ არა.

კლიენტი: კარგით, მაგრამ ბინის მფლობელი მე საერთოდ არ მიცნობს და წინასწარ განმსჯის.

მაკლერი: მოიცადეთ თქვენი ცუდად მესმის, დიახ, ისაუბრეთ, ახლა.

კლიენტი: ჩემთვის უცნაურია, რომ ბინის მფლობელი მე არ მიცნობს და უკვე წინასწარ განმსჯის.

მაკლერი: მე თქვენ საერთოდ არ განგსჯით. კლიენტი:

თქვენ არა, ბინის მფლობელი.

მაკლერი: ბინის მფლობელს ნამდვილად ჰქონდა რაღაც მიზეზი, რადგან რაღაც ინციდენტი ჰქონდა მათთან. სამწუხაროდ ამ მიზეზის გამო აქვს ეს მოთხოვნა.

კლიენტი: ჩემთვის გასაგებია, რომ არ ხართ მფლობელი, მაგრამ ეს უბრალოდ უსინდისობაა.

მაკლერი: ხო, უსინდისობაა.

კლიენტი: ხალხის მიმართ, რომლებსაც უბრალოდ უნდათ ცხოვრება და იმის გამო, რომ აქვთ ბოშური გვარი და არიან ბოშები, უბრალოდ ვერ იქირავებენ ბინას.

მაკლერი: გასაგებია, მე ამასთან ვერაფერს გავაწყობ, იმიტომ რომ ბინის მფლობელს ჰქონდა ასეთი ცუდი გამოცდილება, მან გასაგებად თქვა არა. მე თქვენ მხოლოდ გადმოგცემთ მის ნათქვამს.

კლიენტი: კარგით, მესმის, არაუშავს.

მაკლერი: ვწუხვარ. კარგად ბრძანდებოდეთ, ნახვამდის. კლიენტი:

ნახვამდის.

2.11.2 ტესტერის პრაქტიკული გამოცდილება

როგორ აღიქვავს სიტუაციურ ტესტინგს დისკრიმინაციის პოტენციური მსხვერპლი და ამავდროულად გამოცდილი ტესტერი? შემდეგი მოკლე მიმოხილვა ეკუთვნის დრაჰომირა რადკა ჰორვატს, “ პორადნას” დიდი ხნის თანამშრომელს, ბომააქტივისტს და ერთ-ერთ პირველ ეთნიკურ ტესტერს ჩეხეთში.

„ უთანასწორო მოპყრობა მთელ ჩეხეთში აწმყოშიც ხდება. ჩემი გადმოსახედიდან, ბომა ეროვნების ჩეხეთის მოქალაქის გადმოსახედიდან, მაქვს პირადი გამოცდილება უთანასწორო მოპყრობაში და არაერთხელ შევეჩეხე ჩვენი, ბოშების დისკრიმინაციას დასაქმების, საცხოვრებლის, მომსახურებების და სხვათა ხელმისაწვდომობაში. ძირითადი მიზეზი ჩემი გადაწყვეტილებისა პირადად ჩავრთულიყავი სიტუაციურ ტესტინგში იყო ის გამოცდილება, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევაში შემიძლია მიზანმიმართულად დავიცვა თავი, გარკვეული ვარ იურისპუდენციაში და ჩემი კოლეგები “ პორადნადან” საჭიროების შემთხვევაში მოახდენენ ძალიან სწრაფ და ეფექტურ რეაგირებას. ამისგან განსხვავებით ბოშების აბსოლუტური უმრავლესობა, რომლებთანაც მისაუბრია და რომლებიც დისკრიმინაციის პირისპირ აღმოჩნდნენ, არ აქვთ/არ ჰქონიათ არანაირი ინფორმაცია იმაზე, თუ როგორ უნდა მოიქცნენ ასეთ სიტუაციაში როცა ხდება მათი დისკრიმინაცია, როგორ დავიცვან თავი და სად ეძებონ შველა. უმეტესად იხრებიან იმპულსური, თითქმის ძალადობრივი რეაქციისკენ, ამას კი შემდეგი პრობლემები მოყვება.

როცა თვითონ/კოლეგებთან ერთად ვატარებ ტესტინგს, პრობლემა არ არის. ყურადღების კონცენტრირებას ვახდენ პროფესიონალურად წარმართულ საქმეზე და იმაზე, რომ შეგროვდეს მეტი და ხარისხიანი მტკიცებულება დისკრიმინაციულ ქმედებაზე. დაფიქსირებული მაქვს, რომ ეს საკვანძოა შემდეგი ნაბიჯებისთვის, წინადადების გადაცემისას და გაფრთხილებისას იმაზე, რომ ამ ქვეყანაში დისკრიმინაცია რეალურია. ამგვარად ყურადღებას არ ვაქცევ პირად გრძნობებს. ახლა ეს ბევრად უფრო ადვილია, ვიდრე მაშინ, როცა ტესტინგებზე მუშაობას ვიწყებდი. ვიცი, რომ თუ დისკრიმინაციის სამიზნე გახდება ჩვენი კლიენტი, ყოველთვის არ იქნება მოწადინებული ტესტინგში მონაწილეობისთვის და ყველა შემდგომი პროცედურებისთვის რაც მას უკავშირდება. შედეგად შეუძლებელია დისკრიმინაციის ეფექტურად დაფიქსირება და ამიტომ ვერთვები საქმეში პირადად. შეიძლება ითქვას რომ უკვე ვარ პროფესიონალი ტესტერი, რომელსაც თავში არ აქვს პირადი გრძნობები იმაზე, რომ დისკრიმინირებულია, არამედ კონცენტრირებულია მხოლოდ და მხოლოდ საქმეზე. სულ ვიმეორებ, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია ხელთ გვქონდეს ხარისხიანი და მუშა ტექნიკური დასაყრდენი, სხვადასხვა ხმის და გამოსახულების ჩამწერი მოწყობილობების ჩათვლით. გარკვეულწილად საუბარია აკურატულ შპონაჟურ საქმეზე, რომელიც ფილმებში გვინახავს.

ეს ყოველთვის ასე არ იყო, მეც მქონდა ისეთივე გრძნობები როგორც ჩვენს კლიენტებს, ყოველთვის როცა ვაწყებოდი უთანასწორო მოპყრობას. ამიტომ

ჩემი პირველი ტესტირების გამოცდილება ძალიან მტკივნეული იყო - იმ მომენტში, როცა დისკრიმინაციული ქმედება დავაფიქსირეთ მე თვითონ გავხდი მისი მსხვერპლი. და იმიტომ რომ ვიცი რას გრძნობს ადამიანი ამ დროს, მორალურად საპასუხისმგებლოდ მივიჩნევ ყველაფერ ამგვარის წინააღმდეგ ბრძოლას ტესტირებით, რომელიც ჩემი აზრით არის პირველი და მთავარი აგური არათანაბარი მოპყრობის ელიმინაციის მცდელობაში.

როცა დისკრიმინირებულის შეურაცხყოფილ გრძნობებთან მაქვს საქმე, ვუბრუნდები ჩემს პირველ გამოცდილებას ტესტირის როლში. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს სირცხვილი. სირცხვილი არ შეწყვეტს თქვენს თანდევნას არასდროს, გამოცდილი ტესტირისგან რომ იყოთ მაინც ვერ აარიდებთ თავს სიტუაციას, როცა შეგრცხვებათ ხალხის წინაშე, რომლებიც თქვენს ირგვლივ არიან. თუ ადამიანს რცხვენია იმის, რომ ბოშად დაიბადა, იმ მომენტში როცა უარი უთხრეს რესტორანში მომსახურებაზე და უფრო მეტიც მას ამ ქმედების მიზეზი ხმამაღლა და პირდაპირ თვალეში ჩახედვით უთხრეს, ისე რომ ეს ძალიან შორს ისმოდა, რთულია გვერდი აუარო რაიმე გრძნობებს. ტესტირის როლში პირველი გამოცდილება სწორედ ამ სირცხვილს ეხებოდა. მრცხვენოდა იმის ვინც ვარ, ამასთან ერთად ჩემს თავზე ბრაზი მომდიოდა რომ საერთოდ ასეთი გრძნობები მაქვს. დაბალი თვითშეფასების შეგრძნებაც გამოჩნდა. ტესტირის როლში ჩემი პროვოკაციის დისკრიმინაციის პირველად დაფიქსირებისას კვლავ გავაცნობიერე როგორ მიზღუდავს ხარისხიანი და სრულფასოვანი ცხოვრების საშუალებას ჩემი კუთვნილება ეთნიკური უმცირესობისადმი. ამ გამოცდილების შემდეგ დიდი ხნის განმავლობაში ვიყავი დეპრესიაში იმის გამო, რომ მე, მთლიანობაში მნიშვნელოვანი საზოგადოებრივი მდგომარეობის ადამიანი მხოლოდ კანის ფერის გამო თითქოს ჯადოსნური ჯოხის ერთი აქნევით შეიძლება ავლმოჩნდე ისეთ სიტუაციაში, როგორიცაა დისკრიმინაცია. თუმცა განხორციელებული ტესტირებიდან მიღებული სტიმული არასდროს იკარგება და კოლეგა იურისტები მას იკვლევენ, აფასებენ და მიმართულებას აძლევენ კონკრეტული განხილვისა და გადაწყვეტისკენ. სწორედ ეს მაკავებს როგორც ბოშა ტესტირის როლში და ამსხვრევს დეპრესიას. ის, რომ “ პორადნაში ” ტესტირისგან ასეთი დიდი ყურადღება ექცევა და მას დიდი პასუხისმგებლობით უდგებიან, ჩემთვის დამშვიდების საბაზს იძლევა. ამასთან ერთად თუ მივიღებ ოფიციალურ შეტყობინებას, რომ ჩვენი ინიციატივის საფუძველზე გამოირკვა მიზეზი და დადგინდა დისკრიმინაციული ქმედება, კმაყოფილი ვარ. ჯერ კიდევ მაქვს საკმარისი ძალა და ფსიქიკური წონასწორობა შემდეგი გამოწვევებისთვის და უთანასწორო მოპყრობის დაფიქსირებისთვის.”

3. სტრატეგიული ლიტიგაცია როგორც დისკრიმინაციისგან დაცვის საშუალება

სტრატეგიული ლიტიგაცია, განსაკუთრებით დავების სტრატეგიული მართვა, არის ცნობილი მეთოდი სწორედ არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან ადამიანის უფლებების დაცვის გამძლიერებისთვის. რამდენადაც სტრატეგიული ლიტიგაციის შინაარსი გამომდინარეობს ანგლო-ამერიკული იურიდიული სისტემიდან, რაც ემყარება პრეცედენტულ სამართალს, კონტინენტურ იურიდიულ სისტემაშიც მნიშვნელოვანი სივრცე ეთმობა მის დამკვიდრებას. სტრატეგიული ლიტიგაციის, როგორც “ საზოგადოებრივ ინტერესებში” რაღაცეების განმტკიცების მეთოდის მიზანია სოციალურად შევიწროებული ჯგუფების სამართლებრივი და ფიზიკური მდგომარეობის გამძლიერება შემდეგი საკითხების ოპტიმიზაცია-გაუმჯობესების გზით:

- სამართლებრივი გარემოს, მათ შორის საკანონმდებლო რეგულაციების (კანონის ცვლილება, საკანონმდებლო აქტის ნაწილის გაუქმება და ა.შ.),
- კანონის გამოყენება სახელმწიფო უწყებებსა და სასამართლოში, ისევე როგორც კერძო სექტორში (სასამართლო პრაქტიკის შეჯერება, სახელმწიფო ორგანოების პრაქტიკის შეცვლა, კერძო სუბიექტების მიდგომების შეცვლა და ა.შ.),
- პრობლემისთვის ყურადღების მიქცევა ფართო საზოგადოებაში და ფართო პროფესიულ საზოგადოებაში (საზოგადოებრივი და პროფესიული დისკუსიის გამოწვევა, საზოგადოებაში “ მოკავშირეების” გაჩენა და ა.შ.)

