



Test na dyskryminację:

Rozpoznawanie i ściganie naruszeń praw człowieka

Autor: Bea Bodrogi
Redakcja serii: Liam Mahony



Zeszyt Taktyczny opublikowany
w ramach projektu *Nowe Taktyki*
w *Prawach Człowieka* organizacji *Center*
for Victims of Torture



NEW Tactics
in Human Rights

Tłumaczenie

Andrzej Kula (JUHRC)

Wydano nakładem

The Center for Victims of Torture
New Tactics in Human Rights Project
717 East River Road
Minneapolis, MN 55410 USA
www.cvt.org, www.newtactics.org

Redaktor serii Zeszytów

Liam Mahony

© 2003 Center for Victims of Torture

Publikacja podlega swobodnej reprodukcji w formie drukowanej i elektronicznej, pod warunkiem każdorazowego zamieszczania niniejszej noty o prawach autorskich.

Wsparcie Serii Zeszytów Taktycznych

Seria Zeszytów Taktycznych wydana została przy wsparciu następujących organizacji: *United States Institute of Peace*, *National Philanthropic Trust*, Organizacji Bezpieczeństwa I Współpracy w Europie, Departament Stanu USA, *Sigrid Rausing Trust* (wcześniej znany jako *Ruben and Elisabeth Rausing Trust*), *John D. and Catherine T. MacArthur Foundation* oraz indywidualnego darczyńcy, który pragnął pozostać anonimowy.

Dodatkowo, *King Baudouin Foundation* przyznała granty dla organizacji ICAR, naszego partnera w Rumunii, na organizację prowadzonych tam warsztatów szkoleniowych oraz publikacji przez jego uczestników zeszytów taktycznych.

Zastrzeżenie

Poglądy wyrażone w niniejszej publikacji nie muszą odzwierciedlać stanowiska projektu *Nowe Taktyki w Prawach Człowieka*, ani jego fundatorów. Celem projektu nie jest zalecanie określonych taktyk, czy linii postępowania.

Spis treści

Przedmowa wydawcy	6
Wprowadzenie.....	7
Przeniesienie metody z praktyki amerykańskiej.....	7
Sytuacja Romów mieszkających na Węgrzech.....	8
Taktyka testu	8
Przykład: sprawa Lajosa Balogha	12
Rezultaty	15
Zastosowanie taktyki do spraw sądowych.....	16
Inne sposoby wykorzystania taktyki testu.....	17
Wnioski	18



The Center for Victims of Torture
New Tactics in Human Rights Project
717 East River Road
Minneapolis, MN 55455
newtactics@cvt.org
www.newtactics.org

Kwiecień 2003

Drogi Przyjacielu,

Przedstawiam Serię Zeszytów Taktycznych projektu *Nowe Taktyki w Prawach Człowieka*. W każdym z Zeszytów praktyk działający w zakresie praw człowieka przedstawia innowacyjną taktykę, która przyczyniła się do postępu w tej dziedzinie. Autorzy wywodzą się z szerokiego i różnorodnego ruchu na rzecz praw człowieka – są wśród nich dydaktycy, bibliotekarze, pracownicy opieki zdrowotnej, stróże prawa, obrońcy praw kobiet. Rozwinęli oni taktyki, które znacząco przyczyniły się do ochrony praw człowieka w ich własnych krajach. Ponadto wdrożyli taktyki, które odpowiednio zaadaptowane nadają się do zastosowania w innych krajach i innych sytuacjach w celu stawiania czoła różnym wyzwaniom.

Każdy Zeszyt zawiera szczegółowe informacje o tym, jak autorzy wraz ze swą organizacją osiągnęli określone rezultaty praktyczne. Chcemy zainspirować działaczy na rzecz ochrony praw człowieka do myślenia taktycznego, to jest zastanowienia się nad wyborem taktyki działania będącej elementem szerszej strategii. Chcemy ponadto wzbogacić asortyment taktyk dostępnych w procesie efektywnego propagowania kultury praw człowieka.

W tym Zeszycie autorka wykazuje, że skuteczne taktyki mogą zostać przeniesione i dostosowane do różnorodnych sytuacji także w innych krajach. *Biuro Obrony Prawnej Mniejszości Narodowych i Etnicznych* (NEKI) na Węgrzech przejęło taktykę testu od organizacji amerykańskiej, która skutecznie dowodziła przypadków dyskryminacji w dostępie do mieszkań poprzez wysyłanie „testerów” o zróżnicowanym pochodzeniu, by starali się o wynajem mieszkania. Podobny rodzaj dyskryminacji miał miejsce na Węgrzech w stosunku do ludności romskiej odnośnie wynajmu mieszkań, zatrudnienia, dostępu do miejsc publicznych i usług publicznych oraz w innych sferach. NEKI zaadaptowało taktykę przeprowadzania testów w taki sposób, by wpisywała się ona w strategię tej organizacji zorientowaną na inicjowanie postępowań sądowych w związku z naruszeniami praw człowieka. Powyższa taktyka nie tylko znalazła zastosowanie, wzorem USA, na Węgrzech, ale okazała się efektywna także na gruncie sytuacji innych niż dyskryminacja na rynku mieszkaniowym.

Całość Serii Zeszytów Taktycznych dostępna jest w internecie na stronie www.newtactics.org. Kolejne Zeszyty będą dodawane sukcesywnie. Na naszej stronie internetowej znaleźć można również inne zasoby, w tym przejrzystą bazę danych o taktykach, forum dyskusyjne dla praktyków z zakresu praw człowieka, jak i informacje o organizowanych przez nas warsztatach i sympozjach.

Projekt *Nowe Taktyki w Prawach Człowieka* jest międzynarodową inicjatywą, w której uczestniczą organizacje i działacze z całego świata. Projekt koordynowany jest przez organizację *Center for Victims of Torture* i wyrósł na gruncie naszego doświadczenia w tworzeniu nowych taktyk, jak i prowadzeniu centrum terapii, które działa na rzecz ochrony praw człowieka z wyjątkowej perspektywy, mianowicie uzdrawiania i promowania aktywności obywatelskiej.

Mamy nadzieję, że niniejsze zeszyty będą służyły Ci informacją i inspiracją

Z poważaniem,



Kate Kelsch
Koordynator projektu *Nowe Taktyki*

Bea Bodrogi

Bea Bodrogi pracuje jako prawnik zajmujący się sprawami z zakresu ochrony praw człowieka od sześciu lat. Dyplom magistra prawa uzyskała na London School of Economics, gdzie jej zainteresowania skupiały się na międzynarodowej ochronie praw człowieka, regulacjach prawnych dotyczących dyskryminacji oraz alternatywnych metodach rozwiązywania sporów. Bea jest adwokatem *Biura Obrony Prawnej Mniejszości Narodowych i Etnicznych* (NEKI), gdzie prowadzi sprawy z zakresu dyskryminacji etnicznej, angażując się w gromadzenie dowodów w poszczególnych sprawach oraz tworząc raporty o stanie naruszeń praw człowieka (Białe Broszury 1996-2002). Jako praktyk zajmowała się również sprawami kierowanymi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Prowadzi działalność edukacyjną i jest autorem szeregu publikacji dotyczących problematyki dyskryminacji. Poza pracą w NEKI, Bea wykłada alternatywne drogi rozwiązywania sporów na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Debreczynie. Działa na rzecz Komitetu Helsińskiego oraz Towarzystwa Wsparcia dla Gejów i Lesbijek im. Hattera na Węgrzech.

