



Հայաստանի աշխատաշուկայում խտրականության կանխարգելման մեխանիզմների առկայության վերաբերյալ

ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ



Հաշվետվություն

Հայաստանի աշխատաշուկայում խտրականության
դրսևորումների և դրանց կանխարգելման
մեխանիզմների վերաբերյալ

Հեղինակներ՝

Տաթևիկ Մատինյան

Լուիզա Ներսեսյան

Կազմի ձևավորում՝

Լուիզա Ներսեսյան

Հաշվետվությունը նվիրված է Հայաստանի աշխատաշուկայում խտրականության դրսևորումների ուսումնասիրությանը և դրանց կանխարգելման գործիքների գնահատմանը: Վերլուծվել են ինչպես մասնավոր ընկերությունների, հասարակական կազմակերպությունների, այնպես էլ հանրային մարմինների քաղաքականությունները և գործնական մոտեցումները: Ներկայացվել են առկա իրավական բացերը, ընթացակարգային խնդիրները և միջազգային ստանդարտների ու Արևելյան գործընկերության երկրների փորձի համեմատական վերլուծությունը:

Վերջում առաջարկվում են քաղաքական և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ, ինչպես նաև տիպային քաղաքականություն՝ խտրականության կանխարգելման արդյունավետ մեխանիզմներ ձևավորելու համար:

Հաշվետվությունը մշակել է Լիբերալ քաղաքականության ինստիտուտը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանատան ֆինանսական աջակցությամբ:

Բովանդակություն

1. Նախաբան.....	6
2. Քանակական տվյալների ամփոփում.....	8
3. Խտրականության կանխարգելման քաղաքականության առկայությունը, կիրառելիությունն ու հասանելիությունը.....	9
3.1. Մասնավոր ընկերություններում առկա իրավիճակը.....	10
3.2. Հասարակական կազմակերպություններում առկա իրավիճակը	13
3.3. Հանրային մարմիններում առկա իրավիճակը	15
4. Արձանագրված իրավական և ընթացակարգային խնդիրները	18
4.1. Իրավական բացեր և համակարգային սահմանափակումներ	18
4.2. Վարքագծի կանոնադրքերի սահմանափակ կիրառելիություն և իրավական ուժ.....	18
4.3. Հստակ քաղաքականության բացակայությունը որպես ինստիտուցիոնալ ռիսկեր	19
5. Միջազգային փորձի ուսումնասիրություն	21
5.1. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության ստանդարտները....	21
5.2. «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» ԱՄԿ կոնվենցիա	22
5.3. «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրակա—նության մասին» ԱՄԿ կոնվենցիա	23
5.4. «Բռնության և ոտնձգության մասին» կոնվենցիա	24
5.5. «Աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգությունների կանխարգելում» ԱՄԿ Հանձնարարական	25
5.6. «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» ԵՄ հրահանգ	26
5.7. «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր հիմքերի մասին» ԵՄ հրահանգ.....	28
6. Համեմատական վերլուծություն.....	30

6.1.	Մոլորվական փորձի ուսումնասիրություն	30
6.2.	Վրացական փորձի ուսումնասիրություն	32
6.3.	Ուկրաինական փորձի ուսումնասիրություն	34
7.	Առաջարկություններ.....	38
8.	Տիպային քաղաքականություն.....	40

*«Ուղղակի խտրականությունը առկա է,
երբ անձի նկատմամբ կիրառվում է
ավելի անբարենպաստ վերաբերմունք,
քան նմանատիպ իրավիճակում
մեկ այլ անձի նկատմամբ՝ կրոնի, համոզմունքի,
հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով»:*

*«Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ
հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր հիմքերի մասին»
Եվրոպական Միության Խորհրդի 2000/78/ԵՀ հրահանգ*

1. Նախաբան

2025 թվականի հուլիսի 1-ից 20-ն ընկած ժամանակահատվածում «Լիբերալ քաղաքականության ինստիտուտ» հասարակական կազմակերպությունը Հայաստանում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանության ֆինանսական աջակցությամբ իրականացրել է աշխատաշուկայում խտրականության դրսևորումների և դրանց կանխարգելման մեխանիզմների վերաբերյալ համապարփակ ուսումնասիրություն: Ուսումնասիրության նպատակն էր վերհանել և վերլուծել խտրականության կանխարգելման գործուն մեխանիզմների առկայությունը ՀՀ աշխատաշուկայում: Ուսումնասիրությունն անց է կացվել գրավոր կարգով՝ էլեկտրոնային փոստին հարցում ուղարկելու միջոցով 200-ից ավել գործատուների շրջանում՝ ներառելով ինչպես մասնավոր, այնպես էլ հանրային և հասարակական կազմակերպություններ (այսուհետ նաև ՀԿ-ներ կամ ՔՀԿ-ներ):

Նմանատիպ հետազոտության իրականացման նպատակն է ոչ միայն արձանագրել ներկայիս իրավիճակն աշխատաշուկայում, այլ նաև գրավոր հարցումների միջոցով գրավել գործատուների ուշադրությունը՝ խտրականության բացառման վերաբերյալ քաղաքականության անհրաժեշտության և կարևորության վրա, դիտարկել, թե որքանով են գործատուները հետաքրքրված ներդնել խտրականության կանխարգելման քաղաքականություն աշխատավայրերում:

Նման քաղաքականությունը նպաստում է ավելի բաց և հարգալից աշխատանքային մշակույթի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր աշխատակից իրեն զգում է արժևորված: Նշվածն էլ իր հերթին բարձրացնում է աշխատակիցների ներառականությունը ու մոտիվացիան, ինչը դրականորեն է անդրադառնում ընդհանուր արտադրողականության վրա:ա

Ի վերջո, խտրականության դեմ պայքարի ներքին քաղաքականության առկայությունը հնարավորություն է տալիս կանխել և արդյունավետորեն լուծել աշխատանքային տարաձայնությունները դեռևս վաղ փուլում՝ մինչ դրանց՝ լուրջ իրավական խնդիրների վերածվելը:

Խոշոր գործատուները, որպես աշխատաշուկայի հիմնական շարժիչ ուժերից մեկը, առանձնահատուկ ազդեցություն ունեն ոլորտային մշակույթների ձևավորման և աշխատաշուկայում տարածված պրակտիկաների ներդրման հարցում:

ՀԿ-ներն առանձնահատուկ դիրք ունեն՝ իբրև ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և սոցիալական արդարության ոլորտի առաջամարտիկներ: Հետևաբար նրանց գործունեությունը և աշխատանքային մշակույթը պետք է լինեն օրինակելի՝ ներառականության, հավասարության և թափանցիկության տեսանկյունից:

Հանրային հատվածին ուղղված հարցումները հատուկ ընդգծված նշանակություն ունեն, քանի որ հանրային մարմինները, իբրև աշխատանքային հարաբերությունների օրինակի ձևավորող և խտրականության դեմ պայքարի քաղաքականության իրագործող

հանդիսանում են ինչպես քաղաքական կամքի, այնպես էլ քաղաքականության գործնական իրականացման հիմնական առաջամարտիկներ:

Հատկանշական է, որ հանրային մարմիններին ուղարկված հարցումները նպատակ ունեն վերլուծել ոչ միայն քաղաքականությունների առկայությունը, այլև դրանց գործնական կիրառելիությունը՝ ի նպաստ հավասարության սկզբունքի ամրապնդման:

Այսպիսով, թե՛ խոշոր գործատուների, թե՛ հասարակական կազմակերպությունների, թե՛ հանրային հատվածի կազմակերպությունների ներգրավումը հարցման շրջանակում հնարավորություն է տվել դիտարկել ոչ միայն իրավական և քաղաքական միջավայրի, այլև գործնական կիրառման մակարդակը՝ խտրականության կանխարգելման և հավասարության ապահովման համատեքստում: Դրանց գործունեությունը կարող է մեծապես նպաստել կամ խոչընդոտել աշխատաշուկայում հավասար հնարավորությունների հաստատմանը՝ կախված դրանց ունեցած պատասխանատվության մակարդակից և ներգործության շրջանակից:

Ուսումնասիրության իրականացման նպատակով ուղարկվել է ընդհանուր թվով 204 հարցում, որոնք ըստ գործատուների տեսակի բաժանվել են հետևյալ խմբերի՝

Խոշոր հարկատու գործատուներ - 95 հասցեատեր, որոնք ընտրվել են ՀՀ հանրային եկամուտների կոմիտեի կողմից հրապարակված խոշոր հարկատուների 2024 թվականի ցուցակից:

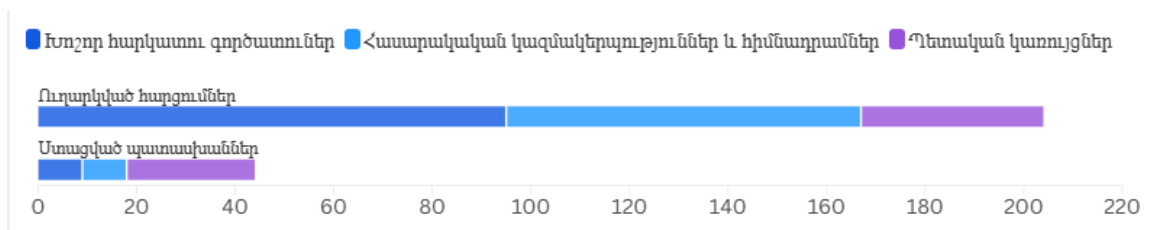


Հասարակական կազմակերպություններ և հիմնադրամներ - 72 կազմակերպություն՝ ներառյալ մարդու իրավունքների, սոցիալական պաշտպանության, կրթության, երիտասարդության և այլ ոլորտներում գործող ՔՀԿ-ներ, որոնք ներկա պահին իրականացնում են ակտիվ գործունեություն, ունեն թարմացվող սոցիալական էջեր կամ կայքեր:

Հանրային կառույցներ - 37 հասցեատեր, որոնց թվում ընդգրկված են ՀՀ բոլոր գործող նախարարությունները, մարզպետարանները, ինչպես նաև խոշոր համայնքների տեղական ինքնակառավարման մարմինները:

2. Քանակական տվյալների ամփոփում

Հաշվի առնելով, որ հարցման համար ընտրված յուրաքանչյուր կազմակերպությանն անհատական նամակ է ուղարկվել՝ հստակ հարցադրումներով և հղում կատարելով ՀՀ «Տեղեկատվության ազատության մասին» օրենքի համապատասխան կարագավորումներին, որին հարցվողը պարտավորվում է տրամադրել տեղեկատվություն, հավաքագրված արդյունքները խիստ մտահոգիչ էին՝ սակավության առումով: Առանձնակի ուշագրավ էր հասարակական կազմակերպությունների և հիմնադրամների կողմից հարցումներին չպատասխանելը: Արդյունքում, ընդհանուր ուղարկված 204 հարցումից ստացվել է ընդհամենը 44 պատասխան, այսինքն՝ 21,56%-ը:



Տեսակ	Ուղարկված ցումների քանակ	Ստացված պատասխանների քանակ	Տոկոս %
Հանրային կառույց	37	26	70.27%
Հասարակական կազմակերպություն	72	9	12.5%
Խոշոր հարկատու ատու	95	9	9.47%

Հանրային կառույցներին ուղարկված 37 հարցումից պատասխան է ստացվել 26-ից:

Հասարակական կազմակերպություններ և հիմնադրամներ ուղարկված 72 հարցումներից պատասխան է ստացվել 9-ից:

Խոշոր հարկատու գործատու ընկերություններին հասցեագրված 95 հարցումից պատասխան է ստացվել 9-ից:

3. Խտրականության կանխարգելման քաղաքականության առկայությունը, կիրառելիությունն ու հասանելիությունը

Հարցմանը պատասխանած կազմակերպությունների մեծամասնությունը (34 կազմակերպություն) նշում են, որ չունեն խտրականության կանխարգելման առանձնացված քաղաքականություն, առաջնորդվում են ՀՀ սահմանադրությամբ և վերաբերելի օրենքներով, ներկայումս նախատեսված չէ քաղաքականություն մշակելը և ներդնելը, իսկ 4 կազմակերպություն նշում են, որ կարծում են, որ առկա չէ քաղաքականություն ընդունելու անհրաժեշտություն:

Այս արձագանքը վկայում է, որ խտրականության կանխարգելման հարցը շատ հաճախ դիտարկվում է ոչ որպես գործնական կիրառելիություն ունեցող գործիք, այլ որպես գլոբալ ընդհանրական արժեք, որն արդեն իսկ «ապահովված» է օրենսդրորեն: Այդ մոտեցումը ցույց է տալիս ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների բացակայություն, երբ գործատուները ունենալով իրավական շրջանակ չեն ընդունում գործնական քաղաքականության առկայության անհրաժեշտությունը:

Մեկ այլ կարևոր եզրահանգում, որի վերաբերյալ թեև ուղղակի հարցադրում չի ներառվել հարցումներում, սակայն ստացված պատասխանների վերլուծությունից ակնհայտ էր դառնում, որ «խտրականության կանխարգելում» եզրույթը գրեթե միշտ ընկալվում է որպես կանանց և տղամարդկանց հավասարություն, երբեմն հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականության արգելք, իսկ օրինակ ազգային, կրոնական փոքրամասնությունների կամ LGBT+ համայնքի ներկայացուցիչների նկատմամբ խրտականության բացառման հարցը չի էլ շոշափվում և «հասկացվում» խտրականության կանխարգելում եզրույթի համատեքստում:

Հարցմանը պատասխանած 44 կազմակերպություններից 7-ը նշել են, որ իրենց ներքին քաղաքականություններում առկա են առանձին դրույթներ կամ բաժիններ, որոնք ուղղակիորեն վերաբերում են խտրականությունից զերծ և ներառական աշխատանքային միջավայրի ապահովմանը:

Միաժամանակ, 9 կազմակերպություն (ներառյալ վերը նշված 7-ից մի քանիսը) հստակ կերպով նշել են, որ այդ քաղաքականությունները համարվում են ներքին շրջանառության փաստաթղթեր և չեն հրապարակվում կամ հասանելի չեն աշխատակիցներին ու երրորդ կողմերին:

Եթե գործատուի կողմից մշակված ներքին քաղաքականությունները, որոնք ուղղված են խտրականության դեմ պայքարին և աշխատակիցների իրավունքների պաշտպանությանը, մատչելի չեն աշխատողներին, ապա դրանք կորցնում են իրենց իրական նշանակությունը: Նման քաղաքականությունները, լինելով փակ փաստաթղթեր, վերածվում են ընդամենը ձևական պահանջի կամ պաշտոնական արձանագրության:

Քաղաքականությունների հասանելիությունը ոչ միայն պարզ տեղեկատվական քայլ է, այլև իրավական և բարոյական պարտականություն, որն ապահովում է նրա արդյունավետությունը: Փակ և անհասանելի քաղաքականությունը, փաստորեն, ոչ մի կերպ չի նպաստում խտրականության վերացմանը, այլ միայն ստեղծում է կեղծ պատկերացում:

Թեպետ իրավական առումով գործատուն պարտավոր չէ անպայման հրապարակել իր ներքին քաղաքականությունը, նման փաստաթղթերի հասանելիության բացակայությունը էապես սահմանափակում է աշխատողի կամ շահառուի հնարավորությունը նախապես իրազեկվելու իր իրավունքների մասին, ինչպես նաև տեղեկանալու այն ընթացակարգերին, որոնց միջոցով հնարավոր է բողոքարկել խտրական վարքագիծը: Այս համատեքստում, քաղաքականության առկայությունը փաստացի չի ապահովում կիրառելիություն, եթե այն չունի թափանցիկություն և ներքին հաղորդակցության հստակ համակարգ:

Հարցվածներից 2 կազմակերպություններ նշել են, որ քաղաքականություն մշակելու գործընթացը դեռևս ընթացքի մեջ է: Այսինքն՝ որոշ գործատուներ գիտակցում են նման փաստաթղթի անհրաժեշտությունը, սակայն դեռևս չունեն համապատասխան ռեսուրսներ կամ համակարգային կարողություններ այն ամբողջությամբ պատրաստելու և ներդնելու համար:

Միննույն ժամանակ, 10 կազմակերպություն՝ երկուսը հանրային կառույցներ, վեց հասարակական կազմակերպություններ և երկուսը խոշոր հարկատու գործատուներ, մանրամասն ներկայացրել են գործող փաստաթղթերի համապատասխան հատվածներ: Հանրային մարմիններից մեկը նշել է, որ տվյալ կարգավորումները ոչ միայն գործում են, այլև ենթակա են վերանայման և բարելավման՝ հաշվի առնելով փոփոխվող իրավական և սոցիալական պահանջները: Մյուս կազմակերպությունը նշել է, որ ընդունել են ռազմավարություն, որտեղ հակախտրականության վերաբերյալ միջազգային իրավական ակտերին հետևելը համարվում էր տվյալ փաստաթղթի մշակման հիմք:

Նման մոտեցումը համապատասխանում է իրավական զարգացման սկզբունքներին և խոսում է քաղաքականության նկատմամբ համակարգային վերաբերմունքի և գործնական կիրառելիության մասին:

3.1. Մասնավոր ընկերություններում առկա իրավիճակը

Մասնավոր կառույցների պատասխաններն ամփոփելով կարելի է եզրահանգել, որ 9 կառույցից 2-ը տրամադրել են առանձին մշակված քաղաքականություններ, 6-ը հայտնել են, որ գործում են ՀՀ օրենսդրության և ներքին իրավական ակտերի հիման վրա՝ չտեսնելով առանձին քաղաքականություն սահմանելու անհրաժեշտություն, իսկ 1 կառույց նշել է, որ ունի նման քաղաքականություն, սակայն այն ներքին շրջանառության փաստաթուղթ է և տրամադրման ենթակա չէ:

Առանձնակի ուշագրավ է դիտարկել, որ խոշոր հարկատու համարվող ֆինանսական ոլորտի կառույցների կողմից տրամադրվել են առանձին քաղաքականություններ, որոնք ներառում են առանձնացած գլուխ՝ խտրականության կանխարգելման վերաբերյալ: Մասնավորապես այս քաղաքականության մեջ Կազմակերպությունն իր աշխատողներին և աշխատանքի դիմում ներկայացրած անձանց վերաբերվում է հավասարապես և առանց որևէ խտրականության:

«Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, ամուսնական կարգավիճակի, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և/կամ անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և/կամ փոփոխման և/կամ դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և/կամ իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:»

Ինչպես տեսնում ենք, քաղաքականությունը հստակ սահմանում է խտրականության արգելքի սկզբունքը, այն ընդգրկում է և՛ ուղղակի, և՛ անուղղակի խտրականության ձևերը, ինչը խոսում է քաղաքականության իրավաչափ կառուցվածքի և բարձր իրավական մշակույթի մասին: Այդուհանդերձ, իրավական սահմանումը մնում է համընդհանուր՝ առանց խտրականության առանձին ձևերի նկատմամբ գործնական արձագանքման գործիքների կամ մեխանիզմների մատնանշման:

Խտրականության արգելքի մանրակրկիտ սահմանումը կարևոր իրավական հիմք է հավասար հնարավորությունների քաղաքականության իրականացման համար, սակայն դրա լիարժեք ազդեցության համար անհրաժեշտ է քաղաքականությունը համալրել կիրառման գործիքակազմով:

Կարևոր է նկատել նաև, որ հիշատակված քաղաքականությունները նախատեսում են հստակ ընթացակարգեր՝ բողոքարկման և խտրականության արձանագրման արդյունքում նախատեսվող քայլերի վերաբերյալ:

«Ցանկացած աշխատող, անկախ զբաղեցրած դիրքից ու պաշտոնից պետք է իմանա, որ անագնիվ և խտրական վերաբերմունքի մասին ցանկացած բողոք մանրակրկիտ ուսումնասիրվելու է և քայլեր են ձեռնարկվելու դրանց վերացման ուղղությամբ՝ ընդհուպ աշխատանքային պայմանագրի լուծում: «Կազմակերպությունն»

ակնկալում է, որ բոլոր աշխատողները, հատկապես ղեկավար անձնակազմը, ակտիվորեն կօժանդակի հավասար հնարավորությունների քաղաքականության իրականացմանը: Ամեն տեսակի ոտնձգություն, բացահայտ, թե քողարկված, ներառյալ սեռական ոտնձգությունը, «Կազմակերպությունում» չի հանդուրժվում և խստորեն կպատժվի՝ ընդհուպ աշխատանքային պայմանագրի լուծում:»

Տեքստում նշվում է, որ խտրականության ցանկացած դրսևորման վերաբերյալ բողոքը ենթակա է մանրամասն քննության, և խախտման դեպքում հնարավոր է կիրառել աշխատանքային պայմանագրի լուծում: Այս մոտեցումը կարևոր է՝ որպես զսպիչ մեխանիզմ, սակայն բացակայում են կարգապահական վարույթին, բողոքարկման ընթացակարգին և ներգրավված մարմնի անկախությանը վերաբերող հստակեցումներ:

Քաղաքականությունը միանշանակորեն հայտարարում է սեռական ոտնձգության բոլոր ձևերի՝ բացահայտ կամ քողարկված, անթույլատրելիության մասին՝ նշելով նաև խիստ պատժի կիրառման հնարավորությունը: Դրույթը կարևոր իրավական սահման է սեռական ոտնձգության կանխարգելման գործում:

Կարևոր է նկատել, որ այս ոլորտի կազմակերպությունների խտրականության կանխարգելման քաղաքականությունը կառուցված է իրավաչափ և համապարփակ հիմքի վրա՝ ընդգրկելով խտրականության հիմնական ձևերը, ներառականության ապահովման դրույթները, բողոքարկման մեխանիզմների և պատասխանատվության ակնարկներ:

Այնուամենայնիվ, նման քաղաքականությունների առկայությունը խիստ կարևոր և անհրաժեշտ է, սակայն դրանց գործնական կիրառելիության բարձրացման համար անհրաժեշտ է մշակել ուղեցույցներ, բողոքարկման մանրամասն ընթացակարգեր և վերապատրաստման հստակ մեխանիզմներ, որպեսզի աշխատակազմի ներսում ապահովվեն իրական հավասար հնարավորություններ և առկա գործիքակամերի վերաբերյալ բավարար տեղեկացվածություն:

Ընդհանուր առմամբ, վերը նկարագրված պատկերը վկայում է, որ խտրականության կանխարգելման քաղաքականությունների առկայությունը Հայաստանի գործատուների շրջանում գտնվում է զարգացման փուլում: Սակայն քաղաքականությունների մշակման, հրապարակայնության և իրավական ուժի հարցերում առկա են համակարգային բացեր, որոնք կարող են կասեցնել խտրականության կանխարգելման արդյունավետությունը:

Արդյունքում ամենից հաճախ կրկնվող պատասխաններից են՝

- Առաջնորդվում ենք ՀՀ Սահմանադրությամբ և վերաբերելի օրենսդրությամբ,

- Խտրականության դեպքեր չեն գրանցվել,
- Պաշտոնների համալրումը և աշխատակիցների առաջնադասումը իրականացվում է առանց խտրականության,

- Կազմակերպությունում պահպանում են հակախտրականական մթնոլորտը:

Քիչ են օրինակները, երբ կազմակերպությունները գոնե նշել են ներքին իրավական ակտերում հակախտրականության նորմերի առկայությունը (թեկուզ առանց տվյալ նորմերի տրամադրման):

3.2. Հասարակական կազմակերպություններում առկա իրավիճակը

Ստացված 44 պատասխանից միայն մի կազմակերպություն ուներ առանձնացված «Գենդերային քաղաքականություն», որը և տրամադրել էր: ՀԿ-ի գենդերային քաղաքականությունը կառուցված է համակարգված ձևով և արտացոլում է գենդերային հավասարության ապահովման ոլորտում ժամանակակից մոտեցումները: Փաստաթուղթը ներառում է ինչպես գաղափարական և սկզբունքային մոտեցումներ, այնպես էլ գործնական կիրառելիության բաղադրիչներ, ինչպիսիք են՝

- հաղորդակցության նորմեր,
- ծրագրերի նախագծման և գնահատման գենդերազգայնություն,
- մարդկային ռեսուրսների կառավարման քաղաքականություն,
- բողոքարկման մեխանիզմներ:

Այս ամենը խոսում է ոչ միայն ձևական քաղաքականության մշակման, այլ իրական գործելաոճի վրա ազդեցություն ունենալու ձգտման մասին:

Քաղաքականությունը ունի հստակ նպատակ և սկզբունքային հենք: Այն բացահայտ ձևակերպում է իր նպատակը՝ խթանել գենդերային հավասարությունը ՀԿ-ի բոլոր ոլորտներում: Սահմանվում են ոչ միայն հավասար իրավունքներ, այլև իրական մասնակցության հնարավորությունների ստեղծման կարևորությունը:

Քաղաքականությունը տարածվում է կազմակերպության գործունեության բոլոր առանցքային ուղղությունների վրա՝

- հաղորդակցություն,
- ծրագրերի կառավարում,
- մարդկային ռեսուրսների կառավարում:

Այս մոտեցումը թույլ է տալիս գենդերային սկզբունքները ներդնել հաստատության ամբողջ կառուցվածքում՝ ոչ միայն առանձին նախաձեռնություններում:

Քաղաքականության մեջ առկա են գործնական մեխանիզմներ և վիճակագրական տվյալների օգտագործում:

- Առկա է սեռով և տարիքով տարանջատված վիճակագրություն,
- Գենդերազգայուն մշտադիտարկում և գնահատում,
- Հատուկ պայմանների ապահովում խնամող ծնողների, ծննդաբերած կանանց համար:

Այսինքն ՀԿ-ն առաջնորդվում է գենդերային անհավասարության կոնկրետ վերլուծությամբ, այլ ոչ թե ընդհանրացված հոետորաբանությամբ:

Միևնույն ժամանակ վերոհիշյալ փաստաթուղթը ներառում է արձագանքման և բողոքարկման համակարգ: Առկա են վստահելի ազդարարման մեխանիզմներ և

գենդերային բոնության կանխարգելման ուղիներ, ինչը կարևոր նախապայման է աշխատավայրում անվտանգ միջավայրի ապահովման համար:

Այս գենդերային քաղաքականությունը կարելի է դիտարկել որպես գործնական օրինակ, որը կարող է ծառայել որպես մոդելային քաղաքականություն այլ ՀԿ-ների կամ նույնիսկ հանրային մարմինների համար: Այն արտացոլում է ոչ միայն իրավական համապատասխանություն, այլ ռազմավարական մոտեցում և գործնական իրագործում:

Մեկ այլ կազմակերպությունից ստացված պատասխանի ուսումնասիրությունից կարելի է եզրահանգել, որ թեև կազմակերպությունը չունի խտրականության դեմ պայքարի առանձնացված քաղաքականություն, սակայն վերջինիս «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման» ձեռնարկի վերաբերելի հատվածները փաստում են, որ կազմակերպությունը տեղյակ է և կարևորում է այս թեման: Այնուամենայնիվ, միայն այդ հատվածների հիման վրա չենք կարող հստակ եզրակացնել, որ կազմակերպությունը լիովին որդեգրել է «հավասար աշխատանքային հնարավորություններ բոլորի համար» սկզբունքը:

Կարելի է ենթադրել, որ գործատուն գիտակցում է խտրականության կանխարգելման կարևորությունը և ձգտում է սահմանել որոշակի նորմեր, սակայն ինչ-ինչ պատճառներով այդ նորմերը դեռ չեն վերածվել ամբողջական, մանրամասն մշակված և ինքնուրույն քաղաքականության, որը կլիներ ավելի արդյունավետ և համապարփակ:

Միևնույն ժամանակ, քաղաքականությունը սահմանում է բողոքարկման պարզ ընթացակարգ՝ խնդրի քննարկում ղեկավարի կամ նախագահի հետ, իսկ չլուծման պարագայում՝ Խորհրդի անդամների միջամտությամբ:

Կազմակերպությունը հավատարիմ է գենդերային հավասարության և հավասար հնարավորությունների սկզբունքին: Հստակ նշվում է, որ թափուր հաստիքների հայտարարություններում որևէ կերպ չի շեշտադրվում սեռը, և աշխատանքային իրավունքները (ընդունում, պաշտոնի բարձրացում, փոխհատուցում, որոշումների կայացում) հիմնված են բացառապես մասնագիտական կարողությունների և որակավորման վրա:

Սահմանված նորմերը կառուցված են ելնելով իրավական հավասարության, գենդերային ներառականության և խտրականության կանխարգելման սկզբունքներից: Դրույթների ձևակերպումը ցուցադրում է կազմակերպության հանձնառությունը՝ ստեղծելու անվտանգ և հավասար աշխատանքային միջավայր:

Միևնույն ժամանակ տվյալ հասարակական կազմակերպությունը նշել է, որ գործնականում հանդես է գալիս որպես խտրականության դեմ պայքարի առաջատար կազմակերպություն՝ ոչ միայն հայտարարագրելով հավասարության սկզբունքները, այլ նաև արդյունավետորեն իրացնելով դրանք գործնական և դատական դաշտում:

Սույն մոտեցումը պետք է դիտարկել որպես լավագույն փորձ՝ միաժամանակ ընդգծելով, որ իրավունքի պաշտպանության արդյունավետության հիմքում ընկած են ոչ

միայն սահմանված նորմի առկայությունը, այլև դրա իրավասու կիրառումն ու ինստիտուցիոնալ հետևողականությունը:

3.3. Հանրային մարմիններում առկա իրավիճակը

Հանրային մարմիններից ստացված պատասխանների ամփոփումը վկայում է այն մասին, որ ընդհանուր 26 հիմնարկից՝

- 21-ի մոտ առկա էր միատեսակ մոտեցում, մասնավորապես կառույցներից նշել են, որ առաջնորդվում են ՀՀ օրենսդրությամբ, որտեղ խտրականությունը բացառող բավարար նորմեր առկա են, ուստի առանձին քաղաքականություն ունենալու անհրաժեշտություն չկա:

- 1 համայնքապետարան նշել է, որ նախատեսում է 2025-2026 թվականներին վերանայել իր աշխատանքային քաղաքականությունները՝ ներառականության և հակախտրականության ուղղությամբ:

- 1 նախարարություն չունեի առանձնացված քաղաքականություն, սակայն նշել էր, որ ներառականություն ապահովելու առանձին միջոցառումների համատեքստում՝ «հատուկ կարիքներով անձանց» տեղաշարժը դրսևորելու համար, ներկայումս իրականացնում են շենքային պայմանների համապատասխանեցում և վերելակի տեղադրում:

- Եվս 1 հիմնարկ՝ մարզապետարան, ի թիվս ՀՀ օրենքներին հետևելու պնդմանը, որպես խտրականության բացառման կոնկրետ քայլ նշել է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ապահովված է հարմարեցված միջավայր, օրինակ՝ վարչական շենք մուտք գործելու մատչելիություն և համապատասխան տեխնիկական միջոցներին հասանելիություն:

- Ուշագրավ է, որ հանրային մարմիններից 2 ուժային կառույցներ առավել համապարփակ են արձանագրել հարցմանը՝ մանրամասն ներկայացնելով, թե ինչպիսի փոփոխություններ են արդեն իսկ կատարվել, իսկ որոնք դեռ ընթացքի մեջ են, այսպես.

Վերոնշյալ հիմնարկներից մեկում «կանանց տեսանելիության բարձրացման նպատակով» իրականացվել են լայնամասշտաբ իրազեկման արշավներ, փոփոխվել են ծառայության անցնելու համար սահմանված պահանջները, իրականացվել են ծառայության անցնելուն խոչընդոտող հանգամանքների բացահայտմանն ուղղված ֆոկուս-խմբային քննարկումներ, հայտարարված ընդունելության քննությունները հաջողությամբ հաղթահարած անձինք անցել են ծառայության համապատասխան բաժիններում:

Խտրականությունից զերծ միջավայրի ապահովման համար՝ կառույցը հասել էր օրենսդրության բարելավմանը, որով հանվել էր ծառայության անցնելու տարիքային շեմը՝ 35 տարին՝ հավասար հնարավորություններ ընձեռնելով տարիքային տարբեր խմբերի համար և նպատակ ունենալով կենտրոնանալ անձի որակական հատկանիշների, ֆիզիկական պատրաստվածության, կրթության և այլ չափանիշների

վրա, ընդլայնել ծառայության պոտենցիալ աշխատակիցների շրջանակը և ներգրավել փորձառու մասնագետների, ովքեր նախկինում չէին կարող ծառայության անցնել տարիքային սահմանափակումների պատճառով:

Վերոհիշյալ կառույցը նշել է, որ իրենց համար շարունակում է գերակայություն մնալ հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության ապահովումը, մասնավորապես հաշմանդամների հատուկ կարիքներին համապատասխանեցված մասնագիտություններով աշխատատեղերի ստեղծումը և նրանց համար հատուկ աշխատանքային պայմանների ապահովումը:

Մյուս ուժային կառույցը իր պատասխանի մեջ նշել է, որ առաջնորդվում է ՀՀ օրենսդրությամբ: Դրանից բացի, վերաբերելի հրամանով հաստատվել է ուղեցույց-ձեռնարկ, որի բովանդակությունում ամրագրված են հակախտրականության սկզբունքներին համահունչ տարաբնույթ դրույթներ:

Միաժամանակ հայտնել են, որ նշված կառույցի մարդու իրավունքների և բարեվարքության կազմակերպման կենտրոնում (այսուհետ՝ Կենտրոն) ներդրվել են մի շարք մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն են տալիս կառույցի աշխատակիցներին և քաղաքացիներին անանուն կամ բացահայտ կերպով բարձրաձայնելու իրենց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի, ճնշման գործադրման կամ անհամաչափ մոտեցման մասին, մասնավորապես.

- 24/7 ռեժիմով գործում է «Թեժ գիծ» ծառայությունը, որը քաղաքացիների և կառույցի աշխատակիցների համար ինչպես տեղեկատվական, այնպես էլ կոռուպցիայի, բռնության հանցակազմի հատկանիշներ պարունակող կամ արագ արձագանքման ենթակա որևէ հարց բարձրացնելու և անանուն հաղորդումներ ներկայացնելու հարթակ է,

- 2024 թվականի սկզբից Կենտրոնի պետի տվյալները հստակեցվել և տեղադրվել են կառույցի պաշտոնական կայքէջի տեսանելի հատվածում: Սա ևս անանուն հաղորդում ներկայացնելու մեխանիզմներից է,

- Ներդրվել է բջջային հեռախոսի հավելված, որը կառույցում ծառայելու է որպես հիմնարկում խոշտանգումների, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի դեմ պայքարի, ինչպես նաև գինձառայողների իրավունքների պաշտպանության խթանմանն ուղղված անանուն հաղորդում ներկայացնելու մեխանիզմ,

- Կենտրոնի կողմից իրականացվում են պարբերաբար անակնկալ այցեր՝ մարդու իրավունքների վիճակը գնահատելու թիրախային խնդիրները վեր հանելու և ուսումնասիրելու նպատակով (առանձնագրույցներ, բացատրական աշխատանքներ՝ հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման, ինչպես նաև խտրականությունից զերծ միջավայր ձևավորելու ուղղությամբ):

Բացի վերոնշյալից, Կենտրոնը, միջազգային գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակներում, հոգեբանների, հրամանատարական և ոչ

հրամանատարական կազմերի, կառույցի այլ ստորաբաժանումների անձնակազմի համար իրականացրել է դասընթացներ, վերապատրաստումներ «Կյանքի իրավունք և վատ վերաբերմունքի արգելք», «Ուժային կառույցում հոգեկան առողջության ամրապնդում ու ինքնասպանությունների կանխարգելում», ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն» թեմաներով, որոնց շրջանակում մշտապես անդրադարձ է կատարվել խտրականության դեմ պայքարի գործուն միջոցներին:

Ի լրումն, կառույցում ընթանում են վարքագծի կանոնների նախագծի մշակման աշխատանքները, իրավասու ստորաբաժանումների հետ քննարկումներից հետո այն կհաստատվի և պարտադիր կդառնա կառույցի բոլոր աշխատակիցների համար:

Հանրային մարմինների ճնշող մեծամասնությունը հարցմանը պատասխանել է այն ձևակերպմամբ, որ խտրականության բացառման սկզբունքը արդեն իսկ ամրագրված է գործող օրենսդրական դաշտում, մասնավորապես՝ ՀՀ Սահմանադրությունում, «Հանրային ծառայության մասին», «Համայնքային ծառայության մասին» և այլ օրենքներում: Ավելին, հաճախ որպես գործիք մատնանշվում են վարքագծի կանոնագրքերը՝ ընդունված Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի և ոլորտային նախարարությունների կողմից:

Այս մոտեցումը ձևականորեն իրավաչափ է, քանի որ հանրային ծառայողների գործունեությունն իսկապես կարգավորվում է վերոնշյալ իրավական ակտերով, որոնցում ամրագրված են խտրականության արգելքի համընդհանուր սկզբունքները: Սակայն համապարփակ վերլուծությունն ակնհայտ է դարձնում լուրջ հիմնախնդիրները:

Հանրային կառույցների կողմից առկա է ընդհանուր միտում՝ իրավական շրջանակը նույնացնել քաղաքականության հետ: Շատ հիմնարկներ կարծում են, թե Սահմանադրության առկայությունը բավարար է հակախտրականության ապահովման համար:

Առկա էր համատարած միտում, ներկայացնել, որ հիմնարկում գրանցված չէ խտրականության դեպք: Սակայն հարկ ենք համարում նշել, որ առանց բացահայտման, բողոքարկման, քննարկման և լուծման մեխանիզմների խոսել խնդրի բացակայության մասին ճիշտ չէ:

Գրեթե բոլոր (բացի արդեն իսկ նշված 2 օրինակի) պատասխանած կազմակերպությունները նշել են, որ փոփոխություններ չեն նախատեսում, ինչը խոսում է թեմայի շուրջ զարգացում չտեսնելու կամ շահագրգռվածության բացակայության մասին:

4. Արձանագրված իրավական և ընթացակարգային խնդիրները

4.1. *Իրավական բացեր և համակարգային սահմանափակումներ*

Չնայած հանրային ծառայության իրավական կարգավորումները պարունակում են խտրականության արգելքի սկզբունքներ, դրանք հիմնականում ունեն ընդհանրական և ձևական բնույթ: Օրինակ՝ ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածը և «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածը սահմանում են հավասարության և խտրականության բացառման սկզբունքը, սակայն այդ դրույթներն ինքնին չեն ապահովում արդյունավետ մեխանիզմներ խտրական վարքագծի կանխարգելման կամ արձագանքման համար: Գործնականում բացակայում են հետևյալ բաղադրիչները.