სასამართლო დავების ინიცირების საშუალებით ინდივიდუალურ საქმეებში, რაც უკავშირდება კონკრეტული მოსარჩელის (მომჩივანის) სასამართლო პროცესს, მისი დაცვის ჩათვლით და საზოგადოებრივ გაშუქებამდე მიყვანით იურიდიული დაცვის საშუალებებზე და მედიალიზაციით ან სხვანაირი პუბლიკაციით სასამართლო დავისა და მისი შედეგების შესახებ. სტრატეგიული ლიტიგაციის მთავარი მიზანია სასამართლოს გადაწყვეტილების ისე გამოტანა, რომ მან მოიტანოს წონიანი სამართლებრივი აზრი (იდეალურ შემთხვევაში უმაღლესი სასამართლო ინსტანციის ან/და თუნდაც ზემდგომი სასამართლო ინსტანციის მიერ ცალკეული რეგიონალური სასამართლო პრაქტიკის გავრცელება) და ასეთი გადაწყვეტილების შემდგომი გავრცელება პრაქტიკაში. დავის ხასიათიდან გამომდინარე (კითხვის ნიშნის ქვეშ მდგომი ტიპიური ინოვაციურობა თუ მისი განმტკიცებისთვის სოციო-კულტურული ბარიერების არსებობა) უნდა გავითვალისწინოთ წარმოებული დავების მაღალი რისკი, განსაკუთრებით წარუმატებლობის დიდი რისკი და ასევე უნდა გავაცნობიეროთ, რომ წარუმატებლობის შემთხვევაშიც კი შეიძლება მივაღწიოთ სტრატეგიულ მიზანს, ვიზროვნოთ ხანგრძლივ პერსპექტივაში, მაგ. ფრთხილად ვიყოთ არახელსაყრელი საკანონმდებლო რეგულაციის თუ პრაქტიკის არსებობისას, ავღძრათ საზოგადოებრივი ინტერესი და ამით

შევექმნათ გზა შესაძლო მომავალი წარმატებისთვის რომელიც გადაგვაღახინებს სოციო-კულტურულ ბარიერებს თუ სტერეოტიპებს პროფესიულ თუ ფართო საზოგადოებაში.

სტრატეგიული ლიტიგაციის მეთოდს ქვემოთ განვიხილავთ შემდეგი შემთხვევების მაგალითზე: ვალოვა და ვალა ჩეხეთის წინააღმდეგ (განჩინება ECtHR თარიღი 26.10.2006, სარჩელი № 23848/04) და ჰაველკა და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ (განჩინება ECtHR თარიღი 21.6.2007, სარჩელი № 23499/06), მათ გადაწყვეტაში თავისი წვლილი შეიტანა "პორადნამ", კერძოდ მისმა თანამშრომელმა ადვოკატმა დავიდ სტრუპეკმა. შემდგომში მოვიხსენიებთ როგორც "ვალეები და ჰაველკები".

ორივე შემთხვევაში საქმე გვექონდა ევროპის შეთანხმების მე-8-ე სტატიის დარღვევას ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების შესახებ, ანუ ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება. მიუხედავად იმისა, რომ ამ საქმეებში საუბარი არაა ტიპიურ დისკრიმინაციულ პრობლემაზე, მათზე შეიძლება გიჩვენოთ სტრატეგიული ლიტიგაციის პრაქტიკაში გატარების ზოგადი გამოცდილება (დისკრიმინაციული თვალსაზრისი ორივე შემთხვევაში დიდი ალბათობით ჩანდა, მიუხედავად იმისა, რომ ეს საქმეში პირდაპირ არ იყო ნახსენები, ეს იყო ინსტიტუციონალური დისკრიმინაცია სოციალური ჯგუფის კუთვნილების მიზეზით, ორივე ოჯახის შემთხვევაში).

ორივე შემთხვევაში დაირღვა ევროპის შეთანხმების მე-8-ე სტატია, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების შესახებ, რაც ასევე განჩინებებში განმარტა ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლომ.

ორივე შემთხვევაში ჩეხეთის სახელმწიფო ორგანოების ინიციატივით (ე.წ. ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანო) მოხდა სასამართლოს მიერ განჩინების გამოტანა ბავშვთა აღსაზრდელად ბავშვთა სახლში გადაყვანის შესახებ, მშობლების არასათანადო საცხოვრებელი პირობების მიზეზით. ვალოვას და ვალას შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა მშობლების არჩევანის უფლების დარღვევას (თანხმობა ან უარი) ბავშვის გაშვილებაზე.

ვალოვას და ვალას შემთხვევაში საქმე გვექონდა ოჯახთან ხუთი არასრულწლოვანი ბავშვით (1-დან 15 წლამდე) და არასტაბილური საცხოვრებლით. ოჯახმა გაყიდა კერძო სახლი, რის შემდეგაც ცხოვრობდა სხვადასხვა ადგილებზე, უმეტესად ყოველთვის მოკლე ხნით ნათესავებთან, ბოლოს იმ ფირმის არასაცხოვრებელ ფართში,

სადაც მუშაობდა ოჯახის მამა. ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანოს ინიციატივით 2000 წელს სასამართლოს მიერ განხორციელდა პრევენციული ღონისძიება, ბავშვები ჩამოართვეს ოჯახს და დროებით აღზრდაში გადასცეს ბავშვთა სახლს. 2001 წელს ოჯახს ბავშვები ჩამოართვეს იგივე საქმის შედეგად და გადასცეს ბავშვთა სახლს, იმ მიზეზით, რომ მშობლებს არ შეეძლოთ მათთვის სათანადო საცხოვრებელი გარემოს უზრუნველყოფა ჰიგიენის და ჯანმრთელობის მხრივ. 2002 წელს სასამართლომ დააკმაყოფილა ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანოს მოთხოვნა იმაზე, რომ არაა საჭირო მშობლების თანხმობა ორი ყველაზე უმცროსი ბავშვის გაშვილებისთვის, რადგან დამტკიცებულად ჩათვალა, რომ მშობლები 6 თვეზე მეტია არ ავლენენ რეალურ და სერიოზულ ინტერესს ბავშვებზე.

ჰველკასა და სხვების შემთხვევაში საქმე ეხებოდა მამას, რომელიც დედის ოჯახიდან წასვლის შემდეგ ზრდიდა სამ შვილს, მართალია ოჯახი საცხოვრებლად იყენებდა ნაქირავებ ბინას, თუმცა ეს ხდებოდა დეფაქტო არალეგალურად. ცუდი ფინანსური სიტუაციისა და გადაუხდელი ქირის შედეგად ჰველკას დაუგროვდა დიდი ქირის ვალი, ე.წ. საურავების დარიცხვის გამო (0,25% დღეში) ვალი ძალიან გაიზარდა და მისი გადახდის შესაძლებლობა ობიექტურად არარეალური გახდა, შედეგად დაიწყო მისი ძალდატანებითი გასახლება, რომელიც არ იყო რეალიზებული სასამართლო აღმასრულებლის მიერ (ჩეხური კანონმდებლობის მიხედვით არ იყო რეალიზებადი, რადგან მოელოდნენ ოჯახისთვის ალტერნატიულ საცხოვრებელს, ე.წ. თავშესაფარს). ამ მდგომარეობის შედეგად ოჯახს ჰქონდა სტაბილური საბინაო დასაყრდენი, თუმცა ბინა გამოყენებული იყო კანონგარეშე და ზოგჯერ მას არ მიეწოდებოდა სერვისები (მაგ. ელ. ენერჯია). 2004 წელს სასამართლომ დააკმაყოფილა ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანოს მოთხოვნა ბავშვების ბავშვთა სახლისთვის გადაცემის შესახებ (პირველ რიგში პრევენციულ ღონისძიებად, შემდგომი გადაწყვეტით) იმ მიზეზით, რომ ჰველკას დაუგროვდა ქირის ვალები, მას არ შეეძლო ამ ვალების გადახდა და ოჯახს ემუქრებოდა ბინიდან გამოსახლება.

ანტიდისკრიმინაციის სფეროში სტრატეგიული ლიტიგაცია ამყარებს ევროპული ანტიდისკრიმინაციული დადგენილებების იმპლემენტაციას, როგორცაა დისკრიმინაციის აკრძალვა ევროპის შეთანხმების თანახმად ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის შესახებ, ეროვნულ საკანონმდებლო რეგულაციებში და შემდეგ არადისკრიმინაციის პრინციპის პრაქტიკაში გავრცელებას, როგორც საზოგადოებრივ ასევე კერძო სფეროში.

3.1 არასამთავრობო ორგანიზაციების (NGO) როლი

სტრატეგიულ ლიტიგაციაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ NGO-ები (თუმცა საქმის ხასიათიდან გამომდინარე არ არიან მხოლოდ NGO-ები, რომელიც იწყებს საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე ხასიათის დავებს, განსაკუთრებით “ სისტემური შეხების” მქონე დავები), საერთაშორისო საწყისებით მათი პოზიცია განმარტებული არის ევროპულ კონტექსტში რასობრივი დადგენილების მე-7-ე სტატიის მე-2 პუნქტში, რომელიც მათ ნებას რთავს “ დავებში ან მოსარჩელის სურვილით მისთვის დასახმარებლად დაიწყოს სასამართლო დავა ან ადმინისტრაციული მსვლელობა ამ დადგენილებაში მოცემული მოვალეობების შესრულების იძულების მიზნით.” ამის წინაპირობა გარკვეულწილად არის NGO-ს პრივილეგირებული მდგომარეობა და ანტიდისკრიმინაციული დავების ფართო კომპლექსისა და გარემოებათა კონტექსტის ცოდნა, განსაკუთრებით ზოგადი ეროვნული და რეგიონალური პრაქტიკის ცოდნა დისკრიმინაციისა და გარიყული ჯგუფების სფეროში, სახელმწიფოსა და სახელმწიფო ორგანიზაციების მიდგომების ჩათვლით. მოცემული დადგენილება ეხება ორგანიზაციებს, რომლებსაც “ აქვთ ... კანონიერი ინტერესი ამ დადგენილების დაცვის უზრუნველყოფისთვის” ; აქედან გამომდინარეობს ძირითადი პრაქტიკული შედეგი, კონკრეტული NGO უნდა იყოს დაფუძნებული მაგ. დისკრიმინაციის ან რასიზმისგან დაცვის მიზნით და ამ სფეროში საკუთარი მოღვაწეობით განავითაროს კონკრეტული აქტივობები, შეიძლება გირჩიოთ, რომ ეს “ თემა” იყოს ორგანიზაციის მიზანი (ან ერთ-ერთი მიზნებს შორის) და ეს წერილობით იყოს აღნიშნული ორგანიზაციის წესდებაში.