Biuro Obrony Prawnej Mniejszości Narodowych i Etnicznych (NEKI)

Celem NEKI jest ochrona mieszkających na Węgrzech mniejszości narodowych i etnicznych. Organizacja zapewnia pomoc prawną w sprawach związanych z dyskryminacją na tle pochodzenia etnicznego lub narodowości osoby poszkodowanej oraz w sprawach mających znaczenie dla realizacji zasady państwa prawa. Raport roczny NEKI, tak zwana „Biała Broszura”, opisuje najważniejsze spośród prowadzonych spraw.

Informacje kontaktowe

Legal Defense Bureau for National and Ethnic Minorities (NEKI)
MASSAG Foundation
H-1537 Budapeszt 114, P.O. Box 453/269, Węgry

Przedmowa wydawcy

Niniejszy Zeszyt Taktyczny koncentruje się na skutecznym przeniesieniu na grunt węgierski „testowania” - taktyki rozwiniętej w ruchu antydyskryminacyjnym w Stanach Zjednoczonych. W ogólnym schemacie „testowania” organizacja obrony praw, która otrzymała skargę na przypadek dyskryminacji, niezwłocznie wysyła „testerów” w celu odtworzenia incydentu. Przykładowo, jeżeli danej osobie odmawia się przyjęcia do pracy wyłącznie na podstawie jej cech osobistych, organizacja natychmiast wysyła „testerów”, aby udokumentowali to, jak zostaną potraktowani, ubiegając się o to samo stanowisko. Taka dokumentacja sprawy będzie stanowiła wymierny dowód systematycznego charakteru dyskryminacji.

Organizacje walczące o równe traktowanie na rynku mieszkaniowym w Stanach Zjednoczonych rozwinęły tę taktykę, by przeciwstawić się praktykom dyskryminacji w zakresie sprzedaży i najmu mieszkań. *Biuro Obrony Prawnej Mniejszości Narodowych i Etnicznych* w Budapeszcie zaadaptowało ją na potrzeby obrony praw ludności romskiej, którą dotyka systematyczne wykluczanie w bardzo wielu sferach życia społecznego, od zatrudnienia po dostęp do klubów, restauracji i innych miejsc publicznych.

Ilekcja (i gdziekolwiek) ma miejsce dyskryminacja mniejszości, czy to na rynku mieszkań, w zatrudnieniu, czy też dostępie do miejsc publicznych, obrońcy praw osób poszkodowanych stają przed koniecznością udowodnienia takich praktyk przed sądem. Pojedynczy przypadek może być przedstawiany jako „błąd”, „jednostkowe potknięcie”, często też usprawiedliwiany jest rzekomym zaistnieniem dodatkowych czynników sytuacyjnych, które przesądziły o określonym obrocie sprawy. Rzecznicy poszkodowanych muszą zaś udowodnić nie tylko wystąpienie aktu dyskryminacji, ale także stojący za nim zamiar dyskryminacji, jak i systematyczną naturę powyższych. Testowanie jest taktyką wychodzącą naprzeciw tym wymaganiom, wzmacniającą sytuację procesową osoby poszkodowanej nawet w warunkach braku instrumentów prawnych bezpośrednio wspierających wszczynanie postępowań przed sądem przez ofiary dyskryminacji.

Niniejszy Zeszyt nie tylko ukazuje praktyczną użyteczność opisywanej taktyki, ale również sam w sobie jest przykładem, jak taktyki mogą być przeszczepiane ze skrajnie odmiennych warunków, by efektywnie przysłużyć się walce o poszanowanie praw człowieka gdzie indziej na świecie.

– Liam Mahony, redaktor serii Zeszytów

Wprowadzenie

Biuro Obrony Prawnej Mniejszości Narodowych i Etnicznych (NEKI) zostało założone w 1994 roku w odpowiedzi na problemy społeczne wynikające z głęboko zakorzenionych uprzedzeń przeciwko Romom, największej mniejszości etnicznej na Węgrzech. NEKI działa w zakresie dokumentacji praktyk dyskryminacji oraz wykazywania braku ochrony prawnej ludności romskiej. Organizacja angażowała się w sprawy dotyczące przypadków brutalności policji, ataków skinheadów oraz zamykania dostępu do zatrudnienia, lokali mieszkalnych oraz korzystania z usług publicznych. Jako, że dyskryminacja przybiera nierzadko zawoalowaną formę, zazwyczaj brak jest bezpośrednich dowodów. Adaptując metodę organizacji amerykańskich, NEKI wykorzystuje testy w celu zebrania materiału dowodowego wystarczającego do wykazania dyskryminacji przed sądem. Wkrótce po zgłoszeniu przypadku dyskryminacji przez poszkodowaną osobę narodowości romskiej, wysyłani są testerzy - Romowie i osoby niebędące narodowości romskiej - by odtworzyć zaistniałą sytuację, a przez to sprawdzić, czy incydent nosi znamiona systematycznej dyskryminacji i zgromadzić dowody na potrzeby potencjalnego postępowania sądowego.

Testowanie stanowi taktykę zabezpieczania dowodów, która bezpośrednio wpisuje się

w strategię pomocy prawnej świadczonej przez organizacje takie, jak NEKI, występujące przeciwko bezkarności i społecznej apatii wobec rozpowszechnionego problemu rasizmu i dyskryminacji.

Procedura zastosowania testu jest nieskomplikowana: zaraz po otrzymaniu przez NEKI skargi testerzy wysyłani są w miejsce, gdzie miało dojść do przypadku dyskryminacji. Jeżeli, na przykład, zarzut dotyczy zatrudnienia, test przeprowadza się poprzez wysłanie dwóch osób – Roma i osoby niebędącej narodowości romskiej - które poza pochodzeniem etnicznym nie różnią się zasadniczo niczym (w sensie cech osobistych czy kwalifikacji zawodowych). Osoby te oddelegowane zostają tego samego dnia, w krótkich odstępach czasu, by ubiegać się o jedno stanowisko. Dla jasności porównania od każdego z testerów wymaga się podobnych zachowań i działań. Po zakończeniu testu niezwłocznie utrwalają oni jego przebieg za pomocą specjalnego kwestionariusza zawierającego szczegółowe informacje dotyczące pytań zadanych w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, ogólnego poziomu potraktowania aplikującego oraz opisu stanowiska, w tym wynagrodzenia i innych świadczeń. Koordynator testu dokonuje następnie ewaluacji tych danych ustalając, czy miało miejsce różnicowanie traktowania testerów i na tej podstawie decyduje, czy zostaną podjęte odpowiednie kroki prawne w związku z dyskryminacją.

Przenoszenie metody z amerykańskiej praktyki działalności antydyskryminacyjnej

W roku 1997 współpracownik NEKI spędził rok w Stanach Zjednoczonych, badając kwestie związane z ochroną praw człowieka oraz zdobywając praktyczne doświadczenie w tym zakresie. Pracował on w waszyngtońskiej Komisji na rzecz Uczciwych Praktyk Mieszkaniowych, która używa taktyki testów do gromadzenia dowodów dyskryminacji w dostępie do mieszkań. Komisja poddaje testom praktyki agencji nieruchomości oraz wynajmujących, którzy odmawiają wynajmu

mieszkań lub sprzedaży domów Afroamerykanom i przedstawicielom innych mniejszości. Nasz współpracownik powrócił zaopatrzony w niezwykle bogaty materiał opisujący powyższy proces. Naszym wyzwaniem stało się zaadaptowanie go do warunków tutejszych.