- ներքին իրավական ակտերի մակարդակով հստակեցված ընթացակարգեր՝ խտրականության դեպքերի նույնականացման, արձանագրման, բողոքների ներկայացման, ուսումնասիրության և լուծման համար,
- ծառայողական հարաբերություններում խտրականության մասին բողոքների քննության անկախ մեխանիզմներ,
- հակախտրականության վերաբերյալ պարբերական իրազեկման, վերապատրաստման կամ մոնիթորինգի գործընթացներ:
- Այս բացը բերում է նրան, որ իրավական կարգավորումը զուրկ է բավարար կիրառելիությունից:

4.2. *Վարքագծի կանոնագրքերի սահմանափակ կիրառելիություն և իրավական ուժ*

Վարքագծի կանոնագրքերը ներկայացվում են որպես քաղաքականության գործնական արտահայտում, սակայն դրանք համարժեքորեն չեն փոխարինում ինքնուրույն խտրականության կանխարգելման քաղաքականությանը: Ներկայումս գործող վարքագծի կանոնագրքերը.

- ունեն ոչ թե նորմատիվ իրավական ակտի, այլ ներհանրային կարգավորիչ փաստաթղթի կարգավիճակ,
- չեն ապահովում աշխատողի արդյունավետ իրավունքների պաշտպանություն խտրականության ենթարկվելու դեպքում,
- հիմնականում ուղղված են ձևական բարեկրթության և պաշտոնին վայել վարքագծի ամրագրմանը, այլ ոչ թե իրավական երաշխիքների հստակեցմանը:

Նման փաստաթղթերի հղում կատարելը խտրականության կանխարգելման համատեքստում առավելապես հանդիսանում է կառուցվածքային պարտականությունների ձևական կատարում, այլ ոչ թե իրապես գործող իրավական պաշտպանական համակարգի երաշխավորում:

4.3. Հստակ քաղաքականության բացակայությունը որպես ինստիտուցիոնալ ռիսկեր

Առանձնացված խտրականության կանխարգելման քաղաքականության բացակայությունը հանրային համակարգում հանգեցնում է մի շարք ինստիտուցիոնալ ռիսկերի.

- ***Իրավական անորոշություն:*** Երբ չկա հստակ սահմանված քաղաքականություն, խտրական վարքագծի դեպքերի գնահատումը կարող է լինել հակասական կամ չեզոք:
- ***Բողոքարկման մեխանիզմների բացակայություն:*** Աշխատողը կարող է չիմանալ, թե ում պետք է դիմել խտրականության ենթարկվելու դեպքում, իսկ գործատուն կարող է չունենալ արձագանքման նախանշված ընթացակարգ:
- ***Հավասարության սկզբունքի փաստացի խաթարում:*** Առանց կանխարգելիչ մեխանիզմների ներդրման և վերահսկման՝ հավասար հնարավորությունների ապահովման սկզբունքը մնում է փաստաթղթային:
- ***Միջազգային պարտավորությունների անտեսում:*** ՀՀ-ն միջազգային մի շարք պայմանագրերով պարտավորվել է ապահովել աշխատավայրում խտրականության բացառման գործուն միջոցներ (օր.՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա, Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին դաշնագիր և այլն): Առանց առանձին քաղաքականության մշակման՝ այս պարտավորությունների կիրառումը մնում է ֆորմալ մակարդակի:

Չնայած հանրային մարմինները իրավաչափորեն առաջնորդվում են գործող օրենքներով և վարքագծի կանոնադրերով, հակախտրական քաղաքականության ինստիտուցիոնալ բացակայությունը ցույց է տալիս համակարգային ճեղքվածք՝ իրավունքների պաշտպանության, կանխարգելման և հաշվետվողականության դաշտում: Հստակ և գործնական քաղաքականության անհրաժեշտությունը բխում է ոչ միայն Սահմանադրության սկզբունքներից, այլև միջազգային իրավունքից, արդյունավետ կառավարման և հանրային վստահության ամրապնդման պահանջներից:

Հետազոտության արդյունքներով երևում է, որ նույնիսկ այն դեպքերում, երբ խտրականության արգելքի նորմը ամրագրված է ընդհանուր վարքագծային ակտում, առկա չէ հստակ մեխանիզմ խախտումների արձանագրման, գնահատման և վերացման համար: Ուստի անհրաժեշտ է ոչ միայն ամրապնդել գործող կանոնակարգերը, այլև սկսել մշակել հակախտրականության առանձին քաղաքականություններ՝ ներառյալ դրանց կիրառման ուղեցույցները, վերապատրաստման մեխանիզմները և բողոքարկման ընթացակարգերը:

Հայաստանում խտրականության կանխարգելման քաղաքականության ինստիտուցիոնալացումը դեռևս իր զարգացման սկզբնական փուլում է: Գործատուները հիմնականում բավականանում են օրենսդրական հղումներով, բայց չունեն հատուկ

քաղաքականություն՝ ուղղված խտրականության կանխարգելմանը: Դեռ ավելին, ինչն առավել մտահոգիչ է, գործատուները չունեն բավարար պատկերացում և ձևավորված մոտեցում խտրականության բոլոր ձևերի դրսևորման կանախարգելման վերաբերյալ: Խտրականության բացառումը միայն մեկ կամ երկու խմբերի (կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց) նկատմամբ բավարար չէ: Այս խնդիրը պահանջում է համակարգային մոտեցում՝ իրավագիտակցության բարձրացումից մինչև գործնական աջակցություն, ինչը և պետք է ապահովի ներառական ու արդար աշխատավայր:

5. Միջազգային փորձի ուսումնասիրություն

Աշխատանքի վայրում հակախտրական քաղաքականության ձևավորումը և ներդրումը ոչ միայն նպաստում է ներառական և անվտանգ միջավայրի ապահովմանը, այլև հանդիսանում է իրավական պետության հիմնասյուներից մեկը: Գործատուի այդ պարտավորությունը ամրագրված է ինչպես ազգային, այնպես էլ միջազգային իրավական փաստաթղթերով:

Ժամանակակից ժողովրդավարական հասարակություններում խտրականության դեմ պայքարը դարձել է օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններից մեկը՝ ապահովելով աշխատողների հավասար իրավունքներ և խտրականության ցանկացած դրսևորման դեմ պաշտպանություն:

Այս համատեքստում, աշխատանքի վայրում արդյունավետ հակախտրական քաղաքականության մշակման համար առանձնահատուկ կարևորություն ունի միջազգային լավագույն փորձի ուսումնասիրությունը, մասնավորապես՝ *Եվրոպական միության կողմից ընդունված հակախտրականական հրահանգների (Directives), ՄԱԿ-ի կողմից հաստատված համապատասխան կոնվենցիաների, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ILO) ստանդարտների վերլուծությունը:*

Ուսումնասիրությունը նպատակ ունի համադրել այս միջազգային փաստաթղթերի հիմքում ընկած իրավական սկզբունքները և պարտավորությունները Հայաստանի իրավակարգավորման և կիրառության ներկա իրավիճակի հետ: Հատուկ ուշադրություն է դարձվելու Հայաստանի ազգային օրենսդրության համապատասխանությանը, կիրառման մեխանիզմներին, կազմակերպությունների մակարդակով քաղաքականության առկայությանը, ինչպես նաև իրական պրակտիկային:

Վերլուծությունն ընդգրկելու է նաև Վրաստանի, Ուկրաինայի և Մոլդովայի փորձը՝ դիտարկելով այս պետությունների օրենսդրական մոտեցումները հակախտրականության հարցում, իրականացված ինստիտուցիոնալ բարեփոխումները, ինչպես նաև քաղաքականությունների կիրառման իրական արդյունքները: Համեմատական վերլուծության միջոցով հնարավոր կլինի առավել հստակ պատկերացում կազմել տարածաշրջանային համատեքստում Հայաստանի դիրքի և զարգացումների մասին:

5.1. *Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության ստանդարտները*

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (International Labour Organization, ILO) ՄԱԿ-ի միակ եռակողմ հաստատությունն է, որը 1919 թվականից ի վեր միավորում է անդամ պետությունների կառավարություններին, գործատուներին և աշխատավորներին՝ հաստատելու աշխատանքային նորմեր, մշակելու քաղաքականություն և ծրագրեր, որոնք նպաստում են բոլոր կանանց և տղամարդկանց համար արժանապատիվ աշխատանքին:

ՄԱԿ-ի 193 անդամ երկրներից ԱՄԿ (ILO) անդամ է **187 երկիր**:

«Խաղի կանոնները. Միջազգային աշխատանքի ստանդարտների ներածություն»

ԱՄԿ կողմից հրապարակված «Խաղի կանոնները. Միջազգային աշխատանքի ստանդարտների ներածություն» փաստաթուղթը ներկայացնում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը միտված համապարփակ մեխանիզմների և իրավական մոտեցումների ամբողջական համակարգ: Այն հանդիսանում է հիմնարար ուղեցույց՝ ուղղված պետություններին, գործատուներին, աշխատողների միություններին և շահագրգիռ այլ կողմերին՝ բացատրելու համար, թե ինչպես են ձևավորվում, ընդունվում և կիրառվում ԱՄԿ միջազգային աշխատանքային ստանդարտները, ինչպիսի վերահսկողության մեխանիզմներ են գործում, և ինչպես են այդ ստանդարտները նպաստում սոցիալական արդարության և մարդու իրավունքների պաշտպանությանը գլոբալ աշխատաշուկայում:

Փաստաթուղթը ընդգրկում է մի շարք առանցքային թեմաներ, ինչպիսիք են աշխատանքային հարաբերությունների ազատ կարգավորումը, աշխատողների ազատ միավորման իրավունքը, պարտադիր և երեխայի աշխատանքի բացառումը, հավասար հնարավորությունների և խտրականության բացառման սկզբունքները, աշխատանքային անվտանգության ու առողջության ապահովումը, մայրության պաշտպանության երաշխիքները և սոցիալական ապահովության հասանելիությունը: Հատուկ ուշադրություն է դարձվում ստանդարտների դիտարկման և կիրառման վերահսկման մեխանիզմներին՝ ներառյալ ԱՄԿ կողմից իրականացվող պարբերական հաշվետվությունները, անդամ-պետությունների պարտավորությունների գնահատումը, ինչպես նաև անհատներից, արհմիություններից կամ այլ շահագրգիռ կողմերից ստացվող բողոքների քննության գործընթացը:

ԱՄԿ-ն նախաձեռնել է նաև մի շարք ռազմավարական վերանայումներ, ինչպիսիք են «Standards Review Mechanism»-ը և «Standards Centenary Initiative»-ը, որոնք ուղղված են գործնական կիրառելիության բարձրացմանը:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն ու խտրականության դեմ պայքարը պետք է դիտարկել ոչ միայն որպես ազգային օրենսդրական պարտականություն, այլ նաև՝ որպես միջազգային իրավունքի մաս, որն ապահովում է սոցիալական համերաշխություն, արժանապատվություն և ներառականություն բոլոր աշխատողների համար:

5.2. «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» ԱՄԿ կոնվենցիա

«Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» ԱՄԿ կոնվենցիան (ընդունված՝ 1951թ., ՀՀ կողմից վավերացված

1995թ.) հստակորեն ապահովում է, որ տղամարդիկ և կանայք պետք է ստանան հավասար վարձատրություն որակի և աշխատանքային արժեքի հավասարակշռության դեպքում:

ԱՄԿ անդամ 184 պետությունից, սույն կոնվենցիան վավերացվել է 174-ի կողմից:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ վարձատրության դրույքաչափերի սահմանման գործող մեթոդներին համապատասխանող միջոցների օգնությամբ խրախուսում է և, որքանով դա համահունչ է նշված մեթոդների հետ, ապահովում է համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման սկզբունքի կիրառումը:

Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրում հասկացությունը վերաբերում է վարձատրության դրույքաչափերին, որոնք սահմանվում են առանց սեռային հատկանիշով խտրականության:

5.3. «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ կոնվենցիա

«Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» կոնվենցիան (ընդունված՝ 1958թ., ՀՀ կողմից վավերացված 1995թ.-ին) ամրագրված է որպես ԱՄԿ-ի հիմնական հակախտրական գործիք:

Կոնվենցիայով սահմանվում է «Խտրականություն» հասկացությունը, այն է՝

1. (...) «խտրականություն» հասկացությունը ներառում է.