"ვალების და ჰაველკების" შემთხვევებში დაზარალებულებს ამ საქმის მთელი მსვლელობის განმავლობაში მიჰყვებოდა "პორადა". შეიძლება ითქვას, რომ NGO-ს ჩართვისა და მოტივაციის და დაზარალებულების მოტივაციის გარეშე ვერ მივაღწევდით წარმატებას ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოში, რომელმაც ერთის მხრივ გადაწყვიტა მეტად ცუდ მდგომარეობაში მყოფი კონკრეტული დაზარალებულების სიტუაცია, ხოლო მეორეს მხრივ გახდა ჩეხეთში ბავშვის ბავშვთა სახლისთვის გადაცემის პრაქტიკის შეცვლის საწყისი, როგორც სახელმწიფო მარეგულირებელი ორგანოებისთვის, ასევე სასამართლოებისთვის.

ოჯახური ცხოვრების უფლების დარღვევის პრობლემა შშობლების მატერიალური მიზეზების გამო ბავშვების ჩამორთმევისა და ბავშვთა სახლებისთვის გადაცემით "პორადნამ" გამოავლინა ხანგრძლივი გასვლითი სოციალური სამუშაოების საფუძველზე და "პორადნას" დახმარებით სასამართლო დავის დაწყების წინაპირობა იყო არა მხოლოდ ამ თემის ცოდნა, არამედ ასევე დაზარალებულებისთვის მაღალკვალიფიციური ადვოკატის დახმარების გაწევის უნარი, დაზარალებულის უნარი სასამართლო დავას მიყვს ბოლომდე, უნარი

თავის თავზე აიღოს ფინანსური რისკები და შემდგომ უნარი ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს დასკვნა გაავრცელოს არა მხოლოდ კონკრეტულ დაზარალებულზე, არამედ საჯარო პოლიტიკასა და სისტემურ ცვლილებებში.

3.2 როგორ განვახორციელოთ სტრატეგიული ლიტიგაცია

სტრატეგიული ლიტიგაციის “ სტრატეგია”

სტრატეგიული ლიტიგაციის, როგორც NGO-ს ან სხვა სუბიექტების მიერ გამოყენებული მეთოდის ეფექტურობის წინაპირობაა მისი გამოყენებისა და გავრცელების ზუსტი წესების დადგენა, მასში ასევე გაითვალისწინეთ ორგანიზაციის პერსონალური და მატერიალური გასავლის წარმოქმნა, პრობლემური სფეროების ანალიზი, კონკრეტული შემთხვევების შერჩევისა და შემთხვევების მენეჯმენტის წესების დადგენა და სტრატეგიული ლიტიგაციისას მხარდაჭერი ქმედებების ჩატარება და განმარტება.

პროფესიული დასაყრდენი

სტრატეგიული ლიტიგაციის აუცილებელი საწყისი წერტილია მისი განხორციელებისთვის საჭირო პერსონალური და მატერიალური პირობების დადგენა. ამ კონტექსტში ორგანიზაცია მუდმივად უნდა აცნობიერებდეს იმ ფაქტს, რომ სტრატეგიული ლიტიგაცია არის ის გადადგმული ნაბიჯი, რომელიც შეიძლება დიდი ხნის განმავლობაში გაგრძელდეს და რომელიც მოითხოვს მომუშავეთა და თანამშრომლების მაღალ კვალიფიკაციას. ამიტომ აუცილებელი პირობაა:

- ღ თანამშრომლობა კვალიფიციურ იურისტებთან და ადვოკატებთან, მათი იურიდიული მომსახურების დაფინანსების უნარის ჩათვლით (იურიდიული მომსახურებებისთვის სახელფასო ან სხვანაირი ანაზღაურების ფინანსური წყაროების ფორმით ან ხანგრძლივი თანამშრომლობის მოლაპარაკების ფორმით იურიდიული მომსახურების გაწევაზე ანაზღაურების გარეშე),
- ღ კონკრეტული კლიენტისთვის დავის რისკების აღმოფხვრის უნარი - დავის წარუმატებლობის რისკი ყოველთვის დაკავშირებულია კლიენტის მოვალეობის რისკთან ანაზღაუროს სასამართლოს ხარჯები. ამ კონტექსტში სტრატეგიული ლიტიგაცია არ უნდა იქცეს ქმედებად, რომლის ბოლოშიც პროცესით კონკრეტული კლიენტი დაზარალდება. კლიენტი უნდა იყოს ინფორმირებული დავის მიმდინარეობისა და წარუმატებლობის რისკების შესახებ. ორგანიზაცია უნდა ეცადოს კლიენტს თავიდან ააცილოს წარუმატებლობის ნეგატიური შედეგები ხარჯების ანაზღაურების ფორმით, წარუმატებლობის ხარჯების დასაფარად ფონდის შექმნით, ინფორმირებული კლიენტისგან თანხმობით წარუმატებლობის რისკებზე და ა.შ.

- ღ უნარი “ იყო კლიენტთან ” პროცესის ბოლომდე - ორგანიზაციას უნდა ჰქონდეს დადგენილი გარანტიები იმ შემთხვევისთვის, რომ საქმე შეიძლება ვერ დასრულდეს კლიენტთან ერთად (მაგ. პრიორიტეტების გაქრობის, შეცვლის მიზეზით). გირჩევთ, რომ ორგანიზაციამ გაიჩინოს პარტნიორები სტრატეგიულ ლიტიგაციაში, მაგ თანამშრომელი NGO-ები, რომლებსაც შეუძლიათ საქმის თავის თავზე გადაბარება და ამასთანავე საქმის მსვლელობისას ლიტიგაციის მიზნის ხელშეწყობა,
- ღ უნარი იზრუნოს კლიენტის თანმხლებ ინტერესებზე - ორგანიზაციას უნდა შეეძლოს დაიცვას კლიენტის მდგომარეობა ლიტიგაციასთან არაპირდაპირ დაკავშირებულ საკითხებში, უზრუნველყოს კლიენტისთვის სოციალურ-იურიდიული მხარდაჭერა ან მისი მიწოდება, დაცვა სეკუნდარული ვიქტიმიზაციისგან და ა.შ.,
- ღ მხარდამჭერი აქტივობების უზრუნველყოფა - სტრატეგიული ლიტიგაციის ზოგადსაზოგადოებრივი გავლენისთვის აუცილებელია, რომ ორგანიზაციამ მოიპოვოს “ პარტნიორები აზროვნებაში ”, განსაკუთრებით სხვა NGO-ები, იურიდიული და აკადემიური საზოგადოების მხარდაჭერა, მედიის თანამშრომლური მხარდაჭერა და ა.შ., რომლებიც მხარს დაუჭერენ ლიტიგაციის მიზანს.

აქ უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციის პროფესიული დასაყრდენი არაა აუცილებელი ნიშნავდეს ათობით სპეციალისტის დამსაქმებელ ორგანიზაციას. როცა “პორადნა” იწყებდა მუშაობას ვალების და ჰაველკების ოჯახებთან, ის იყო პატარა ორგანიზაცია, რომელიც ითვლიდა 10-მდე თანამშრომელს.

თუმცა წარმატების წინაპირობა იყო გასვლითი სამუშაოების კარგად ცოდნა (პროფესიონალი სოციალური მუშაკების ჩართვა საქმეში, რომლებიც ყოველდღე მოძრაობდნენ ღარიბ ოჯახებში), აქედან ამოტივტივებული “ტიპიური” კლიენტის “ტიპიური” პრობლემების კარგი ცოდნა (სისტემური ცვლილებების საჭიროებების ცოდნა), “მღვრიე წყალში” შესვლის გამბედაობა (კერძოდ პროფესიული საზოგადოები მხრიდან უარისა და წინააღმდეგობის მიღების უნარი, ასევე მზადყოფნა ამ სტიგმაში რომელიმე სიტუაციის ამმღვრევისა თუ აქტივისტის უარყოფითი გამოხტომებისთვის), ასევე უნარი მიეღო ან შეექმნა ფონდი წარუმატებელი დავების ხარჯების დაფარვისთვის (ანუ შესაძლებლობა დაზარალებულის ნაცვლად დაეფარა საპროცესო ხარჯები წარუმატებლობის შემთხვევაში; თუმცა მზრუნველობით საქმეებში არ წარმოიქმნება პროცესის ხარჯების დაფარვის ვალდებულება და ამ საქმეებშიც არწარმოქმნილა, ამ შესაძლებლობას “პორადნას” მხარეს ჰქონდა და აქვს მნიშვნელობა განსაკუთრებით ტიპიურ ანტიდისკრიმინაციულ დავებში, კერძო სფეროში),

იურიდიული know how (როგორც იურიდიული სპეციალისტების ფორმით - თანამშრომლები, ცნობილ ადვოკატთან დამყარებული თანამშრომლობის ფორმით სხვა სპეციალისტთან ერთად ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოში სარჩელების სფეროში) და ასევე საზოგადოებრივ პოლიტიკურ ფიგურებთან (საჯარო მოხელეების დონეზე, სამინისტროებისა და სამთავრობო საკონსულტაციო ორგანოების ჩათვლით, მაგრამ ცალკეულ პოლიტიკურ პირებთან, მაგ. დეპუტატებთან) და მედიასთან თანამშრომლობის დამყარება.

სტრატეგიული სფეროსა და მიზნის შერჩევა (თემის საჭიროებები)

ორგანიზაცია უნდა იყოს გარკვეული იმაში, თუ რომელ სფეროში და რა მიზნის მისაღწევად აპირებს სტრატეგიული ლიტიგაციის გამოყენებას. ლიტიგაციის მიზანი უნდა გამომდინარეობდეს საზოგადოებრივი ინტერესიდან, კერძოდ თემის საჭიროებებიდან, ამ მეთოდის გამოყენების წინაპირობაა ურთიერთობების ზუსტი ცოდნა, ანუ მოქმედება მოცემულ სფეროსა და თემში. ამ მეთოდის აზრს მოკლებული იქნებოდა თუ იგი იქნებოდა მიმართული სფეროზე, რომელიც მოცემული სუბიექტებისთვის არ იქნებოდა პრიორიტეტული, ეს იქნებოდა რალაცნაირი “ სტრატეგიული ლიტიგაცია სტრატეგიული ლიტიგაციისთვის” . ამიტომ მიზანსა და სფეროზე ჩამოყალიბებისას ორგანიზაცია უნდა გამოვიდეს თავისი კომპლექსური და ხანგრძლივი გამოცდილებიდან და ცოდნიდან, სტრატეგიული ლიტიგაცია უნდა ემყარებოდეს ორგანიზაციის მიერ გამოყენებულ სხვა მეთოდებს თემთან მუშაობაში (სოციალურ- იურიდიული კონსულტაცია, გასვლითი მუშაობა, კვლევა და ა.შ.).