Szybko zdaliśmy sobie sprawę z faktu, iż takich właśnie rozwiązań poszukiwaliśmy, i rozpoczęliśmy konstruowanie własnej procedury testowej dostosowanej do lokalnych potrzeb na Węgrzech. Sytuacja tutejszych Romów diametralnie różni się od sytuacji mniejszości etnicznych w USA. Przykładowo, na Węgrzech większej użyteczności nie przedstawiałoby zebranie dowodów na dyskryminację na rynku mieszkaniowym - dramatyczna sytuacja materialna Romów niezwykle rzadko pozwala komukolwiek z nich na wynajęcie (o kupnie nie wspominając) mieszkania lub domu.

Można było jednak zastosować taktykę testu do przypadków dyskryminacji w kwestiach pracowniczych oraz w dostępie do masowo świadczonych usług.

Sytuacja Romów mieszkających na Węgrzech

NEKI otrzymuje ponad 100 skarg rocznie, w większości kierowanych przez osoby pochodzenia romskiego, padające ofiarą dyskryminacji w praktycznie wszystkich dziedzinach życia codziennego. Będących mniejszością i grupą społeczną najbardziej narażoną na złe traktowanie Romów cechuje ponadto nadreprezentacja w warstwach społecznych wymagających szeroko pojętej ochrony: ubogich, bezrobotnych, niewykwalifikowanych i niewykształconych, członków rodzin wielodzietnych. W większości regionów kraju wciąż żyją na obrzeżach miast, po części w osiedlach odseparowanych od ludności nie-romskiej. Poza nielicznymi wyjątkami, Romowie odczuli dotkliwy regres w stosunku do pozytywnych zmian społeczno-ekonomicznych ostatniego dziesięciolecia. W okresach przemian są zawsze zwalniani w pierwszej kolejności, zaś z uwagi na brak wykształcenia rzadko uzyskują dostęp do innych stanowisk. Na terenach wiejskich wskaźnik bezrobocia pośród Romów wynosi prawie sto procent. Jedynie w dużych miastach można napotkać zatrudnionych Romów, przy czym jest to zazwyczaj zatrudnienie nielegalne.

Od początku lat 90-tych ubiegłego stulecia społeczności romskie są celem powtarzających się zbrodni nienawiści. O atakach skinheadów donosiło się w niektórych okresach cotygodniowo. Przejawy uprzedzeń przeciwko tej mniejszości uległy jednak od wspomnianego czasu zmianie. Miejsce otwartych form zajęły szeroko rozpowszechnione

Tak pojęte testy (czy też czynności z nimi związane) nie są prawnie zakazane, stąd nie widzieliśmy dodatkowych przeszkód dla wdrożenia taktyki.

ukryte formy dyskryminacji. Pracodawca nigdy nie określi się jako niezatrudniający Romów, a zamiast tego powie zwyczajnie, że nie dysponuje wolnymi stanowiskami. Barman nie przyzna się do odmowy obsłużenia ze względu na pochodzenie etniczne, powołując się raczej na brak miejsc w lokalu.

Ta „subtelna” różnica przy braku odpowiedniej regulacji prawnej kwestii dyskryminacji sprawia, że prawnicy występujący w sprawach związanych z naruszeniami praw człowieka stają przed fundamentalnym problemem gromadzenia materiału dowodowego koniecznego do jednoznacznego wykazania dyskryminacji. Dodatkowe utrudnienie stanowią bardzo słabo wykształcone na Węgrzech regulacje antydyskryminacyjne. Zgodnie zaś z niedawno wydaną dyrektywą unijną skierowaną przeciwko dyskryminacji rasowej, jeżeli istnieje przypuszczenie, że nastąpiła bezpośrednia lub pośrednia forma dyskryminacji, to pozwany musi dowieść, że nie naruszył zasady równego traktowania (przeniesienie ciężaru dowodu). Węgry jednak wciąż nie implementowały takiego rozwiązania, mimo krytyki zawartej w kilku raportach o stanie poszanowania praw człowieka. Prowadząc tego rodzaju sprawy musimy, w związku z powyższym, polegać na ogólnej regule dowodowej, zgodnie z którą skarżący obciążony jest obowiązkiem udowodnienia, że był on poddany dyskryminacji. Nie zawsze jest to zabieg łatwy. Z drugiej strony oczywistym jest, że szanse wygranej skarżącego w sądzie znacząco wzrastają wraz z ilością i różnorodnością (jakością) dowodów przez niego przedkładanych. Wykorzystanie testów dostarcza dodatkowej taktyki gromadzenia dowodów na potrzeby takich spraw, dowodów, które mogą okazać się decydujące dla wyniku sprawy wszczętej w związku z dyskryminacją.

Taktyka testu

W celu wdrożenia taktyki testu należy podjąć następujące kroki:

- Rekrutacja i selekcja testerów
- Szkolenie testerów
- Przeprowadzanie testów
- Ewaluacja wyników testów, weryfikująca istnienie dyskryminacji oraz przesadzająca o prowadzeniu sprawy przez organizację pozarządową
- Wykorzystanie materiału dowodowego w postępowaniu sądowym

Każdy z powyższych etapów zostanie szczegółowo przedstawiony poniżej.

Rekrutacja i selekcja testerów

Rekrutacja

Gdy zdecydowaliśmy się na zastosowanie opisywanej metody na Węgrzech, pierwszym z zadań stało się znalezienie potencjalnych testerów. Potrzebowaliśmy listy osób, spośród których koordynator testu mógłby wybrać odpowiednie pary testerów, mianowicie Roma i osoby niebędącej narodowości romskiej, dla każdej konkretnej sprawy. Niektóre ze spraw wymagają pracy dwóch par przy jednym incydencie (*vide* przykładowa sprawa Lajosa Balogha poniżej). Przy każdorazowym wykorzystaniu testerów konieczne było dobranie porównywalnych osób o podobnych cechach i kwalifikacjach. Należało więc dysponować odpowiednio szeroką pulą do wyboru.

Poszukując potencjalnych testerów polegaliśmy, przede wszystkim, na naszej uprzednio istniejącej sieci złożonej ze studentów, kontaktów osobistych, dziennikarzy oraz naukowców. Atutem studentów było ich otwarcie na nowe inicjatywy, jak i dyspozycyjność. Niektórzy dziennikarze natomiast byli przesadnie podekscytowani projektem i zbyt nastawieni na możliwie szybkie uzyskanie wyników dla samego ich opublikowania w gazetach. Jakkolwiek upublicznianie wyników stanowi ważny punkt procedury testu, wycucie odpowiedniego momentu musi być tutaj związane bezpośrednio z wymogami sprawy, nie zaś kryteriami dziennikarskimi. W większości spraw związanych z prawami człowieka preferujemy unikanie rozgłosu do chwili wszczęcia procedury sądowej, w którym to momencie cały materiał

dowodowy jest już zazwyczaj zebrany, a ryzyko bezpodstawnych oskarżeń zminimalizowane.