(ա) ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական համոզմունքի, ազգային ծագման կամ սոցիալական պատկանելության հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որի հետևանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը,

(բ) աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարության վերացմանը կամ խախտմանը հանգեցնող ցանկացած այլ տարբերակում, մերժում կամ նախապատվություն, որ կարող է սահմանել համապատասխան անդամը՝ խորհրդակցելով գործատուների և աշխատավորների ներկայացուցչական կազմակերպությունների, որտեղ այդպիսիք կան, և այլ համապատասխան մարմինների հետ:

2. Որոշակի աշխատանքի հետ կապված ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որը հիմնված է այդ աշխատանքին հատուկ պահանջների վրա, խտրականություն չի համարվում:

3. (...) «աշխատանք» և «զբաղվածություն» հասկացությունները ներառում են մասնագիտական ուսուցման, աշխատանքի և զանազան զբաղմունքների հնարավորությունները, ինչպես նաև՝ աշխատանքի վարձատրությունն ու պայմանները:

Անդամ երկրները պարտավորվել են ազգային օրենսդրություններում և քաղաքականությունների մեջ ցուցաբերել համապարփակ մոտեցում՝ խտրականությունն ամբողջությամբ վերացնելու նպատակով:

5.4. «Բռնության և ոտնձգության մասին» կոնվենցիա

«Բռնության և ոտնձգության մասին» ԱՄԿ թիվ 190 կոնվենցիան (Violence and Harassment Convention, 2019) պաշտպանում է աշխատողներին և այլ անձանց՝ անկախ իրենց պայմանագրային կարգավիճակից, ինչպես նաև վերապատրաստվող անձանց, ներառյալ՝ պրակտիկանտները և աշակերտները, այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքը դադարեցվել է, կամավորներին, աշխատանք փնտրողներին և աշխատանքի դիմողներին: Այն վերաբերում է նաև գործատուի լիազորություններ, պարտականություններ կամ պատասխանատվություն իրականացնող անձանց:

Կոնվենցիան ընդունվել է 2019 թվականի հունիսի 21-ին՝ ԱՄԿ-ի 100-ամյակի շրջանակում, և ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի հունիսի 25-ից: Այն կիրառելի է թե՛ պաշտոնական, թե՛ ոչ պաշտոնական աշխատաշուկայի բոլոր ոլորտներում, ներառյալ պետական և մասնավոր ոլորտները, քաղաքացիական ծառայությունը, գյուղատնտեսությունը, տնային աշխատանքը, ինչպես նաև ցանկացած մակարդակի աշխատանքային հարաբերություններ:

Կոնվենցիան սահմանում է աշխատանքում «բռնություն և ոտնձգություն» եզրույթը, ինչպես նաև անդամ պետության գործողությունները աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու և բացառելու ուղղությամբ:

Կոնվենցիան ձևակերպում է համապարփակ սահմանում՝ ներառելով ինչպես ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական, այնպես էլ տնտեսական բնույթի ոտնձգություններ: Հատուկ ընդգծվում է սեռական ոտնձգությունը և գենդերային բռնությունը՝ որպես տարածված և հատուկ ուշադրության կարիք ունեցող խնդիր:

Ամրագրվում է յուրաքանչյուր անձի իրավունք արժանապատիվ և անվտանգ աշխատանքային միջավայրում գտնվելու համար՝ զերծ վախից, ճնշումից, նվաստացումից կամ վրեժխնդրության սպառնալիքից:

Կոնվենցիան շեշտում է, որ որոշ աշխատողներ առավել խոցելի են՝ սեռի, սեռական կողմնորոշման, սեռի ինքնության, ազգային պատկանելության, հաշմանդամության կամ սոցիալ-տնտեսական կարգավիճակի պատճառով: Պետությունները պետք է հատուկ միջոցառումներ ձեռնարկեն՝ նրանց պաշտպանության համար:

Կոնվենցիան վերաբերում է ոչ միայն աշխատավայրին որպես ֆիզիկական տարածք, այլև բոլոր միջավայրերին, որտեղ իրականացվում է աշխատանքային գործունեություն՝ ներառյալ ճանապարհային աշխատանքները, հեռավար աշխատանքը, ճամփորդությունները, ուսումնական դասընթացները, սոցիալական միջոցառումները, թվային միջավայրը և այլն:

Հայաստանում այս կոնվենցիան դեռևս վավերացված չէ:

Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության կողմից թիվ 648-Ա առ 22.05.2025թ. ընդունված «Բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019թ. (թիվ 190)» կոնվենցիան վավերացնելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի մասին որոշմամբ որոշվեց միջազգային պայմանագրում ամրագրված պարտավորությունների՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանությունը որոշելու նպատակով դիմել ՀՀ Սահմանադրական դատարան:

ՄԴ-ն իր թիվ ՄԴՈ-1788 առ 01.07.2025թ. որոշմամբ հաստատեց, որ պարտավորությունները լիովին համապատասխանում են Սահմանադրությանը, և որոշումն ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

5.5. «Աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգությունների կանխարգելում» ԱՄԿ Հանձնարարական

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության №206 հանձնարարականը վերաբերում է աշխատանքի ոլորտում բռնության և ոտնձգությունների վերացման հիմնախնդրին: Այն ընդունվել է 2019 թվականի հունիսի 21-ին՝ ԱՄԿ Թիվ 190 կոնվենցիայի հետ միասին՝ նպատակ ունենալով մշակել քաղաքական և գործնական ուղեցույցներ, որոնք պետություններին, գործատուներին, աշխատողներին և նրանց միություններին կօգնեն կանխել, վերացնել և արձագանքել աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների դեպքերին:

Հանձնարարականը ընդգծում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող իրավունք ունի աշխատանք կատարելու միջավայրում, որը զերծ է ցանկացած տեսակի բռնությունից կամ ոտնձգությունից, լինի այն ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական կամ տնտեսական բնույթի: Այն փաստում է, որ նման վարքագիծը խախտում է մարդու իրավունքները, սպառնում աշխատողի արժանապատվությանը, առողջությանը և անվտանգությանը, խոչընդոտում է հավասար հնարավորություններին և նպաստում աշխատանքային իրավունքի խախտումներին:

Թիվ 206 հանձնարարականը կարևորում է, որ բռնության և ոտնձգությունների խնդիրը պետք է դիտարկվի համապարփակ մոտեցմամբ՝ ներառելով աշխատանքային օրենսդրություն, զբաղվածության քաղաքականություն, սոցիալական պաշտպանություն, հանրային իրազեկման ծրագրեր և կրթություն: Պետություններին առաջարկվում է ընդունել հատուկ օրենքներ կամ համապատասխան փոփոխություններ գործող իրավական համակարգերում՝ հստակ սահմանելով բռնության և ոտնձգության հասկացությունները, ներմուծելով բողոքարկման, հետաքննության և պաշտպանության մեխանիզմներ:

Հանձնարարականում ընդգծվում է հատկապես խոցելի խմբերի պաշտպանության կարիքը՝ այդ թվում կանայք, փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներ, միգրանտ

աշխատողներ, երիտասարդներ, ֆիզիկական կամ մտավոր սահմանափակում ունեցող անձինք: Հատուկ ուշադրություն է դարձվում նաև անուղղակի ձևով բռնության դեպքերին, ներառյալ՝ վերադասի կողմից հոգեբանական ճնշմանը, սեռական բնույթի ակնարկներին կամ խտրական որոշումների կայացմանը:

Ի լրումն իրավական միջոցառումների, հանձնարարականը խրախուսում է գործատուներին *մշակել ներքին հակաբռնության քաղաքականություններ*, անցկացնել աշխատողների վերապատրաստում, ապահովել վստահելի ներքին հաղորդման մեխանիզմներ, խթանել հավասարության և փոխադարձ հարգանքի մշակույթ: Խորհուրդ է տրվում նաև պետություններին աջակցել զոհերին՝ տրամադրելով սոցիալ-հոգեբանական աջակցություն և անհրաժեշտության դեպքում՝ վերականգնողական ծառայություններ:

Հատկանշական է, որ Թիվ 206 հանձնարարականը չունի պարտադիր իրավական ուժ, սակայն այն հանդիսանում է ուղեցույց՝ ԱՄԿ-ի անդամ պետությունների համար՝ աշխատանքային միջավայրում բռնության կանխարգելման և հաղթահարման քաղաքականություններ մշակելու ու իրագործելու ճանապարհին:

Ստորև կներկայացնենք Հանձնարարականի մեջ ներառված հիմնական գաղափարները.

✓ Անհրաժեշտ է առկա ենթակառուցվածքների միջոցով ապահովել բողոքարկման և պաշտպանության հնարավորություններ, ինչպիսիք են՝ փոխհատուցում, վերականգնում, ապահովագրություն, դատական պաշտպանության մեխանիզմներ:

✓ Պետք է մշակել աշխատավայրում հստակ հակաբռնության քաղաքականություններ. սահմանել իրավունքները/պարտականությունները, բողոքարկման ընթացակարգերը, հետաքննության մեխանիզմները և զսպող միջոցները:

✓ Առաջնորդող մարմինները պարտավոր են ֆինանսավորել և կազմակերպել վերապատրաստումներ, մոդելային քաղաքականությունների տեքստեր, ռիսկերի գնահատման գործիքներ, հրապարակային արշավներ և կրթական նյութեր:

5.6. «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» ԵՄ հրահանգ

Եվրոպական Միությունը՝ որպես իրավունքի վրա հիմնված ինտեգրացիոն կառույց, 2000թ. ընդունեց երկու հիմնարար ուղենշային հրահանգ, որոնք ուղղված էին խտրականության բացառմանը՝ մասնավորապես աշխատաշուկայում և դրա սահմաններից դուրս:

2000թ. հունիսի 29-ին ընդունված 2000/43/ԵՀ հրահանգը վերաբերում է *«անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին»* և հիմնված է Եվրամիության հիմնարար արժեքների վրա՝

ներառյալ ազատությունը, ժողովրդավարությունը, մարդու իրավունքների հարգումը և օրենքի գերակայությունը:

Հրահանգի նպատակն է կանխարգելել և վերացնել խտրականության բոլոր ձևերը, որոնք հիմնված են ռասայական կամ էթնիկ պատկանելության վրա, ինչպես նաև խթանել սոցիալական ներառականությունն ու բազմազանությունը: Այն նախատեսում է հավասար վերաբերմունքի ապահովում բոլորի համար՝ անկախ նրանց ծագումից, և պարտադրում է անդամ պետություններին ապահովել իրավական և գործնական մեխանիզմներ այդ սկզբունքի կիրառման համար:

Հրահանգի ազդեցության շրջանակը տարածվում է աշխատավարձի և աշխատանքային պայմանների, մասնագիտությունների հասանելիության, մասնագիտական վերապատրաստման, կրթության, սոցիալական ապահովության, առողջապահական ծառայությունների, ինչպես նաև հանրային և մասնավոր ծառայությունների մատչելիության վրա: Միևնույն ժամանակ, այն սահմանում է, որ խտրականության բացառությունները թույլատրվում են միայն այն դեպքերում, երբ ռասայական կամ էթնիկական պատկանելությունը հանդիսանում է օբյեկտիվ և որոշիչ մասնագիտական պահանջ, և այդ պահանջը համապատասխանում է օրինական նպատակին ու համաչափ միջոցներով է իրականացվում: Հրահանգը նաև թույլ է տալիս իրականացնել դրական գործողություններ (affirmative action), որպեսզի ապահովի հավասար հնարավորություններ:

Իրավական պաշտպանության արդյունավետությունն ապահովելու համար նախատեսվում է, որ խտրականության ենթարկված անձինք կարող են դիմել դատական կամ վարչական մարմինների: Ապացուցման բեռը տեղափոխվում է պատասխանող կողմի վրա, եթե տուժողը ներկայացնում է փաստեր, որոնք հավանական են դարձնում խտրականության առկայությունը: Հրահանգը պարտադրում է անդամ պետություններին ստեղծել անկախ մարմիններ, որոնք մասնագիտացած են հավասարության խթանման և խտրականության դեմ պայքարի հարցերում, իրականացնել հանրային իրազեկման և կանխարգելիչ միջոցառումներ, ինչպես նաև ապահովել սոցիալական երկխոսություն գործատուների և աշխատողների միջև:

Բացի այդ, անդամ պետությունները պարտավոր են սահմանել արդյունավետ, համաչափ և զսպող պատժամիջոցներ խտրականության դեպքերի համար և պարբերաբար զեկուցել Եվրոպական հանձնաժողովին ձեռնարկված քայլերի և արձանագրված արդյունքների մասին: Այսպիսով, Directive 2000/43/EC-ն հանդիսանում է ռասայական և էթնիկական խտրականության դեմ պայքարի միասնական Եվրոպական չափանիշ, որն ուղղված է ոչ միայն իրավական կարգավորումների ներդրմանը, այլև իրական գործնական փոփոխությունների ապահովմանը՝ հանուն հավասար և ներառական հասարակության ձևավորման:

Այս հրահանգները պարտադիր են անդամ պետությունների համար և հանդիսանում են իրավապայմանագրային բազա հակախտրականության ոլորտում

ազգային օրենսդրությունը եվրոպական չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար:

5.7. «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր հիմքերի մասին» ԵՄ հրահանգ

«Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր հիմքերի մասին» Եվրոպական Միության Խորհրդի 2000/78/ԵՀ հրահանգը ընդունվել է 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ին, որպեսզի միջազգային չափանիշների հիման վրա ամրապնդի աշխատավայրում հավասարությունը:

Հրահանգի նպատակը աշխատանքի և զբաղվածության մասով կրոնի կամ համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ պայքարելու ընդհանուր հիմքերը սահմանելն է՝ անդամ պետություններում հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը գործողության մեջ դնելու նպատակով:

Եվրոպական միության Խորհրդի 2000/78/ԵՀ հրահանգը սահմանում է աշխատանքի և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր սկզբունքները՝ նպատակ ունենալով կանխել և վերացնել խտրականության բոլոր ձևերը մասնավոր և պետական հատվածներում: Փաստաթուղթը հստակ սահմանում է, թե ինչ է համարվում ուղղակի և անուղղակի խտրականություն:

Ուղղակի խտրականությունը առկա է, երբ անձի նկատմամբ կիրառվում է ավելի անբարենպաստ վերաբերմունք, քան նմանատիպ իրավիճակում մեկ այլ անձի նկատմամբ՝ կրոնի, համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով:

Անուղղակի խտրականությունը դիտվում է այն դեպքում, երբ արտաքինից չեզոք նորմերը, չափանիշները կամ գործելակերպը հանգեցնում են տվյալ խմբերի համար անհամաչափ անբարենպաստ հետևանքների, եթե դրանք չեն հիմնավորվում իրավաչափ նպատակով և համաչափ միջոցներով:

Հրահանգը նաև խտրականության ձև է համարում **ոտնձգությունը**, երբ անցանկալի վարքագիծը նպատակ ունի կամ հանգեցնում է անձի արժանապատվության նվաստացման, կամ ստեղծում է ահաբեկող, թշնամական կամ նվաստացնող միջավայր: Նույն սկզբունքով, խտրականություն է համարվում նաև **նման վարքագիծը հրահանգելը կամ խրախուսելը**:

Փաստաթուղթը կիրառելի է աշխատանքի մատչելիության, աշխատանքի ընդունման և առաջխաղացման պայմանների, մասնագիտական վերապատրաստման և որակավորման, աշխատանքային պայմանների, աշխատավարձի, աշխատանքից ազատման, ինչպես նաև մասնագիտական կազմակերպություններին անդամակցության ոլորտներում: Այն չի տարածվում ազգության հիմքով տարբեր վերաբերմունքի, ներգաղթի և քաղաքացիության կարգավորման, սոցիալական ապահովության որոշ համակարգերի և որոշ դեպքերում զինված ուժերի վրա:

Հրահանգը թույլ է տալիս բացառություններ, երբ տարբերակված վերաբերմունքը պայմանավորված է իրական և որոշիչ մասնագիտական պահանջով՝ իրավաչափ նպատակով և համաչափ մոտեցմամբ: Վերոգրյալը հատկապես վերաբերում է կրոնական կամ հավատքի հիմքով գործող կազմակերպություններին, որոնք կարող են պահանջել, որ աշխատողները գործեն իրենց բարոյական սկզբունքներին համապատասխան:

Հատուկ ուշադրություն է դարձվում հաշմանդամների համար համապատասխան հարմարությունների ապահովմանը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դրանք կհանգեցնեն գործատուի համար անհամաչափ ծանրաբեռնվածության: Տարիքի հիմքով տարբեր վերաբերմունքը կարող է համարվել թույլատրելի, եթե այն արդարացված է զբաղվածության, սոցիալական կամ ուսուցման քաղաքականության նպատակներով:

Բացի այդ, Հրահանգը խրախուսում է դրական գործողությունները՝ միջոցներ, որոնք նպատակ ունեն գործնականում հասնելու լիարժեք հավասարության և չեզոքացնելու պատմական կամ համակարգային խտրականության հետևանքները:

Վերջապես, Հրահանգը սահմանում է այն նվազագույն պահանջներ, որոնք անդամ պետությունները կարող են խստացնել, սակայն չեն կարող թուլացնել: Այն երաշխավորում է, որ գործող պաշտպանական մեխանիզմները չեն նվազեցվի և ամրապնդում է հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառումը ողջ Եվրոպական միության տարածքում:

Directive 2000/43/EC և Directive 2000/78/EC կազմավորում են հակախտրական իրավունքի հիմքը ԵՄ տարածքում: Դրանք ոչ միայն ապահովում են իրավական պաշտպանություն, այլև հանդիսանում են քաղաքական կամքի արտահայտություն ներառական հասարակության կառուցման ճանապարհին:

6. Համեմատական վերլուծություն

Մոլդովայի, Վրաստանի և Ուկրաինայի անցումային տնտեսություններում աշխատավայրում խտրականության խնդիրը խորապես արմատացած է և համակարգային բնույթ ունի՝ չնայած ազգային օրենսդրության առաջադեմ դրույթներին: Յուրաքանչյուր երկիր մշակել է օրենսդրական բազա՝ սկսած Սահմանադրությունից մինչև աշխատանքային օրենսգրքեր և հակախտրականական հատուկ օրենքներ, սակայն այս իրավական հիմքը, միշտ չէ, որ արտացոլում է իրականությունը:

Մոլդովայում, օրինակ, տարիքային և ազգային պատկանելության հիմքով խտրականությունը հանգեցրել է նրան, որ բազմաթիվ աշխատունակ քաղաքացիներ դուրս են մնում աշխատաշուկայից: Նույնիսկ հատուկ մարմնի՝ **«խտրականությունը կանխելու և հավասարության ապահովման խորհրդի»** ստեղծումը չի լուծել խնդիրը, քանի որ տուժածները չեն դիմում համապատասխան մարմիններին՝ վախենալով կորցնել աշխատանքը կամ չվստահելով համակարգին:

Վրաստանում, չնայած օրենսդրական փոփոխություններին, աշխատավարձերի գենդերային անհավասարությունը շարունակում է մնալ անհանգստացնող բաց. կանայք նույն աշխատանքի համար միջինը 35%-ով ավելի քիչ են վարձատրվում, քան տղամարդիկ: Ավելին, աշխատանքային պայմանագրերի բացակայությունը, արտաժամյա չվճարվող աշխատանքը և աշխատավարձերից անհիմն պահումները դարձել են սովորական երևույթ, ինչը խոսում է օրենքների թույլ կիրառման մասին:

Ուկրաինայի օրինակը ցույց է տալիս, որ գործատուների որոշումների վրա ուժեղ ազդեցություն են ունենում հասարակական կարծրատիպերը, ինչը հատկապես արտահայտված է գենդերային և տարիքային խտրականության դեպքերում: Չնայած 2017 թվականին չեղարկվել է կանանց համար արգելված մասնագիտությունների ցանկը, այնուամենայնիվ, կանայք շարունակում են ավելի քիչ վարձատրություն ստանալ և հազվադեպ են զբաղեցնում ղեկավար պաշտոններ:

Այս երեք երկրների համատեղ փորձը ցույց է տալիս, որ խտրականության դեմ պայքարում միայն օրենսդրական հիմքի առկայությունը բավարար չէ: Խնդրի արդյունավետ լուծման համար անհրաժեշտ է միաժամանակ պայքարել հանրային իրազեկվածության բարձրացման, պետական վերահսկողության ուժեղացման և հասարակական կարծրատիպերի դեմ:

6.1. Մոլդովական փորձի ուսումնասիրություն

Մոլդովայում աշխատանքի վայրում մոբինգի և խտրականության խնդիրը խորապես արմատավորված են և ունեն համակարգային բնույթ¹: Գործատուները հաճախ ընտրում են աշխատակիցների ըստ ոչ աշխատանքային չափանիշների՝ օրինակ, *ըստ ազգային պատկանելության, տարիքի, արտաքին տեսքի կամ այլ անձնական հատկանիշների*: Նշվածը հանգեցնում է այնպիսի իրավիճակի, երբ բազմաթիվ մարդիկ, նրանք, ովքեր թե՛ ֆիզիկական, թե՛ մասնագիտական առումով պատրաստ են աշխատելու, դուրս են մնում աշխատանքային շուկայից²:

¹ https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/513-515_0.pdf

² <https://tv8.md/ru/2023/04/05/neravenstvo-na-rabote-v-moldove-mogut-prinyat-konventsuyu-o-borbe-s-diskriminatsiei/226378>

Տարիքային խտրականությունը հատկապես նկատվում է միջին տարիքի մարդկանց շրջանում. նրանք հաճախ «չափազանց մեծ են» նոր աշխատանքի համար, սակայն դեռ «չափազանց երիտասարդ» են կենսաթոշակի անցնելու համար: Օրինակ, միայն մեկ տարվա ընթացքում շուրջ 13 հազար մարդ աշխատանք է կորցրել կազմակերպությունների «վերակազմակերպման» պատճառով, որը գործատուները հիմնավորել են «ցածր արտադրողականությամբ»³:

Ազգային պատկանելության հիմքով խտրականությունը հիմնականում ազդում է ռոմա⁴ համայնքի ներկայացուցիչների վրա: Աշխատանքի հայտարարություններում բացահայտ կամ թաքնված կերպով ընդգծվում են «ցանկալի» թեկնածուի որոշ ազգագրական հատկանիշներ, ինչը գործնականում սահմանափակում է որոշ խմբերի մուտքը աշխատաշուկա:

Չնայած Մոլդովայում առկա են որոշ օրենսդրական նորմեր, որոնք արգելում են խտրականությունը, այդ բազան հաճախ չի գործում՝ մի քանի պատճառով.

- ✓ Բողոքների բացակայություն. Տուժածները սովորաբար չեն դիմում համապատասխան մարմիններին՝ վախենալով հետևանքներից կամ վստահ չլինելով, որ բողոքը կստանա արդար լուծում:

- ✓ Վերահսկողության բացակայություն. Աշխատանքի տեսչությունը գրեթե չի վերահսկում և չի արձագանքում խտրականության դեպքերին:

- ✓ Իրավական մեխանիզմների թույլ կիրառում. Թեև օրենքով կան պաշտպանական միջոցառումներ, դրանք գործնականում հազվադեպ են կիրառվում, իսկ գործատուները գտնում են ուղիներ՝ օրենքը շրջանցելու համար:

Այսպիսով, խնդիրը ոչ միայն սոցիալական ու մշակութային է, այլ նաև կառավարչական և իրավական. օրենսդրությունը փաստացիորեն չի գործում, քանի որ չկան ակտիվ վերահսկողության և պատժամիջոցների արդյունավետ մեխանիզմներ:

Ուսումնասիրելով Մոլդովայում տղամարդկանց և կանանց միջև աշխատավարձերի տարբերությանը վերաբերող հետազոտություններին, կարող ենք տեսնել, որ տվյալ բացը տարեցտարի մեծանում է:

2022 թվականին Մոլդովայում եկամուտների գենդերային բացը կազմել է 15,5% (ըստ գործատուների) և 12% (ըստ աշխատողների), ինչը նախորդ տարվա համեմատ ավելի բարձր է:

Այս միտման հիմնական պատճառը աշխատավայրում խտրականությունն է:

Կանայք միջին հաշվով ավելի լավ կրթված և որակավորված են, ինչը կարող է ինքնին կրճատել բացը ~5%-ով, բայց խտրական մոտեցումը հոգուտ տղամարդկանց (+14,2%) զրոյացնում է այդ առավելությունը,

³ https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/513-515_0.pdf

⁴ գնչուների փոքր էթնիկական խումբ:

Բացի այդ, բացի 2.8%-ը պայմանավորված է կանանց ավելի կարճ աշխատանքային ժամանակի համադրությամբ և դրա ավելի ցածր աշխատավարձով:

Նշենք, որ այս պահին Մոլդովայում առկա են հետևյալ նորմատիվ իրավական ակտերը, որոնք, թեպետ, պետք է հակազդեն աշխատանքի վայրում խտրականությանը, սակայն հիմնվելով վերոգրյալ հետազոտությունների վրա, փաստացի մնում են թղթի վրա գրված:

1. **Մոլդովայի սահմանադրություն** - Բոլոր քաղաքացիները հավասար են օրենքի առաջ և ունեն հավասար իրավունքի պաշտպանություն:

2. **Մոլդովայի աշխատային օրենսգիրք (2003թ.)** - Պայմանավորում է աշխատողների հավասար իրավունքները և խտրականության կանխարգելումը աշխատանքում:

3. **«Հավասարության ապահովման մասին» օրենք (2012 թ.)** - Արգելվում է սեռի, տարիքի, ազգության, կրոնի և այլ հիմքերով խտրականությունը աշխատանքի ընդունման, աշխատանքից ազատման և այլ աշխատանքային փոխհարաբերություններում:

4. **«Խտրականությունը կանխելու և հավասարության ապահովման խորհուրդ» (Ստեղծվել է ի կատարումն 2012թ. ընդունված օրենքի, 2013թ.)** - Անկախ մարմին է, որը ստանում է գանգատները և հետաքննում է խտրականության դեպքերը, կարող է տուգանել խախտողներին:

5. **Միջազգային պարտավորություններ** - Մոլդովան աշխատանքի խտրականությունը վերացնելու նպատակով ստորագրել է միջազգային կոնվենցիաներ:

6.2. Վրացական փորձի ուսումնասիրություն

Վրաստանում Միավորված ազգերի կազմակերպության զարգացման ծրագրի և «Սաֆարի» ՀԿ-ի կողմից կատարված հետազոտությունները ի հայտ են բերել հետևյալ բացերը:

✓ Գենդերային խտրականություն և աշխատավարձի անհավասարություն

ՄԱԿ-ի զարգացման հիմնադրամի անցկացրած հետազոտության համաձայն՝ Վրաստանում կանայք նույն աշխատանքի համար միջինը 35%- ով ավելի քիչ են ստանում, քան տղամարդիկ: Երկրում կանանց ավելի քան 40%-ը չի աշխատում, և դա դիտարկվում է որպես լուրջ չօգտագործված ռեսուրս, որի պատճառով Վրաստանը կորցնում է ՀՆԱ-ի 11% -ը:

Ավելի վաղ ուսումնասիրությունները (2003 թ.) նշում էին, որ կանանց եկամուտը կազմում է պետական հատվածում տղամարդկանց եկամտի ընդամենը 51,1%-ը: Թեև իրավաբանորեն խտրականությունը ամրագրված չէ, կանայք հազվադեպ են զբաղեցնում ղեկավար պաշտոններ, որոնք ավելի բարձր վարձատրվող են:

✓ Խտրականություն այլ հիմքերով

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատանքի ընդունման փուլում խտրականության դեպքերի թիվն աճում է: Գործատուները կարող են խտրական վերաբերմունք ցուցաբերել թեկնածուների նկատմամբ՝ հիմնվելով այնպիսի չափանիշների վրա, ինչպիսիք են տարիքը կամ արտաքին տեսքը:

✓ ***Փախստականների նկատմամբ խտրականություն***

Առանձին ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ Վրաստանում փախստականների շրջանում գործազրկության մակարդակը երկու անգամ ավելի բարձր է, քան տեղի բնակչության շրջանում, իսկ նրանց միջին աշխատավարձը՝ երկու անգամ ցածր:

Որոշ ուսումնասիրություններ, մասնավորապես՝ աշխատանքային օրենսգրքի քննադատական վերլուծությունը, ցույց են տալիս, որ գործատուն կարող է հրաժարվել աշխատանքի ընդունելուց՝ առանց պատճառները բացատրելու:

Վրաստանում կատարված ոլորտային հետազոտությունները ի հայտ են բերել հետևյալ բացերը.

✓ ***Աշխատանքային պայմանագրերի բացակայություն և անկայունություն:***

○ Առևտրային ոլորտում աշխատողների մեծ մասը չունեն իրենց պայմանագրերի պատճենները: Առևտրային ցանցերում (64,4%) և սուպերմարկետներում (66,3%) աշխատողների ճնշող մեծամասնությունը չունեն աշխատանքային պայմանագրերի պատճեններ, ինչը նվազեցնում է նրանց իրավական պաշտպանվածության մակարդակը:

○ Առևտրային ցանցերում առկա են անկայուն պայմանագրեր: Մինչ տեքստիլ արդյունաբերության մեջ գերակշռում են անժամկետ պայմանագրերը (34%), մանրածախ ցանցերում դրանց մասնաբաժինը չափազանց փոքր է (3,2%), իսկ սուպերմարկետներում՝ ընդամենը 8,4%:

✓ ***Աշխատանքային ժամերի խախտում***

○ Արտաժամյա աշխատանք՝ առանց փոխհատուցման: Ուսումնասիրված ոլորտներում աշխատանքային շաբաթը գերազանցում է աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նորմը (40 ժամ): Ամենամեծ չարաշահումը գրանցվել էր սուպերմարկետներում (54,4 ժամ), որտեղ օրական միջինը աշխատում են գրեթե 11 ժամ: Միևնույն ժամանակ, աշխատողների ճնշող մեծամասնությունը չի ստանում արտաժամյա աշխատավարձ՝ 80,7% սուպերմարկետներում, 69% մանրածախ ցանցերում և 61,3% տեքստիլ արդյունաբերության մեջ:

✓ ***Ցածր աշխատավարձ***

○ Աշխատավարձերը զգալիորեն ցածր են ազգային միջինից: Ուսումնասիրված ոլորտներում միջին հաշվարկված աշխատավարձը կազմում է ազգային միջին 40,5% - ից 62,9%:

✓ ***Աշխատավարձից անհիմն պահումներ:***

✓ ***Լրացուցիչ պարտականություններ***

○ Աշխատակիցների ճնշող մեծամասնությունը ստիպված է կատարել լրացուցիչ աշխատանք, որը նախատեսված չէ իրենց հիմնական պարտականությունների մեջ: Այս խնդիրը հատկապես սուր է սուպերմարկետներում (79,5%) և տեքստիլ արտադրության մեջ (73,6%):

Վրաստանում աշխատանքային ոլորտում խտրականության բացառման համար առկա են հետևյալ նորմատիվ իրավական ակտերը.

1. **Վրաստանի Սահմանադրություն** - Երաշխավորում է մարդու հիմնարար իրավունքները և ազատությունները՝ առանց խտրականության:

2. **Վրաստանի աշխատանքի օրենսգիրք** - Արգելվում է սեռի, տարիքի, ազգության, կրոնի, սեռական կողմնորոշման և այլ հատկանիշներով պայմանավորված խտրականությունը աշխատանքի ընդունման, աշխատելիս և ազատման ընթացքում:

3. **«Խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» օրենք (2014 թ.)** - Նպաստում է խտրականության դեմ պայքարին, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով: Արգելվում է խտրականությունը տարբեր հատկանիշներով՝ ազգային պատկանելություն, սոցիալական կարգավիճակի և այլ:

4. **Աշխատանքային օրենսգրքում 2020 թ. կատարած փոփոխություններ** - Հաստատում են հավասար վարձատրության և հավասար իրավունքների սկզբունքները: Արգելվում է խտրականությունը բազմաբնույթ հատկանիշների հիմքով:

Արդյունքում ամփոփելով վերոգրյալը հարկ է նկատել, որ.

✓ Չնայած աշխատանքային օրենսգրքում խտրականության դեմ պայքարի մասին նորմերի և համապատասխան դրույթների առկայությանը, գործնականում այդ նորմերը միշտ չէ, որ պահպանվում են:

✓ Առկա է իրավագիտակցության և իրավական մշակույթի պակաս ինչպես աշատողների, այնպես էլ գործատուների շրջանում, ինչը դժվարացնում է իրավունքների պաշտպանությունը և խտրականության կանխումը:

✓ Չնայած օրենսդրական նախաձեռնություններին, կան օրենսդրական բացեր, որոնք կարող են նպաստել խտրականությանը, օրինակ՝ գործատուի կողմից աշխատանքի չընդունման պատճառը բացատրելու պարտավորության բացակայությունը:

6.3. Ուկրաինական փորձի ուսումնասիրություն

Ուկրաինայում աշխատավայրում խտրականության իրավիճակի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ չնայած իրավական դաշտի առկայությանը, խնդիրը պահպանվում է, հատկապես գենդերային անհավասարության հետ կապված:

Ուկրաինայի օրենսդրությունը պարունակում է մի շարք գործողություններ, որոնք ուղղված են աշխատավայրում խտրականության կանխարգելմանը, որոնք կարող են դասակարգվել ըստ հիերարխիայի:

1. **Ուկրաինայի Սահմանադրություն** - երաշխավորում է բոլոր քաղաքացիների հավասարությունը օրենքի առջև և արգելում է խտրականության ցանկացած ձև:

2. **Աշխատանքային օրենսդրություն** - առանցքային փաստաթուղթ, որն ուղղակիորեն արգելում է աշխատանքային խտրականությունը, ներառյալ աշխատողի իրավունքների ոտնահարման ցանկացած ձև՝ քաղաքական, կրոնական, ազգային, սեռական կամ այլ հիմքերով:

3. **«Ուկրաինայում խտրականության կանխարգելման և հակազդման սկզբունքների մասին» Ուկրաինայի օրենք** - մանրամասն սահմանում է, թե ինչ է խտրականությունը, ինչ ձևեր կան (ուղղակի, անուղղակի) և սահմանում է խտրականության բացառման սկզբունքները:

4. **Այլ նորմատիվ իրավական ակտեր**. Դրանք ներառում են Նախագահի հրամանագրերը, նախարարների կաբինետի որոշումները և գերատեսչությունների հրամանները, որոնք կարող են մանրամասնել վերը նշված օրենքների կիրառման կարգը կոնկրետ ոլորտներում:

Չնայած զարգացած իրավական դաշտին, հետազոտություններն ու զեկույցները ցույց են տալիս, որ օրենսդրության նորմերը միշտ չէ, որ գործնականում պահպանվում են:

✓ **Գենդերային խտրականություն**. խտրականության ամենատարածված ձևը:

Ըստ Ուկրաինայում Մարդու իրավունքների հանձնակատարի տվյալների, աշխատավարձի գենդերային բացը կազմում է մոտ 18,6%: Նշանակում է, որ կանայք միջինը 18,6%-ով ավելի քիչ աշխատավարձ են ստանում, քան տղամարդիկ՝ նմանատիպ աշխատանք կատարելիս:

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ գործատուները հակված են դեկավար պաշտոնների և ավելի բարձր վարձատրվող պաշտոնների նախապատվություն տալ տղամարդկանց: Կանայք առավել հաճախ զբաղեցնում են ավելի քիչ վարձատրվող պաշտոններ, իսկ ռեզյուսմենտներում նշվում են աշխատավարձի ավելի քիչ ակնկալիքներ:

Մինչև 2017 թվականը Ուկրաինայում գործում էր հարյուրավոր մասնագիտությունների պաշտոնական ցուցակ, որոնք արգելված էին կանանց համար, ինչը զգալիորեն սահմանափակում էր նրանց հասանելիությունը զբաղվածության որոշակի ոլորտներին և կարիերայի աճին: Թեև այժմ այդ ցանկը չեղյալ է հայտարարվել, սակայն նման մոտեցման հետևանքները դեռ զգացվում են:

✓ **Տարիքային խտրականություն**.

Հարցումները ցույց են տալիս, որ 45 տարեկանից բարձր աշխատողները և երիտասարդ մասնագետները հաճախ բախվում են աշխատանքի հետ կապված դժվարությունների: Գործատուները կարող են դժկամությամբ վերցնել նրանց աշխատանքի՝ նախընտրելով միջին տարիքի թեկնածուներին:

✓ **Խտրականության այլ ձևեր**.

Հետազոտությունները և իրավապաշտպան կազմակերպությունները արձանագրում են խտրականության դեպքեր այլ հիմքերով, ներառյալ:

- **Արտաքին տեսք և ընտանեկան կարգավիճակ.** հատկապես կանանց աշխատանքի ընդունելիս:

- **Սեռական կողմնորոշում.** Չնայած Ուկրաինայի օրենսդրությունն արգելում է խտրականությունը այս հատկանիշով, իրականում սեռական փոքրամասնությունների ներկայացուցիչները կարող են բախվել կողմնակալ վերաբերմունքի և աշխատանքի ընդունվելու դժվարությունների:

- **Հաշմանդամություն.** Հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ հաճախ դժվարություններ ունեն աշխատանք գտնելու և այն պահելու հարցում: Դա կարող է լինել ինչպես գործատուների կողմից կարծրատիպային մտածելակերպի, այնպես էլ աշխատանքային միջավայրի անհարմար պայմանների պատճառով:

Ուսումնասիրելով տվյալ խնդիրը, կարող ենք կատարել հետևյալ եզրահանգումները.