ორგანიზაციამ წინასწარ უნდა განსაზღვროს სტრატეგიული მიზნები და სფეროები, იმის გაცნობიერებით, რომ მის მიერ მომზადებული განსაზღვრება არ არის (ობიექტურად შეუძლებელია იყოს) დახურული და კლიენტებთან მუშაობისას შეიძლება წარმოსდგეს ახალი, ადრე შეუმჩნეველი პრობლემები, რომლებიც გადასაწყვეტია, კერძოდ მათზე ყურადღებასა საჭირო.

არამხოლოდ ვალების და ჰაველკების შემთხვევებში, არამედ ყველა კონკრეტული შემთხვევის შერჩევისას “ პორადნა ” ეყრდნობოდა საკუთარ ცოდნას პრობლემურ სფეროებში. აქ ციტირებული ორივე პროცესის ინიცირების დროს საქმე გვქონდა ძალიან ინტენსიურ სოციალურ საქმიანობასთან პრადის შემოგარენში, საიდანაც გამოიკვეთება ყველა კლიენტის ნახსენები პრობლემების ცოდნა. ამჟამად “ პორადნა ” კვლავ აქტიურად მოღვაწეობს ჩეხეთის რამდენიმე რეგიონში თავისი ადგილობრივი ფილიალების საშუალებით და ასე ძალუძს პირდაპირი რეაგირების მოხდენა სპეციფიურ რეგიონალურ პრობლემებზე და ასევე მათი შედარება, რის საფუძველზეც შემდეგ შეუძლია ძირითადი თემატიკის იდენტიფიცირება, რომლებიც

მოითხოვენ სახელმწიფო მასშტაბით გადაწყვეტას. სტრატეგიული თემების იდენტიფიკაციისთვის “ პორანდა ” იყენებს თავისი თანამშრომლების ჩართულობას საკონსულტაციო ორგანიზებსა და ცენტრალურ დონეზე მოქმედ სამუშაო ჯგუფებში; ამ ორგანიზებში ჩართულობა მნიშვნელოვანია, რადგან ეს იძლევა საზოგადოებრივი პოლიტიკური ღონისძიებების საფუძველზე სისტემური ცვლილებების დაკვირვებისა და განსჯის შესაძლებლობას, ან პირიქით ასეთი ცვლილებების პოლიტიკური ღონისძიებებით ობიექტურ შეუძლებლობას, რაც სასამართლო დავის წამოწყების საჭიროებას ნიშნავს.

კლიენტის შერჩევა

კონკრეტული სტრატეგიული პროცესისთვის უნდა შეირჩეს კლიენტი, რომლის სიტუაცია სტრატეგიული ლიტეგაციის ჩარჩოებში სიმპტომატურია (ექვემდებარება დისკრიმინაციის ტიპიურ კრიტერიუმებს, უთანასწორო მოპყრობა არ დაიმსახურა თავისი ქმედებებით და ა.შ.), პირადი შეხედულებების თვალსაზრისით სასამართლო პროცესს კლიენტისთვის უცნაური მნიშვნელობა აქვს (მაგ. განცდილი დისკრიმინაცია საცხოვრებლის სფეროში კლიენტისთვის “ ფატალურია ” , კლიენტს ობიექტურად არ აქვს სხვა შესაძლებლობა, დისკრიმინაციული ქმედება ნიშნავს რეალურ და ძალიან მნიშვნელოვან შეხებას მის პირადსფეროში), აქსაუბარია “ იდეალურ ” მოსარჩელეზე (კლიენტი საზოგადოების თვალში არ წარმოადგენს ცალსახად ნეგატიურ ან წინააღმდეგობრივ პიროვნებას, მაგ. ცხოვრების წესის თვალსაზრისით, კრიმინალური წარსულით და სხვ. - თუმცა ეს კრიტერიუმი უნდა ავწონ- დავწონოთ რეზერვით, მაგ. სასაჯელადსრულების დაწესებულებებიდან გათავისუფლებული პირების დისკრიმინაციისას დასაქმების ბაზარზე არ შეიძლება ვეძებოთ კლიენტი კრიმინალური წარსულის გარეშე), კლიენტი აცნობიერებს დავის რისკებს (ასე ვთქვათ კლიენტი ეთანხმება სტრატეგიულ მიზანს და მზადაა გარისკოს წარუმატებლობაზე) და ესმის დავის საგანი (ასე ვთქვათ კლიენტს აქვს უნარი თავისუფლად განსაჯოს დავის მიზანი და რისკები).

კლიენტის შერჩევისას ასევე რა თქმა უნდა აუცილებელია მისი საქმის “ სიცოცხლისუნარიანობის ” განჭვრეტა, ანუ რეალურობა, ჰქონდა თუ არა ადგილი კლიენტის უფლებებისა და მოვალეობების შეზღუდვას ან აღკვეთას.

როგორც უკვე ითქვა ვალების და ჰაველკების შემთხვევაში “ პორანდამ ” ლიტეგაციის დაწყების წინ ძალიან კარგად იცოდა ორივე ოჯახის მდგომარეობა, სოციალური მუშაობის ფორმით წინასწარ ორივე ოჯახთან წყდებოდა სხვა საკითხები, კერძოდ როგორც ასეთი საცხოვრებლის აღმოჩენა და ოჯახების ფინანსური სიტუაციის გადაწყვეტა. “ პორანდას ” სოციალური მუშაკების დახარალეულებთან

(ოჯახებთან) მრავალჯერადი და დეტალური საუბრების გათვალისწინებით “ პორადნასთვის ” ცნობილი იყო ოჯახების მდგომარეობა. ამის საფუძველზე დავის დაწყების წინ დადასტურდა, რომ ორივე ოჯახში არსებობს ძალიან ძლიერი გრძნობითი კავშირები მშობლებსა და შვილებს შორის (რაც ბოლოს სასამართლოებმაც ჩამოაყალიბეს), ბავშვების ინტერესებშია მათი ოჯახური აღზრდის გარემოს შენარჩუნება და ორივე ოჯახის პრობლემები წარმომოხილია მათი მწირი მატერიალური სახსრების საფუძველზე. ასევე დადასტურდა, რომ მშობლებს აქვთ ბავშვების ოჯახურ აღზრდის გარემოში დაბრუნების სერიოზული და რეალური ინტერესი და რომ მოწადინებული არიან ამ მიზნით გაიარონ მრავალჯერადი სასამართლო პროცესები. ამავდროულად “ პორადნა ” აცნობიერებდა, რომ “ არცერთი ამ შემთხვევათაგანი არ არის შავ-თეთრი და ორივე მხარეს მოეძებნება ხელჩასაჭიდი ” (ციტ. დავიდ სტრუპევი, ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს იუდიკატურა – დავა ჰაველკა ჩეხეთის წინააღმდეგ, კონფერენცია სოციალური საცხოვრებელი: სოციალურად გარიყული დასახლებების შექმნის თავიდან აცილება, სახალხო დამცველის ოფისი, 2008, გვ. 55), ანუ ლიტიგაციის დროს ერთ მხარეზე შეიძლება ამოტივტივდეს დავის რაიმე პრობლემატური ასპექტი (მაგ. ალკოჰოლის ჭარბი მოხმარება, რაც ერთ-ერთ შემთხვევაში მოხდა, თუმცა ეს მტკიცება ეროვნულ სასამართლოებში არ იქნა გაზიარებული; ამ ეჭვის საფუძველზე სოციალური მუშაკების მეშვეობით დამტკიცდა, რომ ეს გარემოება არაფერს ცვლის და არ შეუძლია იმოქმედოს მშობლებსა და შვილებს შორის ურთიერთობის სტაბილურობასა და სიმყარეზე), ან საქმის მსვლელობისას კლიენტებმა რაიმე მიზეზით შეიძლება შეწყვიტონ თანამშრომლობა.

კლიენტის საჭიროებების შესწავლა (ვიქტიმიზაცია), წარუმატებლობის რისკების შესწავლა (სასამართლოს ხარჯები)

სტრატეგიული ლიტიგაციის მიზანია სისტემური ცვლილებების მიღწევა, ე.წ. საზოგადო გავლენის მიღწევა, რომელსაც მნიშვნელობა აქვს მთელი საზოგადოებისა თუ თემისთვის. ამ მიდგომისას ასევე არ უნდა იქნას დავიწყებული კონკრეტული კლიენტის ინტერესები და საჭიროებები, კლიენტი არ უნდა იქცეს “ უფრო მაღალი მიზნის ” მიღწევის საშუალებად. ამ მიზეზით შეიძლება გირჩიოთ, რომ ორგანიზაციას დავის წარმოების განმავლობაში შექმნილი ჰქონდეს კლიენტის სოციალურ-იურიდიული მხარდაჭერის დასაყრდენი (მაგ. სახსრები ალტერნატიული სამუშაო ადგილით, შემოსავლით, საცხოვრებლით და ა.შ. უზრუნველყოფისთვის), ისევე როგორც კლიენტის დახმარებისთვის სეკუნდარული ვიქტიმიზაციისას⁴⁴, რომელიც დგება სწორედ დავის წარმოების შედეგად. როგორც

⁴⁴ სეკუნდარული ვიქტიმიზაცია: მსხვერპლის მეორეული ფსიქიკური და ფიზიკური სტრესი რაც უკავშირდება დისკრიმინაციის შეტევისგან თავის დაცვას, ტიპურად

უკვე ზემოთ იქნა ხსენებული, ორგანიზაციას უნდა ჰქონდეს შემუშავებული მიდგომები, რომლებითაც აღმოფხვრის ან შეამცირებს სტრატეგიული ლიტიგაციის გავლენას კლიენტის პირად სიტუაციაზე დავის წარუმატებლობის შემთხვევაში, კერძოდ დამარცხებული მხარის მხრიდან სასამართლოს ხარჯების დაფარვის ვალდებულების შესრულება.

ვალების და ჰაველკების შემთხვევებზე კარგად ჩანს თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია მუდმივი დანმარება და თანამშრომლობა კლიენტებთან შემთხვევის გადაწყვეტის განმავლობაში. ოჯახისთვის ბავშვების ჩამორთმევა მოხდა 2000 წელს, ან/და 2004 წელს, თუმცა ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლომ ეს შეთანხმების დარღვევად სცნო 2006 წელს, ან/და 2007 წელს. ამრიგად მშობლებსა და შვილებს შორის ყოველდღიური კონტაქტი შეწყვეტილი იყო რამდენიმე წლის განმავლობაში. "პორადან" მთელი ამ ხნის განმავლობაში თანამშრომლობდა მშობლებთან და კლიენტებს უქმნიდა მოტივაციას იმისთვის, რომ მშობლები დარჩენილიყვნენ ბავშვებთან კონტაქტში, თუნდაც მხოლოდ დრო და დრო, რათა არ დაეკარგათ იმედი და გაძლიერებულიყვნენ მომავალში სტანდარტული აღზრდითი ურთიერთობის გასახლებლად. "პორადან" მთელი ამ დროის განმავლობაში მშობლებთან თანამშრომლობდა სოციალური სამსახურის ფორმით, ეხმარებოდა სოციალური დასაყრდენის გაუმჯობესებაში და სტანდარტული ოჯახური ცხოვრებისა და ბავშვების აღზრდის გაგრძელებისთვის მომზადებაში.