Poleganie na naszych kontaktach osobistych zrodziło pewne problemy. W niedawnej sprawie, przyjaciel współkoordynatora testu z NEKI okazał się być najmniej solidnym testerem. Koordynator zorganizował test baru w Budapeszcie, do którego Romowie nie są wpuszczani. Kilka minut przed planowanym rozpoczęciem przyjaciel zadzwonił aby oznajmić, że odwołuje swój udział, gdyż coś mu wypadło. Test musiał zostać odwołany, a siedem osób odesłanych do domów. Koordynator testu uznała, że w mniemaniu jej przyjaciela mógł on „pozwolić sobie” na odwołanie testu w ostatniej chwili, nawet z błahych powodów. Dodatkowo, jeżeli testerzy - „przyjaciele” składać będą zeznania przed sądem, może to wywołać zarzut braku obiektywizmu i spotkać się z negatywną oceną sądu. Problem ten nie pojawił się jeszcze w żadnej ze spraw, ale bezpieczniej jest wystrzegać się dostarczania argumentów stronie przeciwnej.

Jak dotychczas, nie musieliśmy rozwijać procedur systematycznej rekrutacji, gdyż drogą nieformalną byliśmy w stanie znaleźć wystarczającą liczbę testerów wtedy, gdy ich potrzebowaliśmy. Nasze ostatnie publiczne prezentacje dotyczące działalności NEKI i taktyki testu poszerzyły możliwości naboru - poszczególne osoby zgłaszały się, oferując pomoc. Zdecydowaliśmy nie rekrutować testerów poprzez publiczne ogłoszenia, tak jak to się odbywa w USA. Kwestia Romów jest na Węgrzech tak kontrowersyjna, że nie udało się zapewne uniknąć prowokacji.

Kryteria selekcji

Rola testera jest pierwszoplanowa, w związku z czym dana osoba spełniać powinna następujące wymagania.

- **Niekarałość:** po pierwsze i najważniejsze, społeczny status i pochodzenie testera nie mogą budzić wątpliwości. Tester może zostać poproszony o wystąpienie przed sądem w charakterze świadka, a karałość może przyczynić się do obniżenia jego wiarygodności.
- **Obiektywizm:** tester nie może mieć jakiegokolwiek interesu w takim czy innym rozstrzygnięciu testu, ani pozostawać w jakiegokolwiek relacji ze skarżącym lub jego przeciwnikiem.

- **Solidność:** jako że postępowanie sądowe może trwać kilka lat, tester powinien przejawiać gotowość pozostania w kontakcie z projektem przez dłuższy okres czasu. Poziom poczucia odpowiedzialności danego człowieka można ocenić w toku całodziennego szkolenia. Należy się upewnić, że tester już na samym początku zostanie poinformowany, że w razie kontynuacji prowadzenia sprawy wiele będzie zależało od jego dyspozycyjności i gotowości do zeznawania, nawet w sytuacji przeciągającego się procesu sądowego.
- **Dokładność:** tester musi być dobrym obserwatorem, zdolnym do postrzegania wszelkich szczegółów czy aspektów sytuacji swego traktowania istotnych dla sprawy, by później przywołać i detalistycznie udokumentować zajście. Nie jest łatwo zmierzyć tę zdolność z wyprzedzeniem, koordynator może ją jednak osądzić w toku jednego testu.

Poza kryteriami technicznymi, testerzy muszą dodatkowo wziąć pod uwagę poziom swej gotowości psychicznej do wykonania zadania, które może okazać się sporym dyskomfortem, czy nawet wzbudzić strach. (zob. niżej podrozdział: *Wrażenia i refleksje testerów*).

Szkolenie testerów

Szkolenie prowadzone przez NEKI obejmuje dwa etapy. Po dokonaniu rekrutacji przeprowadzamy całodziennie szkolenie dla całej grupy. Następnie, kiedy pojawi się potencjalna sytuacja testu w związku z otrzymaną skargą, przeprowadzamy sesję przygotowawczą dla określonej sprawy z udziałem tylko tych testerów, którzy planowo będą w niej uczestniczyć.

Całodziennie szkolenie wprowadzające

Pierwsze szkolenie trwa jeden dzień i w orientacyjny sposób przybliży potencjalnym testerom wykorzystywaną metodę. Stanowi ono nie tylko ważny etap przygotowania, ale także pozwala testerom na zdecydowanie, czy są w stanie podjąć się tego rodzaju zadania, jak i umożliwia koordynatorowi testu weryfikację spełnianie przez kandydatów naszych kryteriów naboru. W naszym pierwszym szkoleniu wzięło udział 15-20 osób, spośród których wyłoniono wstępną pulę potencjalnych testerów. Po kolejnym, pula ta

wynosiła 30 osób. Z tej ostatniej wybraliśmy 6 do 10 testerów wystarczających na potrzeby testów.

Podczas sesji szkoleniowych testerom przedstawia się NEKI, naszą działalność oraz profil spraw, w których testy mogą być wykorzystane. Prezentujemy film video opisujący taktykę testu w pracy Komisji na rzecz Uczciwych Praktyk Mieszkaniowych.

Testerzy poznają następnie metodą pojedynczych kroków całą procedurę testową, włącznie z dokładnym objaśnieniem kwestionariusza, o którego wypełnienie zostaną poproszeni po zakończeniu każdego testu. Testerzy mogą zostać ponadto poinformowani o postępowaniu sądowym, które może zostać wszczęte na podstawie wyników testu, oraz jak testy przyczyniają się do podnoszenia poziomu respektowania praw obywatelskich. Okazało się, że najbardziej użyteczną częścią szkolenia była sesja szczegółowych pytań i odpowiedzi.

Konieczne jest właściwe zrozumienie przez testerów ich roli zarówno podczas samego testu, jak i następującej po nim procedurze sądowej. Jeżeli NEKI na podstawie rezultatów testu podejmie kroki prawne, od testerów będzie wymagane danie świadectwa przed sądem. Jakkolwiek nie możemy opracować z testerami ich zeznań, upewniamy się, że znają w każdym detalu procedurę sądową, jej planowany czas trwania oraz pytania, jakich mogą się spodziewać. W niedawno prowadzonej sprawie tester oznajmił, że nie zamierza stawić się w sądzie z uwagi na brak czasu oraz niechęć spotkania pozwanego w sprawie. Było więc oczywiste, że nie zapewniliśmy mu wystarczającej ilości informacji o postępowaniu sądowym. Przekonał się go, by wziął udział w procesie, jednak cała sytuacja była dość ryzykowna. Obecnie poświęcamy większą uwagę przygotowaniu potencjalnych testerów.

Szkolenie nastawione na konkretną sprawę

Po otrzymaniu przez NEKI określonej skargi, przeprowadza się kolejne szkolenie dla testerów, którzy zostaną wysłani na miejsce zarzucanej dyskryminacji. Ma ono kluczowe znaczenie, gdyż testerzy muszą zrozumieć specyfikę danej sytuacji. Zostają im przypomniane podstawowe zasady opisane na sesji wstępnej szkolenia. Koordynator testu spotyka się z parami testerów (Romem i osobą niebędącą narodowości romskiej), przedstawia im zarzut weryfikowany przez NEKI wraz z koniecznymi informacjami (adres miejsca, numery telefonów,

nazwiska). Z pomocą koordynatora, testerzy przeglądają kwestionariusz i przygotowują się do konkretnego zadania. W zależności od skargi, istnieją szczególne rodzaje informacji, jakie powinny zostać pozyskane przez testerów. Przykładowo, w przypadkach niewpuszczenia osoby pochodzenia romskiego do baru lub restauracji, testerzy muszą ustalić powód dla takiej odmowy. W kilku przypadkach pracownik ochrony otwarcie poinformował tak skarżącego, jak i testerów, że kierownictwo odmawia wstępu Romom, gdyż sprawiają oni problemy. Testy zapewniają większą ilość świadków takiego rodzaju dyskryminacji, czyniąc łatwiejszym wykazanie przed sądem, że do dyskryminacji w istocie doszło.

Umowa

Zadanie testerów opisane jest w umowie podpisanej przez testera i NEKI. W takiej umowie, tester zobowiązuje się do:

- Przeprowadzenia testu we wskazanym miejscu
- Wypełnienia kwestionariusza nie później niż 20 minut od zakończenia testu
- Podczas testu, zachowania w przeciętny sposób i niewyrażania swej osobistej opinii
- Szczegółowego opisu sytuacji poprzez wypełnienie stosownego formularza
- W przypadku, jeżeli przed, w czasie lub po zakończeniu testu wydarzy się coś niespodziewanego, natychmiastowego skontaktowania się z koordynatorem
- W razie postępowania przed sądem, stawiania się w celu złożenia zeznań o swych doświadczeniach
- Nieujawniania wyników testu osobom trzecim. Zarówno przed, jak i po teście, do nieujawniania osobom trzecim informacji o metodzie czy szczegółach testu bez uprzedniej zgody NEKI
- Wykonywania poleceń koordynatora testu

W tej samej umowie, NEKI zobowiązuje się do:

- Zapewnienia testerowi opieki prawnej, jeśli będzie to konieczne w związku z testem

- Nieujawniania osobom trzecim informacji o teście bez jego zgody
- Zapłacenia testerowi po wykonaniu testu wynagrodzenia w wysokości 5000 forintów węgierskich. W razie konieczności stawiania się w sądzie, zapłacenia testerowi po 5000 forintów węgierskich za każdy dzień nieobecności w pracy.

Wrażenia i refleksje testerów

Bycie testerem nie jest łatwym zadaniem, podobnie jak nie zawsze daje satysfakcję. Przykładem może być wypowiedź jednego z testerów, B. Berkes, dotycząca jej doświadczeń z przeprowadzania testu w jednym z popularnych pubów w Budapeszcie w sierpniu 2002 roku:

„Mimo, że byłam przygotowana na odmowę, uczucie poniżenia, jakiego doznałam przed wejściem, było silniejsze, niż się spodziewałam. Cały czas jednak myślałam o tym, że jestem tam z innymi testerami - moimi romskimi i nieromskimi przyjaciółmi. Nie wiem, jak zachowałabym się w 'prawdziwej' sytuacji.”

Nie jest zjawiskiem rzadkim, że testerzy doznają „mieszanych uczuć” w związku ze swym doświadczeniem, zwłaszcza testerzy pochodzenia romskiego. W pewnym sensie, uczestnictwo w teście jest tożsame z dobrowolnym wyborem znalezienia się w sytuacji, kiedy jest się poniżanym przez innych. Romowie, podobnie jak członkowie każdej innej mniejszości narażonej na dyskryminację, regularnie doznają takich upokorzeń i nie potrzebują ich więcej. Każda forma upokorzenia jest destrukcyjna nawet, gdy „wywoływana” jest dla użytecznego powodu. Jednak, chociaż testerom nie podoba się sama sytuacja testu, donoszą oni o poczuciu zadowolenia, jakie ogarnia ich, gdy test się powiedzie i mają poczucie, że NEKI zgromadziło dowody konieczne do skutecznego reprezentowania skarżącego.

Podobne obawy pojawiły się już w toku sesji przygotowawczych dla testerów: „A co, jeśli mnie będą niepokoić, obrażać, lub pobijać? Co, jeżeli usłyszę rasistowskie komentarze?” Członkowie zespołu NEKI zawsze podkreślają, że test nie ma pierwszeństwa przed przeprowadzającą go jednostką, i namawiają testerów do dbania przede wszystkim o swoje bezpieczeństwo i emocjonalny spokój. Testerów nakłania się do pasywnej postawy w obliczu niepokoju oraz do opuszczenia

miejsca zdarzenia natychmiast, kiedy poczują się wystawieni na niebezpieczeństwo. Uczula się ich, by nie wdawali się w utarczki słowne czy zapalczywe dyskusje, które mogłyby skończyć się przemocą. Zaleca im się wykorzystanie ich zdrowego osądu do ustalenia najlepszego wyjścia z danej sytuacji.

Kolejna refleksja natury ogólnej wynika z ostatecznej konieczności zeznawania przez testerów w sądzie. Ponieważ większość osób nie miało doświadczeń z sądem, wielu czuje się zdeprymowanych procedurą, szczególnie jeżeli są to członkowie mniejszości, które doznały nierównego traktowania ze strony systemu prawnego.

Mimo tych obaw, osoby te kontynuują uczestniczenie w testach. Czują satysfakcję dzięki swemu wkładowi w proces obrony praw człowieka, donoszą o pozytywnych doświadczeniach z sali sądowej. Jeden z testerów, student ostatniego roku prawa, zdecydował się na pracę w NEKI w charakterze stażysty.

Przeprowadzanie testów

Zaraz po otrzymaniu przez NEKI skargi podejmujemy decyzję o rozpoczęciu testu. Większość skarg nie zostaje zakwalifikowana jako przypadki dyskryminacji. W sprawach, w których dyskryminacja rzeczywiście nastąpiła (około 30 skarg rocznie), w pierwszej kolejności gromadzimy wszystkie możliwe informacje o sytuacji. Już rekonstrukcja faktów może sama w sobie odnieść pozytywny skutek. Możemy wystosować list do lokalnych władz lub właścicieli przedsiębiorstwa, które dopuściło się naruszenia, mogą oni bowiem dokonać zmian bez potrzeby podejmowania dalszych kroków prawnych.

Jeżeli sądzimy, że przeprowadzenie testu przyczyni się do zgromadzenia dowodów na potrzeby ewentualnego postępowania, decyzja o teście musi zostać podjęta niezwykle szybko. Przykładowo,

w razie odmowy przyjęcia do pracy, test zadziała sprawnie tylko w razie wysłania kolejnych wnioskujących jeszcze gdy stanowisko jest wciąż dostępne, jest bowiem niezbędne, aby wniosek o to samo miejsce pracy złożony został w takich samych warunkach. Tylko w ten sposób doświadczenia testera może zostać uznane za prawnie istotne z punktu widzenia sytuacji skarżącego. Tak więc, z chwilą podjęcia decyzji o wdrożeniu testu, szybko wybieramy testerów, szkolimy ich i planujemy przebieg testu.

Testerzy zostają następnie wysłani na miejsce, gdzie miało dojść do dyskryminacji. Utrwalają oni swoje doświadczenia na kwestionariuszu natychmiast po wykonaniu testu, szczegółowo relacjonując to, jak zostali potraktowani. Koordynator testu może dzięki temu dokonać ewaluacji zgromadzonych danych i ocenić, czy w sprawie doszło do nierównego traktowania, oraz czy mogą zostać podjęte działania prawne.