ასევე "პორადან" ძლიერდებოდა იმისთვის, რომ მთლიანად ან ნაწილობრივ მაინც შეძლებოდა პროცესის შესაძლო ხარჯების დაფარვა (სასამართლო პროცესში წარუმატებლობის შემთხვევაში), ამ მიზნით შექმნილი ჰქონდა საკუთარი ფინანსური რეზერვი (ორგანიზაციის აქტივები), რომელიც განკუთვნილი იყო პროცესის ხარჯების შესაძლო დაფარვისთვის.

ასევე უნდა ითქვას, რომ ასეთი დაფინანსების უზრუნველყოფა არაა იოლი, საკმაოდ რთულია დონორის მოპოვება, რომელიც მზადაა დააფინანსოს შესაძლო, წინასწარ რთულად განსასაზღვრი სასამართლოს ხარჯები, რომელიც გადასახდელი იქნება ფინანსური შემოსავლის მირებიდან რამდენიმე წლის შემდეგ, ან საერთოდ

თანხლები გარდაუვლობით დაუბრუნდეს განცილდ სტრესს, ან ტრავმას, პროცესის ჩარჩოებში ან დაცვის ფარგლებში პიროვნების ვინაობის გასაჯაროების შედეგად, ამასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის შეტევების წინაშე მსხვერპლის დაყენება (დაცვის საშუალებების გამყარების მიზნით თვალთვალის ფორმით, სტიგმატიზაციის ფორმით - მსხვერპლის " მოსარჩელედ" აღქმა), უკიდურეს შემთხვევებში მსხვერპლის ბრალდებულის პოზიციაში ჩაყენება იმ ბრალდებით, რომ იგი თვითონაა დამნაშავე, ანუ დისკრიმინაციის პროვოცირება მოახდინა საკუთარი ქმედებით.

არ იქნება გადასახდელი (დავაში გამარჯვების შემთხვევაში). ამ მიზნით შეგვიზოლია გირჩიოთ დამოუკიდებელი (არასამთავრობო ან არაინსტიტუციური) დონორების გამოყენება, რომელთა პროგრამებიდანაც შეიძლება მსგავსი "რეზერვის" დაფინანსება (მაგ. პროგრამა Open Society Institute). "პორადნას" პრაქტიკიდან ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში სასამართლო დავის დაწყებისთვის აუცილებელი პირობაა კლიენტთან შეთანხმება იმაზე, თუ რა ზომამდე შეუძლია "პორადნას" სასამართლოს ხარჯების დაფარვა, შეთანხმება უნდა შეიცავდეს კლიენტის სიტყვიერ თანხმობას იმაზე, რომ დავის რისკებს (სასამართლოს შესაძლო ხარჯების ცათვლით) აცნობიერებს და აიღებს მას თავის თავზე სრულად ან ნაწილობრივ, ასეთ შემთხვევაში რა ზომამდე და ზომით/წილით. ასეთი თანხმობა აუცილებელია კლიენტის უფლებების დაცვისათვის ისევე როგორც NGO-ს უფლებების დაცვისთვის.

რთული წარმოსადგენია სტრატეგიული ლიტიგაციის იმაზე უფრო უარესი შედეგი ვიდრე სასამართლო დავა NGO-სა და კლიენტს შორის ზიანის ანაზღაურებაზე.

კონკრეტული " ლიტიგაციური სტრატეგიის " სარგებლისა და რისკების ანალიზი, სინქრონული ლიტიგაცია

ორგანიზაციამ წინასწარ უნდა შეიმუშავოს კონკრეტული სამართლებრივი მიდგომები, რომლებითაც მიადწევს დასახულ მიზნებს კონკრეტულ სასამართლო საქმეებში. ყოველ სანიმუშო შემთხვევისთვის უნდა იცოდეს სარგებელი და რისკები მოაზრებული შესაძლო სამართლებრივი ნაბიჯებისას და შეეძლოს სწრაფად არჩევა, რომელი მიდგომა კონკრეტულ საქმეში ყველაზე უფრო შესაფერისი. ამ დროს ცხადია კონკრეტული ნაბიჯების შერჩევა ხდება ვიწრო თანამშრომლობით იურისტსა და კლიენტს შორის, რომელიც გარკვეული უნდა იყოს რისკებსა და სარგებელში და კარგად უნდა ესმოდეს ისინი. შემდეგ ყველა შემთხვევაში საჭიროა პროცედურებზე დაფიქრება:

• ადმინისტრაციული (მათი გავლენა შეიძლება ჩანდეს მცირე სისტემური მნიშვნელობის, თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება იყოს სასამართლო პროცედურების აუცილებელი წინაპირობა; ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება მივაღწიოთ ცვლილებას ცენტრალური ადმინისტრაციული ორგანოს მიდგომების პრაქტიკაში სასამართლოს გარეშე; ზედამხედველობითი თუ დისციპლინარული ხასიათის მქონე ადმინისტრაციული საქმის შემთხვევაში შედეგი შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი დასაყრდენი თუ მტკიცებულება სასამართლო პროცესში)

• სამოქალაქო სამართლის, ამ შემთხვევაში საჭიროა კონკრეტული საპროცესო საშუალების აწონ-დაწონვა (მაგ. სარჩელი პიროვნების დაცვაზე, ზიანის

ანაზღაურებაზე, მშვიდობიანი მდგომარეობის დასაცავად, სამართლებრივი ზომების გაუქმებისთვის და ა.შ.)

€ სისხლის სამართლის

€ პროცედურა *sui generis*, მაგ. ომბუდსმენის ინიციატივა კვლევის ჩატარებაზე, სახელმწიფოსთვის ან სახელმწიფო ორგანიზაციისთვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრება არასამართლიანი საუწყებო ქმედებისთვის.

ამავდროულად სასურველია მოსარჩელე მხარის მდგომარეობაზე დაფიქრება და საერთოდ კონკრეტული მოპასუხე სუბიექტისა თუ დამნაშავეს არჩევა (ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი - კონკრეტული დამნაშავეს დამსაქმებელი და ა.შ.), მოპასუხის დანაშაულის დამტკიცების უნარის თვალსაზრისით.

ასევე არ შეიძლება დაგვაიწყდეს, რომ პროცესის სტრატეგიულობა არაა აუცილებელი პირდაპირ იყოს მიზნული კლიენტზე, რომელიც გამოდის მოსარჩელის პოზიციაში. პირიქით, სტრატეგიული მიზნის მიღწევა შეიძლება კლიენტის, როგორც მოპასუხის დაცვის გზითაც.

მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ კონკრეტულ სასამართლო საქმეში შეიძლება ცალკეული სამართლებრივი პროცედურების სინქრონულად გამოყენება:

€ შეიძლება საქმის მსვლელობის დაჩქარება,

€ ერთი ტიპის საქმეში წარმატება შეიძლება გამოვიყენოთ როგორც დახმარება ან მტკიცებულება სხვა ტიპის საქმეში,

€ ცალკეულმა პროცედურებმა (მიდგომებმა) შეიძლება გავლენა იქონიონ სხვადასხვა მიზნობრივ ჯგუფებზე ან სახელმწიფო ორგანოებზე, სხვანაირად სხვა ტიპის საქმის მსვლელობაში შედეგი არ იქნებოდა “საინტერესო” .

ვალებისა და ჰაველკების შემთხვევაში დავის წარმოების სტრატეგია მარტივი იყო, სასამართლო პროცესზე შესამღებელი იყო მხოლოდ სტანდარტული დაცვის საშუალებების გამოყენება, ანუ: პირველი ინსტანციის სასამართლოში კლიენტის დაცვა - აპელაცია - საკონსტიტუციო საჩივარი - სარჩელი ევროსასამართლოში. არასრულწლოვანზე მეურვეობაში, რასაც ეხებოდა ეს შემთხვევები, კომპეტენტური სახელმწიფო ორგანო (რომლის ინიციატივითაც შეიძლება მოხდეს პარალელურად ან სასამართლოს გარეშე გადაწყვეტა) ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანო. იმის გათვალისწინებით, რომ ორივე შემთხვევაში საქმის მსვლელობა დაიწყო ამ სახელმწიფო ორგანოს ინიციატივით და რომელთა მიმდინარეობის დროსაც გამოჩნდა მისი ბავშვის ინტერესების საწინააღმდეგო მიდგომები (ასე იქნა შეფასებული ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლოს მიერ), უსაგნო იქნებოდა გვემოქმედა, ან

თუნდაც გვეფიქრა ამ სახელმწიფო ორგანოსთან რაიმე პარალელურ პროცედურებზე.

ცალსახად ანტიდისკრიმინაციულ სასამართლო საქმეებში“ პორადნას” პრაქტიკაში არის ხოლომე შემთხვევათა კონკრეტული გარემოებებისთვის აქტივობების წამოწყების უპირობო შემადგენელი (მაგ. სარჩელის ან სამართლებრივი მსვლელობის დაწყების ინიციატივის ფორმით) ადმინისტრაციული ან სხვა სახელმწიფო ორგანოები (სამეწარმეო ინსპექცია, განათლების ინსპექცია, დასაქმების ინსპექტორატი და ა.შ., ან სახალხო დამცველი), და განსაკუთრებით მტკიცებულებათა ხელში ჩაგდების მიზნით სასამართლო პროცესისთვის.

მტკიცებულებათა მოპოვება და გადამოწმება (გაზიარებული მტკიცების ტვირთი, სპეციფიური მტკიცებულებითი საშუალებები – სტატისტიკა, კვლევები, საზღვარგარეთის იურისდიქცია, ტესტინგი)

სპეციფიური მტკიცებულებითი საშუალებებით ანტიდისკრიმინაციის სფეროში, ფართოდ ზოგადი სტრატეგიული ლიტეგაცია, დავკავდებით ამ სახელმძღვანელოს სხვა თავებში. აქ მხოლოდ ავლნიშნავთ, რომ სტრატეგიული ლიტეგაციის მიზნის მისაღწევად კონკრეტულ შემთხვევაში საჭიროა დიდი ყურადღება მივაქციოთ მტკიცებულებითი საშუალებების მოპოვებას. ამასთანავე ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ სტრატეგიული ლიტეგაციის დედა აზრი მდგომარეობს ინოვაციური დავების გადაწყვეტაში, რომელთა დროსაც საქმის ხასიათიდან გამომდინარე აუცილებელია მოსარჩელის რაც შეიძლება ძლიერი საპროცესო, კერძოდ მტკიცებულებითი სიტუაცია.

ამასთანავე სტრატეგიული დავების მნიშვნელოვან შედეგად შეიძლება იქცეს სასამართლოების ან სხვა გადაწყვეტილების მიმრები ორგანოების მხრიდან სურვილის გაჩენა მიიღონ წარმოებაში ინოვაციური, აქამდე ზოგად პრაქტიკაში მიუღებელი მტკიცებულებები (მაგ. მობილურ ტელეფონზე ჩაწერილი საუბრის ჩანაწერი; სოციოლოგიური კვლევები რეგიონში მოწყვლადი მიზნობრივი ჯგუფის მდგომარეობის შესახებ; სტატისტიკური მონაცემები; სიტუაციური ტესტინგების დასკვნები).