Procedura związana z przeprowadzaniem testu:

- Zgromadzenie danych i podjęcie decyzji, czy w tym przypadku test będzie użyteczny
- Wybór pary testerów (pochodzenia romskiego oraz osoby niebędącej narodowości romskiej)
- Przeprowadzenie nastawionego na daną sprawę szczegółowego szkolenia testerów
- Podpisanie umów z testerami
- Wysłanie testerów na miejsce testu
- Zorganizowanie powrotu testerów do biura, dopilnowanie wypełnienia kwestionariuszy
- Dokonanie ewaluacji danych uzyskanych w drodze testu

Przykład: sprawa Lajosa Balogha

Bodaj najlepszą drogą zrozumienia metody testu jest analiza konkretnego przypadku jej wykorzystania.

Mimo, że jak dotąd żadna ze spraw o dyskryminację pracowniczą na Węgrzech nie zakończyła się prawomocnym wyrokiem sądu, przypadek Lajosa Balogha wart jest dokładnego przeanalizowania. Wyniki testu były jednoznaczne, a sprawa ilustruje każdy z etapów procedury testu. Waga sprawy polegała także na tym, że Kodeks Pracy jest jedyną węgierską ustawą zawierającą odpowiednie przepisy antydyskryminacyjne. Jako, że przepisy owe nie były przed tą sprawą nigdy powoływane, wzięcie udziału w procesie ich wykładni i stosowania stało się dla nas priorytetem.

Skarga

Lajos Balogh przerwał naukę w szkole wyższej w związku ze złą sytuacją materialną i rozpoczął starania o zatrudnienie. W lutym 1999 roku zgłosił się telefonicznie w odpowiedzi na znalezioną w gazecie ofertą pracy. Firma T. poszukiwała osób do roznoszenia ulotek. Operator oznajmił kandydatowi, że są wolne miejsca i zaprosił go na rozmowę kwalifikacyjną. Po przybyciu do biura kandydat poproszony został o wypełnienie formularza danych osobowych. W odpowiedzi na zadane pytanie wyjaśnił, że wykonywał już kiedyś podobne zajęcie. Nie otrzymał już więcej pytań, został tylko poproszony o kontakt telefoniczny dwa dni później. Lajos Balogh udał się jednak do biura osobiście, gdzie, jak twierdzi, zobaczył swój formularz zgłoszeniowy ze słowem „cygan” napisanym drukowanymi literami przez cały dokument. Nie udzielono mu żadnych konkretnych informacji, polecono jedynie skontaktować się ponownie za kolejne dwa dni. Później jeszcze kilkakrotnie proszony był o oddzwonienie, by w końcu dowiedzieć się, że wolnych stanowisk już nie ma.

Lajos natychmiast zwrócił się do NEKI twierdząc, że do pracy nie został przyjęty ze względu na swe romskie pochodzenie, a dowodem na jego twierdzenia jest zapisek na formularzu. Wspomniany formularz został jednak w jego obecności podarty i wyrzucony. Aby udowodnić ten typowy przypadek dyskryminacji postanowiliśmy przetestować procedurę kwalifikacyjną firmy.

Etapy testu

Przygotowanie testerów

Koordinator testu dokonał wyboru dwóch par testerów o cechach podobnych do romskiego skarżącego. Wszyscy byli studentami poszukującymi źródła dochodów. Przed skierowaniem na test zostali wezwani do biura NEKI, gdzie koordinator przekazał im wszystkie konieczne do przeprowadzenia testu informacje. Testerzy poznali zapoznali się ze sprawą skarżącego, otrzymali ponadto dokładne instrukcje postępowania, w czym pomocny był kwestionariusz wypełniany po zakończeniu testu. Zostali poinformowani o możliwości wezwania do złożenia zeznań przed sądem na okoliczność będących ich udziałem zdarzeń.

NEKI dysponuje znajdującym zastosowanie do szerokiego zakresu spraw ogólnym kwestionariuszem, modyfikowanym na potrzeby konkretnego testu. Dla testera jest bowiem niezwykle ważne, by z wyprzedzeniem znać szczegóły, na które warto zwrócić uwagę, spodziewać się określonego kształtu rozmowy kwalifikacyjnej, wreszcie – by zdać sobie sprawę z pytań, na które sam powinien uzyskać odpowiedzi.

Doświadczenia testerów

Dwóch pierwszych testerów złożyło podania o pracę w dniu 29 kwietnia 1999 roku, dokładnie powtarzając działania poszkodowanego. Telefon osoby niebędącej narodowości romskiej został wykonany do firmy jedynie pół godziny po telefonie testera romskiego. Następnie obaj zgłosili się do pracy osobiście. Obydwaj wypełnili formularze osobowe i zostali poproszeni o późniejszy kontakt telefoniczny. Druga para testerów powtórzyła tę procedurę kilka dni później. Następnie cała czwórka skontaktowała się z firmą telefonicznie, by dowiedzieć się, że obydwaj testerzy nieromscy zostali zatrudnieni, Romów zaś nie przyjęto.

Zatrudnieni testerzy podpisali umowy i otrzymali ulotki do dystrybucji. W celu dalszego potwierdzenia dyskryminacji poleciliśmy testerom nie wykonywać powierzonego im zadania, a jedynie zwrócić firmie ulotki z komentarzem, że roznoszenie jest dla nich zbyt problematyczne. Tego dnia skierowaliśmy do firmy kolejnego testera romskiego wiedząc, że z całą pewnością zwolniły się tam stanowiska. Także i on wypełnił formularz osobowy, by spotkać się następnie z telefoniczną odmową przyjęcia do pracy. Na tym etapie opisywana firma odmówiła już czterem Romom zatrudnienia na stanowisku nie wymagającym jakichkolwiek kwalifikacji czy określonego poziomu wykształcenia.

Ewaluacja kwestionariuszy i kontynuacja działania w sprawie

Po zakończeniu każdego z testów testerzy wypełniali kwestionariusze, szczegółowo opisując

swoje doświadczenia. W każdej ze spraw zadaniem NEKI jest odpowiednie przeanalizowanie owych informacji i zdecydowanie czy stanowią one dowody na dyskryminację. Jeżeli materiał dowodowy jest niewystarczający, należy poinformować osobę zainteresowaną o niemożności podjęcia dalszych kroków w sprawie. Jeśli jednak rezultaty testu w istocie wskazują na dyskryminację, dają podstawę do podjęcia odpowiednich kroków prawnych.

W sprawie Lajosa Balogha wyniki testu były nadzwyczaj spójne i stanowiły użyteczny materiał dowodowy. NEKI złożyło w imieniu skarżącego pozew przeciwko firmie, powołując się na rozdział 5 Kodeksu Pracy. Powód jest osobą, która zwróciła się do NEKI ze skargą na naruszenie jej podstawowych praw, zaś pięciu testerów może zeznawać na okoliczność stosowania przez firmę praktyk dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji. Na pierwszy rzut oka sprawa nie wydaje się skomplikowana. Istnieją wiarygodne dowody poddania dyskryminacji, testerzy gotowi są złożyć zeznania dotyczące swoich doświadczeń, powoda reprezentuje znany prawnik zajmujący się prawami człowieka, podczas gdy pozwana firma występuje bez pełnomocnika. Mimo tego, trzy lata zajęło sądowi samo stwierdzenie swojej właściwości w sprawie. Proces co do istoty sprawy nawet się nie rozpoczął. Do końcowego rozstrzygnięcia jest przez to bardzo daleko, trudno zatem przewidzieć wynik postępowania, czy też ocenę rezultatów testu, jakiej dokona sąd.