ამ კონტექსტში შეგვიძლია გირჩიოთ, რომ სარჩელის არგუმენტაციისთვის გამოიყენოთ როგორც მხარდამჭერი მტკიცებულებები არა მხოლოდ აუცილებელი იუდიკატურა (ტიპური იუდიკატურა ESLP), არამედ ახლობელი საერთაშორისო სასამართლოების (მაგ. ევროკავშირის სასამართლო) ან მეზობელი ქვეყნების უზენაესი სასამართლოების იუდიკატურა (ან ქვეყნების, რომლებიც ემყარება მსგავს სამართლებრივ პრინციპებს, განსაკუთრებით ისინი, რომლებიც გამომდინარეობენ მსგავსი იურიდიული სისტემებიდან).

ვალებისა და ჰაველკების შემთხვევებში მტკიცებულებად მეტწილად გამოყენებული იყო სტანდარტული მტკიცებულებითი საშუალებები, რომელიც ეხებოდა მშობლებსა და ბავშვებს შორის რეალური ურთიერთობის მტკიცებას, შესაბამისი მატერიალური საოჯახო გარემოს ნაკლებობის განსჯის ირელევანტურობის ჩათვლით. ამ საქმეებში ინოვაციური მტკიცებულებების ადგილი არ იყო.

“ ინოვაციურ ” მტკიცებულებით საშუალებებზე, კერძოდ ტესტინგსა და აუდიო ჩანაწერებზე ვისაუბრებთ ამ პუბლიკაციის სხვა მონაკვეთებში.

ამჟამად “ პორადნა ” მაგ. ამოწმებს (ანუ ამ არგუმენტაციის ცდა დაიწყო სამართლებრივი პროცესის ფაზაში, კონკრეტული პროცესი სასამართლო პროცესის ფაზაში გადაიბარა ორგანიზაციამ PROUD, რომელიც დაკავებულია LGBT პირების უფლებებით და მასთან მომუშავე ადვოკატმა), რამდენად არიან მოწადინებული ჩეხური სასამართლოები ანალოგიურად გამოიყენონ საერთაშორისო შეთანხმებების ინტერპრეტაცია (ევროპული შეთანხმებები ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების დაცვის შესახებ, გაეროს ბავშვთა უფლებების კონვენციები) აშშ-ს მიერ ჰომოსექსუალური წყვილებისთვის ბავშვის შვილად აყვანის უფლების მინიჭების საქმეში, როცა ამ საქმეში მტკიცებულებად გამოყენებულ იქნა სლოვენის უზენაესი სასამართლოს განჩინება, რომლის მიხედვითაც ნახსენები შეთანხმებების მნიშვნელობამ გადაწონა ეროვნული საკანონმდებლო აქტი ე.წ. საზოგადოებრივი წესრიგის შესახებ, კერძოდ, კანონით დადგენილი აკრძალვა მსგავსი სქესის წყვილების მხრიდან ბავშვის შვილად აყვანაზე.

„ბოლომდე გაძლების“ გამბედაობა, მზაობა მოსარჩელის მხრიდან “ ინტერესის დაკარგვისთვის ” (დროსთან ერთად სურვილის დაკარგვა, ვიქტიმიზაცია)

როგორც უკვე ზემოთ ითქვა, წარმატებული სტრატეგიული ლიტიგაციის მთავარი წინაპირობაა იმის გაცნობიერება, რომ სტრატეგიული სასამართლო პროცესი არის “ დროში გაწელილი ” პროცესი და ორგანიზაციის მზაობა გაიაროს მთელი ეს გზა და გაატარებინოს ის კლიენტსაც. ამიტომ ორგანიზაციამ თადარიგი უნდა დაიჭიროს, რომ თუ დადგება რაიმენაირი მოულოდნელი სიტუაცია, ამის საფუძველზე შეეძლოს კლიენტისა და პროცესის მიტოვება (სასამართლო პროცესის სხვა ორგანიზაციაზე გადაბარება). ამრიგად ორგანიზაციამ წინასწარ უნდა იფიქროს იმაზე, რომ საქმე შეიძლება გახდეს კლიენტისთვის “ უინტერესო ” და დასრულდეს მისი ინიციატივით. ასეთი შემთხვევისთვის შეიძლება გირჩიოთ, რომ ორგანიზაციამ ერთი სტრატეგიული პროცესის წამოწყებისას არ მიატოვოს სტრატეგიული სფერო და პირიქით ეცადოს, რომ წამოიწყოს სხვა დავაც, რითაც თავიდან აიცილებს სტრატეგიული ლიტიგაციის “ ჩაკვდომას ” რაიმენაირი შედეგის მიღწევამდე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ასეთი სავარაუდო სიტუაციის

გადაწყვეტის გზა არ არის და არ შეიძლება იყოს კლიენტის სურვილის წინააღმდეგ წასვლა (არ შეიძლება დავუშვათ, რომ კლიენტის ინტერესების დამცველი ორგანიზაცია, მიუხედავად სტრატეგიული მიზნისა, აღმოჩნდეს კლიენტის ინტერესების მოწინააღმდეგე სუბიექტის როლში). ორგანიზაცია ასევე მზად უნდა იყოს ნაწილობრივი მარცხისთვის, ასე ვთქვათ, არ უნდა განაწყენდეს ცალკეულ სასამართლო ინსტანციასთან დავის შეწყვეტის გამო. წარმატებული ლიტიგაციის წინაპირობაა დავის საგნის საფუძვლიანობასა და კანონიერებაში მყარი რწმენა, რომელიც აირეკლება გამბედაობაში გამოიყენო საგანგებო კანონიერი საშუალებები და წარმართო დავა არამხოლოდ ქვეყნის საზომით (უზენაესი სასამართლო, საკონსტიტუციო სასამართლო), არამედ საჭიროების შემთხვევაში საერთაშორისო დონეზეც (ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლო).

როგორც ზემოთ ითქვა "პორაძა" ორივე საქმის გადაწყვეტისას თანამშრომლობდა დაზარალებულ ოჯახებთან, ყოველ შემთხვევაში ცდილობდა. საჭიროა ითქვას, რომ ვალების შემთხვევაში "პორაძამ" შეძლო ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოში პრაქტიკული წარმატების მიღწევა (მშობლების თანხმობის გარეშე ბავშვების ბავშვების გაშვილების თავიდან აცილება), თუმცა მშობლებს არ სურდათ "პორაძასთან" შემდგომი თანამშრომლობის გაგრძელება და ევროპული სარჩელი შევიდა "პორაძას" უშუალო მონაწილეობის გარეშე (რომელიც შემდგომ კლიენტთა თანხმობის არარსებობის გამო ოჯახში აღარ აგრძელებდა სოციალურ სამუშაოს), თუმცა კლიენტების დაცვა და სამართლებრივი არგუმენტაციის ფორმულირება კვლავ გააგრძელა ადვოკატმა სტრუპკმა.

ყველა ანტიდისკრიმინაციულ საქმეში, რომლებშიც "პორაძა" ეხმარება კლიენტებს, ერთის მხრივ "პორაძა" აცნობიერებს და ემზადება საქმის ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლომდე მისაყვანად, ხოლო მეორეს მხრივ კლიენტებს აწვდის დაწვრილებით ინფორმაციას საქმის მიმდინარეობის შესახებ, დავაში გამარჯვების შანსებზე მოცემულ ფაზაში და პროცესის სავარაუდო ხანგრძლივობაზე ("ინოვაციური" სასამართლო საქმეების შემთხვევაში რამდენიმე წლიანი ხანგრძლივობის ვარაუდით). საქმის მსვლელობაში კლიენტის დაინტერესების შენარჩუნების მიზნით "პორაძა" აუცილებლად მიიჩნევს, რომ კლიენტი კარგად იყოს გარკვეული და გათვინობიერებული იმის შესახებ, რომ საქმეში უნდა იყოს ჩართული, რომ სასურველ რეზულტატს (დავაში გამარჯვებას) მიაღწევს მაგ. ხუთი წლის შემდეგ და რომ არაა რეალური, რომ მოელოდეს პოზიტიურ რეზულტატს (მაგ. ფინანსური კომპენსაციის მიღებას) სარჩელის შეტანიდან რამდენიმე თვის შემდეგ. თუ კლიენტი საქმის ასე განვითარებისთვის არ გამოთქვამს მზაობას (განსაკუთრებით თუ ამჟღავნებს, რომ ასეთი შორეული გაურკვეველი გამარჯვება მას მეტ-ნაკლებად არ აინტერესებს), ეს მნიშვნელოვანი მიზეზია იმაზე დასაფიქრებლად, ღირს თუ არა სასამართლო პროცესის დაწყება.

დამხმარე მეთოდები (გაშუქება, მედიალიზაცია, პუბლიკაცია, კამპანია, ლობირება)

თუ სტრატეგიული ლიტიგაციის მიზანი უნდა იყოს სისტემური ცვლილებების მიღწევა (საზოგადოების მიდგომების შეცვლის ჩათვლით), მაშინ სტრატეგიული ლიტიგაცია არ უნდა სრულდებოდეს კონკრეტული სასამართლო პროცესის წამოწყებით. სისტემური ცვლილებები, რომლებიც მიღწეულია სტრატეგიული ლიტიგაციის გზით, უნდა ჰპოვებდეს ფართო საზოგადოებრივ მხარდაჭერას (წინააღმდეგ შემთხვევაში წამოიჭრებოდა ობიექტური შეკითხვა - ნამდვილად გვაქვს თუ არა საქმე საზოგადოებრივი მნიშვნელობის სისტემურ ცვლილებებთან თუ ეს მხოლოდ ერთი დანტერესებული ჯგუფის პარტიკულარული ინტერესია, რომელსაც არ აქვს მხარდაჭერა არც მიზნობრივ ჯგუფში და არც თემში?). ამიტომ კონკრეტული სასამართლო პროცესის სტრატეგიული ლიტიგაციის დაწყების პარალელურად აუცილებელია დავის მოცემულ საგანს მივდიოთ, შევიტანოთ იგი საზოგადოებრივ ცნობიერებაში და განვაავითაროთ მის გარშემო ფართე საზოგადოებრივი დისკუსია. საჭიროა გავაცნობიეროთ, რომ სასამართლო პროცესი შეიძლება გაგრძელდეს დიდი ხნის განმავლობაში (რამდენიმე წელი) და ორგანიზაციას არ უნდა “ ჩამოეინოს” მხოლოდ იმაზე, რომ სასამართლო დავა წამოიწყო, პირიქით, უნდა გააძლიეროს ძალისხმევა იმისთვის, რომ სასამართლო პროცესის განმავლობაში დავის საგანი დარჩეს საზოგადოებრივ ცნობიერებაში, უნდა დარჩეს საინტერესო და მნიშვნელოვან თემად. ასევე არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ დამხმარე აქტივობების შედეგები შეიძლება იქცენ დავის საბოლოო შედეგის რელევანტურ კრიტერიუმებად. ამიტომ შეიძლება

გირჩიოთ, რომ ორგანიზაცია ცალკეული სტრატეგიული ლიტიგაციის გარდა ასევე ახდენდეს ინფორმირებას:

- € უნდა აქვეყნებდეს საკუთარ სამართლებრივ აზრს პრაქტიკის შეცვლის საჭიროების შესახებ,
- € ეფექტურად უნდა თანამშრომლობდეს მედიასთან, თანმიმდევრულად უნდა აწვდიდეს მას ინფორმაციას პროცესის მსვლელობისა და პერიოდული პრობლემების შესახებ, რომლებსაც აწყდება თავის მიმდინარე საქმიანობაში,
- € უნდა ემებდეს სხვა სახასიათო შემთხვევებს და მათზე მინიშნებით წარმოაჩენდეს პრაქტიკის უარყოფით მხარეებს,
- € ატარებდეს კვლევას მოცემულ სფეროში ან მონაწილეობას იღებდეს ასეთი კვლევის ჩატარებაში,
- € თანამშრომლობდეს აკადემიურ საზოგადოებასთან, იყენებდეს სტუდენტების ცოდნასა და გამოცდილებას (სტაჟის ფორმით, მოხალისეობრივი საქმიანობით, სტუდენტების სადიპლომო და მსგავს ნაშრომებზე მუშაობაში კონსულტაციებით),

- € სტატისტიკურად აფიქსირებდეს და აქვეყნებდეს კლიენტებთან მუშაობასთან დაკავშირებულ საკუთარ აქტივობებს,
- € იწყებდეს და წარმართავდეს დისკუსიებსა და სემინარებს პროფესიულ საზოგადოებაში,
- € აშუქებდეს მიზნობრივი თემის უფლებების დაცვისა და პრევენციის იურიდიულ საშუალებებს,
- € შესაძლებლობების ფარგლებში (კერძოდ ფინანსური) იწყებდეს ფართე საზოგადოებისკენ მიმართულ კამპანიას, მაგ. სარეკლამო კამპანიის ფორმით.