Rezultaty

Dotychczas NEKI wysyłało testerów 15 razy. W trzech przypadkach ukończenie testu okazywało się z różnych powodów niemożliwe. Spośród dwunastu ukończonych testów, pięć nie przyniosło dowodów na mającą systematyczny charakter dyskryminację. Pozostałych siedem stanowiło przekonywające unaocznienie dyskryminacji, wystarczające do wszczęcia postępowań sądowych. Z powyższych siedmiu spraw, NEKI złożyło sześć pozwów antydyskryminacyjnych. Trzy z nich są wciąż rozpatrywane.

Z trzech rozpatrzonych spraw wygraliśmy dwie, jedną przegraliśmy. Testerzy występowali przed sądem za każdym razem, ich zeznania były dopuszczane przez sąd bez jakichkolwiek wątpliwości czy sprzeciwu. W dwóch wygranych sprawach, sąd uznał dane uzyskane w drodze testów za dowody dyskryminacji. W ocenie NEKI dane te zasadniczo przyczyniły się do wygrania procesów. W trzeciej ze spraw sąd doszedł do wniosku, że dane uzyskane na podstawie testu, choć dopuszczalne jako prawidłowo przeprowadzony dowód, nie dowodziły w stopniu wystarczającym, że powód został poddany dyskryminacji.

NEKI jest jedyną na Węgrzech firmą prawniczą wykorzystującą taktykę testu. Inni prawnicy zajmujący się sprawami z zakresu praw człowieka kierowali jednak do NEKI przypadki wymagające, według nich, ze względu na gromadzenie materiału dowodowego, przeprowadzenia testu.

Użycie wyników testu w negocjacjach pozasądowych

W jednej ze spraw, w których test wykazał dyskryminację, NEKI nie wszczęło postępowania przed sądem. Zamiast tego zwróciliśmy się do potencjalnego pozwanego z propozycją wynegocjowania ugody pozasądowej. Osobie tej przedstawiliśmy przypadek poszkodowanego i wyniki przeprowadzonego testu, które prawnik uznał za mocny dowód w ewentualnej sprawie. Na tamtym etapie NEKI miało już na swym koncie wygrane w sądzie na podstawie dowodów uzyskanych z testów. Winny dyskryminacji chciał uniknąć procesu, a NEKI i poszkodowany byli zainteresowani w szybkim załatwieniu sprawy. Strony udało się wynegocjować porozumienie w okresie niecałych trzech miesięcy. Na mocy osiągniętej ugody winny dyskryminacji publicznie przeprosił poszkodowanego, zwolnił pracowników, którzy dopuścili się naruszeń, oraz zapłacił osobom poddanym dyskryminacji odszkodowanie – odszkodowanie pięciokrotnie wyższe od zazwyczaj zasądzanych w procesach w związku z podobnymi przypadkami.

W niedawno prowadzonej sprawie, skarżący zarzucali dyskryminację w dostępie do znanego budapesztańskiego klubu. W związku z dużą liczbą świadków incydentu nie było potrzeby przeprowadzania testu. NEKI zwróciło się do właściciela z propozycją rokowań. Jakkolwiek okazał się on umiarkowanie otwarty na takie rozwiązanie, przejawiał chęć dyskusji na temat istoty zaistniałej sytuacji. NEKI nie zajmuje się natomiast podczas rokowań rozważaniem faktów danego przypadku, a więc czy dyskryminacja miała miejsce czy nie, a jedynie negocjowaniem ugody. W opisywanej sprawie rokowania zostały zakończone, znajdzie ona swój finał w sądzie.

Według prognoz NEKI użyteczność testu wzrastać będzie w sprawach, gdzie możliwe są rokowania bez konieczności wszczynania postępowania sądowego.

Zastosowanie taktyki do spraw sądowych:

ważne kwestie do uwzględnienia

Z naszych doświadczeń wynika, że bez wsparcia organizacji dysponującej odpowiednią ilością czasu, środków i wiedzy prawniczej niemożliwe byłoby stawianie czoła przypadkom dyskryminacji przed sądami węgierskimi. Jest to niewątpliwa oznaka nieefektywności prawa węgierskiego, które nie służy ochronie interesów osób poddanych naruszeniom praw człowieka. Jeżeli stajesz wobec podobnej sytuacji w Twoim kraju, gdzie dyskryminacja jest powszechna, a ofiary i ich prawnicy mają trudności z udowodnieniem jej przed sądem, powinieneś rozważyć wzmocnienie Twoich wysiłków poprzez zastosowanie opisywanej tutaj taktyki testu. Mamy nadzieję, że przedstawienie naszych działań da Ci jasny obraz kroków do podjęcia i pułapek do ominięcia, zwłaszcza w odniesieniu do wyboru, szkolenia i wykorzystania testerów. Sugerujemy ponadto, byś wziął pod uwagę kilka dodatkowych kwestii i wniosków, jakie wyciągnęliśmy z naszego doświadczenia.

Prawo antydyskryminacyjne: użycie wyników testu dla potrzeb postępowania sądowego będzie musiało wpisywać się w kontekst specyfiki krajowego systemu przepisów antydyskryminacyjnych. Zobowiązania państwa wynikające z prawa międzynarodowego mogą również stanowić podstawę do odpowiednich działań prawnych. Jakikolwiek nie byłyby jednak ramy prawne, w toku sprawy sądowej związanej z przypadkiem dyskryminacji zazwyczaj konieczne są dowody na to, że nie był on pojedynczym incydentem, ale przykładem systematycznej praktyki dyskryminacyjnej. Taktyka testu może stanowić skuteczną metodę gromadzenia takich dowodów.

Zasoby: taktyka testu rozwinięta przez NEKI w celu zbierania dowodów na dyskryminację wymaga dużego nakładu czasu i pieniędzy. Wymaga ponadto zaplecza organizacyjnego w postaci dobrze wyposażonego biura, odpowiednio wyszkolonego koordynatora testów i przeszkolonych testerów. Aby wykorzystać następnie wyniki testów podczas procesu,

powyższe zasoby muszą zostać wsparte przez kadre profesjonalnych prawników, którzy zechcą przeprowadzić sprawy o dyskryminację przez skomplikowany system wymiaru sprawiedliwości.

Kto będzie powodem?: w sprawie, gdzie test wykazuje dyskryminację, zarówno pierwotnie poszkodowany, jak i testerzy będą poddani naruszeniu. Mimo, że również testerzy mogą zostać w czasie testu poniżeni, ich cel ich działania jest od samego początku inny, niż w przypadku osoby skarżącego. W sprawach z zakresu dyskryminacji pracowniczej testerzy nie szukają pracy, są jedynie zatrudnieni przez NEKI celem przetestowania praktyk rekrutacyjnych. Dlatego też nie ma podstaw prawnych do włączania ich do procedury sądowej w charakterze powodów. W związku z powyższym NEKI wszczynają postępowanie tylko w imieniu pierwotnie poszkodowanego i wykorzystuje zeznania testerów przeprowadzając dowody w sprawie.