ყველა სტრატეგიულ პროცესში, რომლებითაც „პორადნა“ იყო და არის დაკავებული, ყოველთვის აუცილებელ ელემენტს წარმოადგენდა საზოგადოების ან პროფესიული საზოგადოების ინფორმირება პროცესის მიმდინარეობის შესახებ. „პორადნა“ თავისი დაარსების პირველივე წამიდან მოღვაწეობდა სწორედ პროფესიული საზოგადოების სივრცეში, თავისი საქმიანობით სახელმწიფო საკონსულტაციო ორგანოებში ან საჯარო ადმინისტრაციულ ორგანოებთან შექმნილ სამუშაო ჯგუფებში.

სასამართლო პროცესის პრევენტაციისას საჭიროა სწორად ავირჩიოთ ისეთი საშუალება, რომელსაც შეუძლია შესაბამისად მიაწვდინოს ხმა ამა თუ იმ საინფორმაციო კამპანიის ადრესატებს. ზოგიერთ შემთხვევაში ყველაზე დიდი გავლენა შეიძლება იქონიოს მედია ან სხვა „მასობრივმა“ კამპანიამ, ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება ბევრად უფრო ეფექტური აღმონდეს მიზნობრივ პროფესიულ ჯგუფებზე მიმართული კამპანია, ისეთ პირებზე, რომლებსაც ხელეწიფებათ საჯარო პოლიტიკაზე რეალური გავლენის მოხდენა. მრავალ სტრატეგიულ შემთხვევაში საუბარია იმდენად სპეციფიურ თემებზე, რომ მათი ფართე საზოგადოებამდე მიტანა რთულია, მაგ. სარეკლამო ან მედია კამპანიის ფორმით.

სასამართლო დავის და მისი რეზულტატებისა თუ წინსვლის ან შემდგომი თუ მიმდინარე პრობლემების პრევენტაციისთვის შეგვიძლია გირჩიოთ, რომ მჭიდროდ ითანამშრომლოთ მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სფეროს სპეციალისტებთან.

პრაქტიკაში გავრცელება (კამპანია, საჯარო დისკუსია, ინტერპრეტაციული ორიენტირი, მომდევნო საპროექტო პროგრამები), იმპლემენტაციის მონიტორინგი, შემდგომი სტრატეგიული ლიტიგაცია

ამავდროულად საჭიროა აღინიშნოს, რომ სტრატეგიული ლიტიგაციის წარმატება არ არის (და არ შეიძლება იყოს) ის წამი, როცა ორგანიზაცია მიაღწევს გამარჯვებას ერთ კონკრეტულ სასამართლო პროცესში. სამწუხაროდ სტრატეგიული ლიტიგაცია არ მთავრდება ამ გამარჯვებით, პირიქით, კონკრეტული და რეალური სისტემური ცვლილებებისთვის საჭიროა შემდგომი საქმიანობა, რომლისთვისაც ასეთი გამარჯვება (სასამართლოს გადაწყვეტილება) მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. D.H. ჩეხეთის წინააღმდეგ საქმეში (2007)⁴⁵ ESLP-ს განჩინების მაგალითზე შეიძლება დავინახოთ, რომ ბოშა ბავშვების განათლების ხელმისაწვდომობაში დისკრიმინაციის გაცხადებისა და ჩეხური ორგანოების მხრიდან ამის აღიარების შემდეგაც კი, რომ საჭიროა ამ ტიპის დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებელი ღონისძიებების გატარება, ჩეხური სახელმწიფო ორგანოების მხრიდან დღემდე არ ყოფილა მიღებული არავითარი მნიშვნელოვანი სისტემური ღონისძიება ციტირებული განჩინების იმპლემენტაციისთვის, ანუ პრაქტიკის ოპტიმიზაციისთვის მხოლოდ განჩინება არაა საკმარისი. ამიტომ ორგანიზაცია მზად უნდა იყოს, რომ მარტო ან პარტნიორების ქსელთან ერთად გააგრძელოს წარმატებულ სტრატეგიულ ლიტიგაციაზე მუშაობა და მისი პრაქტიკაში გავრცელება. ნახსენები საკითხის კონტექსტში უნდა გააძლიეროს ძალისხმევა იმისთვის, რომ ყოველ ასეთ გამარჯვებას დაეთმოს საკმარისი ყურადღება პროფესიულ და ჩვეულებრივ საზოგადოებაში, შედეგები უნდა გამოქვეყნდეს წინა პუნქტებში ნახსენები მეთოდების გამოყენებით და ასევე საჭიროა ძალისხმევა საზოგადო იუდიკატურაში მისი შესისხლხორცებისთვის, მისი ძირითადი შინაარსის გამოყენებისთვის ანალოგიურ იურიდიულ საკითხებთან დაკავშირებულ იურიდიულ დავებში.

ვალებისა და ჰაველკების შემთხვევებში ECtHR-ს განჩინების გამოტანიდან მოყოლებული "პორადნა" ხელმძღვანელობს იმით, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება არის მხოლოდ პრაქტიკის შეცვლის გზა და ამიტომ საჭიროა მისი განუწყვეტლად გამეორება და ციტირება. იმით, რომ ECtHR-მ აღნიშნა შეთანხმების დარღვევა, ამ კონკრეტულ შემთხვევებში მოხდა ამ კონკრეტული ოჯახების მიმართ სახელმწიფოს კონკრეტული მიდგომების გონივრული ცვლილება. სამწუხაროდ არც ეს თვალსაზრისი, რომ პროფესიული გზით შეთანხმების დარღვევა ანალოგიურ შემთხვევებში გამოიწვევს ECtHR-ის ანალოგიურ გადაწყვეტილებებს არაა საკმარისი კრიტერიუმი სახელმწიფო ორგანოების მხრიდან ანალოგიური შემთხვევების გადაწყვეტისას.

⁴⁵ უფრო ვრცლად D. H: და სხვები ჩეხეთის წინააღმდეგ X თავში

ამის გამო ECtHR-ის გადაწყვეტილების გამოტანიდან მოყოლებული "პორადნა" აწარმოებს კამპანიას ბავშვთა სახლებთან დაკავშირებულ საქმეებში პრაქტიკის შეცვლისთვის. "პორადნამ" ამ კონკრეტულ საქმეში არ აირჩია მედია კამპანიის ფორმა, რადგან ის არ ჩანდა შესაფერისი და აზრიანი. "პორადნა" პირიქით, განჩინების იურიდიული წინადადებებით მუშაობს ნებისმიერი კონტაქტით შესაბამის საჯარო უფლებამოსილ პირებთან რესპუბლიკურ და ადგილობრივ დონეზე (შესაბამისი სამინისტროების მოხელეებიდან დაწყებული, ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანოს თანამშრომლებით, ბავშვთა სახლების თანამშრომლებითა და პოლიტიკოსებით დამთავრებული), რა თქმა უნდა კლიენტებთან კანონსაწინააღმდეგო შეხებისგან დაცვის მოტივაციისას, მედიასთან ცალკეულ შემთხვევებში, ახლად აღმოჩენილ დევებში და რა თქმა უნდა სასამართლოებთან არაპირდაპირ - ყოველ მსგავს საქმეში, რაც ეხება "პორადნას" კლიენტებს "პორადნას" იურისტები საკუთარ არგუმენტაციაში იყენებენ ECtHR-ს დასკვნებს სასამართლოზე გამოსვლისას თუ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებში.

სტრატეგიული ლიტიგაციის ყველა სასამართლო დევაში უნდა მოველოდეთ, რომ ECtHR-ს პოზიტიური გადაწყვეტილება (და ასევე ზედა ინსტანციის ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილებაც) მოუტანს გარკვეულ სიცხადეს კონკრეტულ დაზარალებულს - კლიენტს და საზოგადოებას "შორეულ სიცხადეს"; შორეულს, იმიტომ, რომ ზედა ინსტანციის სასამართლოს ესა თუ ის გადაწყვეტილება არ გულისხმობს, რომ პირველი თუ მეორე საფეხურის ყველა სასამართლო შემდგომ შემთხვევებში გამოიტანენ მსგავს გადაწყვეტილებებს (ეს რომ ასე ხდებოდეს საკონსტიტუციო თუ საერთაშორისო სასამართლოების საგანგებო სამართლებრივი საშუალებები აზრს დაკარგავდა, ასეთი მდგომარეობა კი მხოლოდ უტოპიაში შეიძლება შეიქმნას, რადგან შეცდომების დაშვება ადამიანის თვისებაა..).

3.3 დასკვნა – სტრატეგიული ლიტიგაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ სტრატეგიული ლიტიგაცია მნიშვნელოვანი მეთოდია სისტემური ცვლილებების მისაღწევად იმ სფეროებში, რომლებშიც NGO მოღვაწეობს. იმის განსჯისას, გვაქვს თუ არა საქმე ყველაზე "შესაფერის" მეთოდთან კონკრეტული სისტემური მიზნის მისაღწევად, ყოველთვის საჭიროა ავწონ-დავწონოთ, არის თუ არა ეს უდავოდ დადებითი მხარეების მქონე მეთოდი და ამასთანავე უარყოფითი მხარეების მქონე, რისთვისაც მათ შორის ყველაზე გამოკვეთილნი შემდეგნაირად შეიძლება ჩამოვაყალიბოთ:

დადებითი მხარეები:

- € კონკრეტული კლიენტის ინდივიდუალურ სასამართლო პროცესს შეიძლება მოჰყვეს ფართე სამართლებრივი და სოციალური შედეგები,
- € საზოგადო მიზნის მისაღწევად იყენებს სასამართლოს ძალას, რასაც შეიძლება ჰქონდეს ძირული გავლენა საკანონმდებლო და აღმასრულებელი პრაქტიკის ცვლილებაზე (ზოგიერთ სისტემაში შეიძლება იყოს კანონიერების ერთ-ერთი გარანტიც კი),
- € ქმნის პრეცედენტს, რომელმაც არაპრეცედენტულ იურიდიულ სისტემაში შეიძლება იქონიოს დარწმუნების დიდი გავლენა,
- € ფართე საზოგადოებაში აღძრავს ინტერესს თემის ირგვლივ, კერძოდ მედიის და ინტერესების საშუალებით,
- € შეიძლება განაპირობოს გარკვეული პოლიტიკური ეფექტი (მაგ. საერთაშორისო ინსტიტუტებისა თუ სასამართლოების მხრიდან პოლიტიკური წნეხის თვალსაზრისით, ანალოგიურ შემთხვევებში სახელმწიფოს მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საჭიროების რისკის თვალსაზრისით),
- € ცდის და არკვევს არსებული კანონების შედგენილობას და სახელმწიფოს ქმედებებისთვის საზღვრების შემოღებით აძლიერებს მის პასუხისმგებლობას.

უარყოფითი მხარეები:

- € დავის შედეგი ყოველთვის არ არის წინასწარ განჭვრეტადი,
- € დავის საგანს ყოველთვის არ აქვს ან ვერ ჰპოვებს მხარდაჭერას საზოგადოების მხრიდან, კონკრეტულ დავაში გამარჯვებამ პირიქით შეიძლება გაარბამავოს ფართე საზოგადოების უკმაყოფილება,
- € დავა შეიძლება დასრულდეს კლიენტის დაინტერესების დაკარგვის გამო,
- € დავაში გამარჯვების მიღწევა თავისთავად ყოველთვის ვერ მიგვიყვანს გადაწყვეტილებაზე ფართე და პროფესიული საზოგადოების თანხმობამდე, განსაკუთრებით გადაწყვეტილების პოლიტიკური და ადმინისტრაციული ორგანოების პრაქტიკაში გატარებამდე.
- € სტრატეგიულ ლიტიგაციას ყოველთვის სათანადოდ არ იღებს მოწყვლადი თემი, მაგ. მან ის შეიძლება აღიქვას “ ნამეტანი იურიდიულ” გამოსავლად,
- € სტრატეგიულმა ლიტიგაციამ პრობლემა შეიძლება გადაწყვიტოს ძალიან გრძელვადიან პერსპექტივაში, შეიძლება საქმე გვექონდეს ძალიან ხარჯიან გამოსავალთან, უფრო შესაფერისი გზა შეიძლება იყოს პოლიტიკური ან საზოგადოებრივი დისკურსი.
- € საზოგადოებრივი დისკურსი.

დასასრულისთვის მოგიტხოვრებთ თუ როგორ მიმდინარეობდა ვალების და ჰაველკების საქმეები სასამართლოებში. როგორც უკვე ითქვა, ეროვნული სასამართლოები უპირატესობას ანიჭებდნენ ოჯახის მატერიალური დასაყრდენის თვალსაზრისით შეფასებას მის გრძნობებთან და ოჯახური აღზრდის გარემოსთან მიმართებაში, ეს ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლებაზე შეეხებად შეაფასა მხოლოდ ECtHR-მ.

ვალების შემთხვევაში მშობლები განუწყვეტლივ ცდილობდნენ თავისი საბინადრო პირობების სტაბილიზებას სოციალური მუშაკების დახმარებით. მათ 2006 წლამდე ვერ შეძლეს ბავშვების ოჯახურ აღზრდაში დაბრუნება, უფრო მეტიც, ორი ყველაზე უმცროსი ბავშვი გადაცემული იყო ოჯახურ გარემოში მინდობით აღზრდაში. მიუხედავად იმისა, რომ ოჯახის მდგომარეობის შეფასებით დაკავებული იყო პირველი ინსტანციის და სააპელაციო სასამართლო, ორივე განმეორებით აცხადებდა, რომ მართალია მშობლები ცდილობენ ბავშვებისთვის აღზრდის გარემოს გამჯობესებას, მაგრამ მათ ეს მაინც ვერ შეძლეს, რადგან არ აქვთ მუდმივი საცხოვრებელი და ამიტომ შეუძლებელია ბავშვების დაბრუნება ოჯახის მეურვეობაში. 2004 წელს საქმეს იხილავდა საკონსტიტუციო სასამართლო, მიუხედავად იმისა, რომ მან ბათილად ცნო სასამართლოების გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც ორი უმცროსი ბავშვის გაშვილებისათვის არაა აუცილებელი მშობლების თანხმობა, მშობლებისთვის მატერიალური (საცხოვრებელი) მიზეზებით ბავშვების ჩამორთმევის დაუშვებლობის ნაწილში საკონსტიტუციოსარჩელი არ მიიღო. ECtHR-

-ს გადაწყვეტილების მიღების პერიოდში ბავშვები კვლავ რჩებოდნენ მშობლების გარეშე აღზრდაში. 2006 წლის ოქტომბერში ECtHR-მ განმარტა, რომ ჩეხეთის სახელმწიფო ორგანოების ქმედებით დაირღვა შეთანხმების მე-8 სტატია. ECtHR-მ აღნიშნა, რომ ეროვნული სასამართლოების მხრიდან საქმის განხილვისას არ მოხდა მშობლების აღზრდითი და გრძნობების შესაძლებლობების გათვალისწინება, რადროსაც აღზრდის გარემოს მატერიალური ნაკლოვანებების შეცვლა შესაძლებელი იყო სხვა შესაფერისი საშუალებებით (სახელმწიფო ორგანოების მხრიდან მათთან თანამშრომლობის პირობით შეთავაზებით), თუმცა საქმეში არ იყო მოცემული იურიდიული სივრცე ოჯახის სრული დაყოფისთვის. ECtHR-მ განაცხადა, რომ ოჯახის ძალდატანებითი გაყოფა იყო არაგონივრული ჩარევა და ზიანის მომტანი, რომელიც წარმოექმნა ოჯახს მისი გაყოფით, და საქმე გვეყონდა დემოკრატიულ საზოგადოებაში მომხდარ ღონისძიებასთან რომელიც სრულებით არ იყო აუცილებელი.

ჰაველკების შემთხვევაშიც ასევე განმეორებით იხილავდნენ ორივე ღონისსაერთო სასამართლოები, რადროსაც მოითხოვდნენ ბავშვების

ბავშვთა სახლში დატოვებას. ამ საქმეში საკონსტიტუციო სარჩელი არ იქნა წარმოებაში მიღებული, როგორც შეუსაბამო, რადგან ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს აზრით ადგილი არ ჰქონია ადამიანის უფლებებზე არავითარ შეხებას. მას შემდეგ ECtHR-ს მიერ კვლავ აღინიშნა, რომ დაირღვა შეთანხმების მე-8 სტატია და ხაზგასმულ იქნა, რომ ეს არის სახელმწიფო (მისი ორგანო), რომელიც ვალდებულია ოჯახს დაეხმაროს ადეკვატური საცხოვრებლის შოვნაში და თუ ამას არ გააკეთებს (რაც არ გააკეთა) და დაზარალებული ოჯახი ასეთ დახმარებაზე უარს არ ამბობს (რაც ასევე არ მომხდარა, რადგან არავითარი დახმარება არ ყოფილა შეთავაზებული), არ აქვს უფლება განკერძოებულად მიანიჭოს უპირატესობა ოჯახის მატერიალურ დასაყრდენს, საცხოვრებლის ჩათვლით, აღმზრდელობით და გრძნობით კავშირებთან მიმართებაში მშობლებსა და ბავშვებს შორის.

„ პორადნა “ ისევე როგორც დაზარალებული კლიენტი ამ სასამართლო პროცესებში აწყდებოდა ყველანაირ სირთულეს რაც კი არსებობს და რაც ამ თავშია აღწერილი. სტრატეგიული ლიტიგაციის მეთოდის ყველა უარყოფითი მხარის მიუხედავად უნდა აღინიშნოს, რომ ამ რამდენიმე წლის შემდეგ (როგორც პროფესიული საზოგადოების ადაპტაციის

„ მიმდინარე “ პერიოდი) ჩეხეთში მსგავსი გადაწყვეტილება, როგორცაა ვალებისა და ჰაველკების შემთხვევები, მივიჩნით გარდამტეხად საერთო სასამართლოების საერთო გადამწყვეტ პრაქტიკაში და ასევე ბავშვთა სოციალური და იურიდიული დაცვის ორგანოს პრაქტიკაში.

აქედან შეიძლება დავასკვნათ - ეს ამაღ ღირს!

ლიტერატურა:

- Alemu, F. Testing to prove racial discrimination: methodology and application in Hungary, <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1016>
- Amadiou J.-F. Employment discrimination The situation Today and Future Research required-Paper presented at Columbia University (NY) May 2005,
- Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whleanová, M. Antidiskriminační zákon, Komentář, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.
- Bojarski, L., Chopin, I., Cohen, B., Uyen, D., Farkas, L., Iordache, R. Awareness-raising seminars in the area of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations: Training manual on discrimination. Human European Consultancy (HEC) in partnership with Migration Policy Group (MPG), 2012.
- European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe. Handbook on European non-discrimination law. 2010
- Interights, Non-Discrimination in International Law: A Handbook for Practitioners. London: Interights, 2012.
- Iványi K., Muhi E. The national and international practice of situation, NEKI (Hungary), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>
- Pratt S. Discrimination against persons with disabilities Testing guidance for practitioners, The Urban Institute Washington, DC, 2005, http://www.urban.org/UploadedPDF/900833_discrimination.pdf#search=Pratt%20Sara%20%E2%80%93%20Discrimination%20against%20persons%20with
- Rorive I. – Situation tests in Europe: myths and realities, European Antidiscrimination Law Review, April 2006, Issue No. 3
- Slamming the door on justice: Testing Uncover Housing Discrimination in Louisville, Kentucky, A report on housing discrimination testing conducted by the Fairness Campaign, January 1999, <http://www.fairness.org/discrimination/discrimination.htm>

Weichselbaumer D. Sexual orientation discrimination in hiring, http://www.coba.usf.edu/departments/economics/faculty/desimone/teach/wendy_le.pdf#search=Weichselbaumer%20Doris%20Sexual%20orientation%20discrimination%20in%20hiring,

U.S. Department of Housing and Urban Development, Office of Policy Development and Research – Discrimination against persons with disabilities Testing guidance for practitioners, http://www.huduser.org/publications/pdf/DDS_Testing_Guidance.pdf

K přípustnosti soukromého audiozáznamu jako důkazu v občanskoprávním řízení. K posouzení významu rasové diskriminace z hlediska rasové diskriminace z hlediska náhrady nemajetkové újmy v penězích. – Z judikatury, Bulletin Advokacie, 11-12, 2003

Strupek David, Judikatura Evropského soudu pro lidská práva – kauza Havelka versus Česká republika, in Sborník příspěvků, Konference Sociální bydlení: Předcházení tvorby sociálně vyloučených lokalit, Kancelář veřejného ochránce práv, 2008

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28.1.2004, č.j. I. ÚS 669/02 Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 16.11.2005, č.j. II. ÚS 522/05

Rozsudek ECtHR ve věci Wallová a Walla proti České republice ze dne 26.10.2006, stížnost č. 23848/04

Rozsudek ECtHR ve věci Havelka a ostatní proti České republice ze dne 21.6.2007, stížnost č. 23499/06