Sytuacja spraw dotyczących dostępu do miejsc publicznych jest zgoła inna. W kilku przypadkach NEKI reprezentowała przed sądem zarówno pierwotnie poszkodowanego, jak i testerów. Zamiany testerów nie różniły się bowiem zasadniczo od zamiarów skarżącego, jako, że w istocie chcieli oni fizycznie przebywać w danej przestrzeni. W niedawnej sprawie romscy testerzy zwrócili się do NEKI o „wykorzystanie” ich jako powodów, gdyż poczuli się poniżeni, kiedy odmówiono im wejścia do lokalu otwarcie powołując się na ich pochodzenie. Pozew ten jest jeszcze w stadium przygotowania i trudno ocenić, jaka będzie reakcja sądu na pozycję prawną testerów.

Rodzaje spraw: pozytywny rezultat przyniosło wykorzystanie przez nas taktyki testu w konfrontacji z dyskryminacją pracowniczą, dyskryminacją na rynku mieszkaniowym oraz w dostępie do miejsc publicznych. Dopuszczanie przez sądy w charakterze dowodu zeznań testerów pozwala przypuszczać, że testy stanowią prawnie akceptowalną metodę wykazywania dyskryminacji.

Osoby poszkodowane: NEKI działa w związku ze sprawami, które dotyczą przede wszystkim mieszkającej na Węgrzech ludności romskiej. Istnieje również sporo przypadków dyskryminacji na innym podłożu, takim jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, język, religia oraz poglądy polityczne. W każdej z tych spraw potrzebna jest ochrona prawna. Jeżeli metoda testu odnosi pożądany skutek w walce z przypadkami

dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, można spodziewać się jej skuteczności również w innych rodzajach spraw. Na Węgrzech rezultaty testów i wyniki z nich procesy sądowe

obserwowane są przez media, stąd można spodziewać się, że inne organizacje ochrony praw człowieka wykorzystają taktykę testu w odniesieniu do prowadzonych przez siebie spraw.

Inne sposoby wykorzystania taktyki testu

Testowanie może stanowić również użyteczny środek gromadzenia dowodów na potrzeby działalności lobbingowej czy podnoszenia poziomu świadomości społecznej. Na Węgrzech, przykładowo, przygotowywane są obecnie nowe przepisy antydyskryminacyjne, w których oficjalnym opiniowaniu czynny udział brać mogą organizacje pozarządowe. Opinia NEKI zawierała spostrzeżenie, że sama potrzeba przeprowadzania testów jest wyrazem słabości obecnie obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych. NEKI wydaje coroczny raport o swej działalności, sprawach oraz rezultatach doświadczeń związanych z testami. Na podstawie dowodów zgromadzonych w niektórych ze spraw, tych w późniejszym stadium postępowania sądowego, przygotowywane są informacje dla mediów. Uzyskany przez to rozgłos stanowi wkład do podnoszenia poziomu świadomości społecznej w zakresie potrzeby eliminacji dyskryminacji.

Dzięki naszemu doświadczeniu z przeprowadzaniem testów zdobyliśmy szeroką wiedzę. Jesteśmy przekonani o istnieniu na Węgrzech zdecydowanie większej ilości przypadków i praktyk dyskryminacji. Biorąc pod uwagę znane nam rozmiary problemu, wciąż bardzo niewiele osób zgłasza się do NEKI z prośbą o wsparcie. Mimo, że NEKI wykorzystuje zazwyczaj taktykę testu, gdy otrzymuje skargę zarzucającą dyskryminację, taktyka ta może z pewnością zostać użyta dla innych celów:

- Testowanie może zostać aktywnie wykorzystane do wykazania i upublicznienia

praktyk dyskryminacji na rynku zatrudnienia lub w danej firmie. Szersze zastosowanie taktyki może również obejmować przeprowadzanie testu bez skargi poszkodowanego, w celu ustalenia, czy dany dział rynku zatrudnienia systematycznie dyskryminuje osoby ze względu na ich narodowość, rasę, płeć, orientację seksualną, czy też ułomność (jak HIV/AIDS). Wyniki tych testów mogą następnie przyczynić się do lobbowania na rzecz pożądaných zmian owych praktyk zarówno na drodze postępowania sądowego, jak i poprzez podnoszenie poziomu świadomości społecznej.

- Testowanie może być również wykorzystane do naświetlania przypadków rasistowskiego podejścia w funkcjonowaniu określonych gałęzi administracji publicznej. Nasz rosyjski współpracownik przykładowo zasugerował wykorzystanie w jego rodzinnym mieście osób pochodzących z Kaukazu do poddania testowi procedury naboru do policji.
- Testy przeprowadzać można ponadto w bardziej rozbudowanych formach w celu zweryfikowania istnienia dyskryminacji na danym obszarze, oraz jako środek nacisku na różne podmioty, by takich praktyk nie stosowały. Seria testów może zostać przeprowadzona dla sprawdzenia, czy osoby o określonym pochodzeniu etnicznym są inaczej traktowane w tych sytuacjach, gdzie nękanie i dyskryminacja zdarzają się często, jak przy przebywaniu w określonych miejscach. Taktyka testu musiałaby zostać zaadaptowana do tych rozbudowanych warunków, zaś sam test rozciągnięty w czasie na okres, przykładowo, kilku tygodni.

Wnioski

Sytuacja na Węgrzech nie jest wyjątkowa. Dyskryminacja przybiera bardzo liczne formy i jest powszechna w większości społeczeństw świata. W rzeczywistości, jest to problem do tego stopnia rozpowszechniony, że wiele krajów - a być może większość - posiada odpowiednie ramy prawne dla konfrontacji naruszeń praw, które zwalczane są również międzynarodowym prawem ochrony praw człowieka. Metoda testu wykorzystuje rzezone ramy prawne, pokazując jednocześnie, że krajowe przepisy antidyskryminacyjne są prawie zawsze skonstruowane w sposób niewystarczająco chroniący ofiarę (w istocie, bywają przypadki, kiedy prawo pośrednio chroni sprawców naruszeń poprzez utrudnienia procesowe). Tam, gdzie

stosowne przepisy istnieją, często nie są egzekwowane, zaś ciężar dowodu jest wyzwaniem prawie niemożliwym do zrealizowania w praktyce.

Jesteśmy przekonani, że metoda testu to mały, lecz ważny krok w kierunku realizacji owego wyzwania. Przy odpowiednio szerokim wykorzystaniu przyczyni się ona do promowania użycia instrumentu prawnego w postaci pozwu sądowego w związku z dyskryminacją. Sprawy te, jak i walor w postaci edukacji społecznej na temat wyników testów, będą stanowić trwały wkład w podnoszenie poziomu społecznej świadomości problemu dyskryminacji, ostatecznie przybliżając nas do kultury poszanowania praw człowieka. Metoda testu pomogła nam na Węgrzech. Mamy nadzieję, że okaże się ona użyteczna także i w Twojej pracy.

Notatki

Notatki

**Pełna lista publikacji dostępnych w serii Zeszytów Taktycznych
dostępna jest na stronie internetowej www.newtactics.org.**

Na powyższej stronie znaleźć można również łatwą w obsłudze bazę danych taktyk
oraz forum dyskusyjne dla działaczy na rzecz ochrony praw człowieka.



The Center for Victims of Torture
New Tactics in Human Rights Project
717 East River Road
Minneapolis, MN 55455
cvt@cvt.org
www.cvt.org