- ✓ Շատ աշխատողներ և գործատուներ տեղյակ չեն խտրականության բացառման ոլորտում իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին:

- ✓ Թույլ վերահսկողություն. պետական մարմինները, ինչպիսիք են աշխատանքի պետական ծառայությունը, միշտ չէ, որ ունեն բավարար ռեսուրսներ օրենսդրության համապատասխանությունը արդյունավետ վերահսկելու համար:

- ✓ Հաստատությունների նկատմամբ վստահության ցածր մակարդակ. աշխատողները հաճախ չեն հայտնում խտրականության դեպքերի մասին աշխատանքը կորցնելու վախի, իրավապահ մարմինների նկատմամբ անվստահության կամ դատական գործընթացների տևողության և բարդության պատճառով:

- ✓ Կանանց դերի, տարիքի և այլ բնութագրերի վերաբերյալ հասարակական կարծրատիպերը մինչ օրս ուժեղ ազդեցություն են ունենում գործատուների որոշումների և, ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայի վրա:

7. Առաջարկություններ

Հայաստանում, ինչպես և ներկայացված երեք երկրներում, առկա են օրենսդրական հիմքեր աշխատավայրում խտրականության բացառման համար (ՀՀ Սահմանադրություն, աշխատանքային օրենսգիրք և այլ վերաբերելի իրավական ակտեր):

Այնուամենայնիվ, ակնհայտ է, որ անգամ ամենակատարյալ օրենքների առկայությունը դեռ չի նշանակում, որ խտրականությունն իր բոլոր դրսևորումներով բացառված է տվյալ հասարակությունում, մասնավորապես աշխատավայրում:

Ներկայացված երկրների պես, Հայաստանում ևս խնդիրը հաճախ լինում է ոչ թե օրենքների բացակայությունը, այլ դրանց ապահովման մեխանիզմների բացակայությունը: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող մարմինները միշտ չէ, որ արդյունավետ են գործում, իսկ քաղաքացիները հաճախ չեն դիմում դատարան կամ այլ պետական մարմիններ՝ վախենալով կորցնել աշխատանքը կամ անվստահություն ունենալով արդարադատության նկատմամբ:

Մոլդովայի, Վրաստանի և Ուկրաինայի փորձը ցույց է տալիս, որ խտրականության դեմ պայքարը պահանջում է համալիր մոտեցում:

- **Համապատասխան մարմինների ամրապնդում:** Մոլդովայի «Խտրականությունը կանխելու և հավասարության ապահովման խորհրդի» օրինակը ցույց է տալիս, որ անկախ մարմինների ստեղծումը, որոնք օժտված են հետաքննություն իրականացնելու և տուգանելու լիազորություններով, կարող է կարևոր դեր խաղալ: Հայաստանում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը պետք է ունենա բավարար լիազորություններ և ռեսուրսներ՝ խտրականության դեպքերը վերահսկելու և դրանց արձագանքելու համար: Խոսքը ոչ միայն խորհրդատվական թերթիկի, այլև տուգանքներ ու տուժանքներ կիրառելու ինստիտուտի ներդրման անհրաժեշտության մասին:

- **Իրազեկվածության բարձրացում:** Բոլոր երեք երկրների դեպքում նշվում է իրազեկվածության ցածր մակարդակը: Հայաստանում ևս անհրաժեշտ է կրթական ծրագրեր իրականացնել ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների համար, որպեսզի նրանք իմանան իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին: Հայաստանյան կազմակերպությունների շրջանում իրականացված հարցման արդյունքում ակնհայտ է դարձել, որ խտրականություն եզրույթն անգամ ամբողջապես չի ընկալվում գործատուների կողմից՝ հիմնականում ասոցացվելով կանանց և հաշմանդամություն ունեցող անձնաց իրավունքների ապահովման պահանջով, դուրս թողնելով մնացյալ բոլոր խմբերի նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի ապահովման հարցը: Միաժամանակ ակնապիշ է, որ գործատուների կողմից կանանց և հաշմանդամություն ունեցողների նկատմամբ խտրականության բացառման ուղղությամբ առավել ակտիվ քայլեր են ձեռնարկվում՝ պայմանավորված վերջին

տարիներին վերջիններիս իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող մեծաթիվ ծրագրերի ու գործողությունների արդյունքում, այլ ոչ թե որպես բարի կամքի դրսևորում:

- **Իրավական մեխանիզմների բարելավում:** Վրաստանի փորձը ցույց է տալիս, որ գործատուի կողմից դիմորդին աշխատանքի չընդունելու պատճառը չբացատրելու հնարավորությունը ստեղծում է օրենսդրական բաց: Հայաստանում ևս պետք է քննարկվեն նման օրենսդրական բացերը լրացնելու հարցերը:

- **Կարծրատիպերի դեմ պայքար:** Կրթական և տեղեկատվական քարոզարշավներն անհրաժեշտ են հասարակական կարծրատիպերը փոխելու համար, որոնք առկա են տարիքի, սեռի և այլ հատկանիշների վերաբերյալ:

- **Օրենսդրության վերանայում:** Խտրականության կանխարգելման քաղաքականության ընդունումը գործատուների համար պետք է լինի օրենսդրությամբ սահմանված պահանջ: Այդ քաղաքականությունները պետք է լինեն հասանելի աշխատակիցների համար:

Ամփոփելով վերոգրյալը, հարկ է նկատել, որ խտրականության արգելքը Սահմանադրության և օրենքների մակարդակում ամրագրելը ամենն ինչ էլ բավարար չէ վերջինիս կիրառելիության ապահովման համար, գործնական քայլերի բացակայության դեպքում դրանք մնում են դեկլարատիվ բնույթի կամ լավագույն դեպքում կիրառվում են էպիզոդալ, առանձին վերցված խմբերի նկատմամբ: Խտրականության արգելքի լիարժեք ապահովումը կամ ներառականությունը քաղաքակրթական արժեք է ու ընդհանուր աշխատանքային միջավայրի բավարար զարգացած լինելու արդյունք է: Սակայն ժողովրդավարական և իրավական պետության համար խտրականության արգելքը պետք է լինի պարտադիր: Խտրականության կանխարգելումը կարող է հաջողել բացառապես այն դեպքերում, երբ աշխատողներն իրազեկված լինեն խտրականության դրսևորումների և խտրականության դեպքերի բողոքարկման համար առկա գործուն ու արդյունավետ մեխանիզմների մասին: Այսպիսով, որպես առաջին քայլ այս ոլորտում, հարկավոր է օրենսդրական մակարդակում պարտավորեցնել գործատուներին ընդունել «Խտրականության արգելման քաղաքականություն», ապահովել դրա անխափան ու արդյունավետ կիրառությունը՝ ներառելով բողոքարկման մեխանիզմներ և խախտված իրավունքների վերականգնման ընթացակարգեր:

8. Տիպային քաղաքականություն

1. Ներածություն. Պարտավորություններ և հիմնարար սկզբունքներ

1.1. Սույն քաղաքականությունը գործում է «Կազմակերպության» (այսուհետ՝ Կազմակերպություն) աշխատակիցների (աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրի շրջանակում աշխատանք կատարող և ծառայություն մատուցող) համար, ովքեր առաջնորդվում են սույն քաղաքականությամբ ներկայացված սկզբունքներով և մոտեցումներով: Քաղաքականության մեջ ամրագրված սկզբունքներն ու պարտավորությունները պարտադիր են «Կազմակերպության» աշխատակիցների համար իրենց առօրյա գործունեության ընթացքում:

1.2. «Կազմակերպությունը» հավաստում է յուրաքանչյուր անձի արժանապատվության և հարգալից վերաբերմունքի իրավունքը: Կազմակերպությունը պարտավորվում է իր գործունեության ընթացքում ապահովել աշխատակազմի, գործընկերների և շահառուների բարեկեցությունը:

1.3. Սույն քաղաքականության միջոցով «Կազմակերպությունը» պարտավորվում է ապահովել անվտանգ, ներառական և հարգալից աշխատանքային միջավայր, որը զերծ է խտրականության և ոտնձգությունների բոլոր ձևերից:

«Կազմակերպությունը» ընդունում է, որ ոտնձգությունները և խտրականությունը կարող են լրջորեն ազդել անձնակազմի հոգեկան առողջության և ֆիզիկական բարեկեցության վրա, նվազեցնել աշխատանքի արտադրողականությունը կամ թիմի ներսում առաջացնել տարաձայնություններ:

1.4. «Կազմակերպությունը» որդեգրում է զրոյական հանդուրժողականության մոտեցում ոտնձգության և խտրականության բոլոր ձևերի նկատմամբ:

1.4.1. «Կազմակերպությունը» պարտավորվում է քննության առնել ոչ պատշաճ վարքագծի վերաբերյալ բոլոր բողոքներն ու հաղորդումները և, դրանց հիմնավորված լինելու դեպքում, մեղավոր անձանց ենթարկել պատասխանատվության:

1.4.2. «Կազմակերպությունը» արգելում է հակադարձ կամ պատժիչ գործողություններ նրանց նկատմամբ, ովքեր բարձրաձայնում են վարքագծի նորմերի խախտումների մասին:

1.5. Կազմակերպությունը ձգտում է ձևավորել աշխատանքային մշակույթ, որտեղ յուրաքանչյուր աշխատակից իրեն զգում է ապահով և ունի հնարավորություն հայտնելու ոչ պատշաճ վարքագծի դեպքերի մասին:

2. Քաղաքականության նպատակը և կիրառման շրջանակը

Նպատակ

1.6. «Կազմակերպությունը» նպատակ ունի ձեռնարկել անհրաժեշտ քայլեր՝ աշխատանքային միջավայրում ոտնձգությունների և խտրականության բոլոր ձևերը կանխելու և համապատասխանաբար արձագանքելու այն դեպքերում, երբ կանխարգելումը ձախողվել է:

Սույն քաղաքականության խնդիրներն են.

✓ Հստակ սահմանել, թե ինչն է համարվում «Կազմակերպության» համար արգելված վարքագիծ:

✓ Նկարագրել «Կազմակերպության» անձնակազմի պարտականությունները, ներառյալ ղեկավարների պատասխանատվությունը՝ աշխատանքային միջավայրում ոտնձգությունների և խտրականության կանխարգելման համար:

✓ Տեղեկատվություն տրամադրել առկա ռեսուրսների մասին նրանց, ովքեր բխվել կամ դիտարկել են ոտնձգությունների կամ խտրականության որևէ ձևի:

✓ Սահմանել «Կազմակերպության» անձնակազմի համար հասանելի ոչ պաշտոնական և պաշտոնական լուծման մեխանիզմներ, ինչպես նաև համապատասխան ուղիներ սույն Քաղաքականության ենթադրյալ խախտումների մասին հաղորդումներ ներկայացնելու համար:

✓ Սահմանել «Կազմակերպության» պարտականությունները այս Քաղաքականության ենթադրյալ խախտումների մասին հաղորդումները մշակելու և դրանց արձագանքելու հարցում:

Կիրառման շրջանակը

1.7. Սույն քաղաքականությունը վերաբերում է վարքագծին, որը կատարվել է՝

✓ Աշխատավայրում և

✓ Աշխատավայրից դուրս այնպիսի հարաբերություններում, որոնք անդրադառնում են կամ կարող են անդրադառնալ աշխատանքային միջավայրի վրա:

1.8. «Կազմակերպությունն» երրորդ կողմերի հետ կնքվելիք համաձայնագրերում ներառում է ոտնձգություններից և խտրականությունից զերծ աշխատանքային միջավայրի ապահովման մասին պարտադիր դրույթ: Ցանկացած երրորդ կողմ համաձայն սույն Քաղաքականության պայմանների կարող է հաղորդում ներկայացնել «Կազմակերպության» անձնակազմի կողմից ենթադրաբար կատարված ոչ պատշաճ վարքագծի մասին:

3. Արգելված վարքագծի սահմանումներ

3.1. Սույն Քաղաքականության իմաստով, բոլոր տեսակի ոտնձգությունները և խտրականությունը միասին անվանում են «արգելված վարքագիծ»: Սույն Քաղաքականության Հավելվածը ներկայացնում է վարքագծերի ոչ սպառիչ ցանկ, որոնք կարող են համարվել արգելված վարքագիծ:

3.2. Ոտնձգությունը վերաբերում է ցանկացած ոչ պատշաճ կամ անցանկալի վարքագծի, որն ունի կամ որը կարող է ողջամտորեն ունենալ հետևյալ հետևանքները՝

✓ Անձին կամ անձանց խմբին վիրավորելը, արժանապատվությունը նվաստացնելը կամ ահաբեկելը, և

✓ Թշնամական աշխատանքային միջավայր ստեղծելը կամ անձի կամ անձանց խմբի աշխատանքին անհիմն միջամտելը:

3.3. Ոտնձգությունը կարող է տեղի ունենալ խոսքերով (գրավոր կամ բանավոր), ժեստերով, գործողություններով կամ անգործությամբ և կարող է ուղղված լինել մեկ կամ մի քանի անձանց: Կան ոտնձգության տարբեր տեսակներ, այդ թվում՝ բուլինգ/մոբինգ, սեռական ոտնձգություն և իշխանության չարաշահում (տե՛ս ստորև 3.7-3.13 կետերը): Ցանկացած անձ կարող է դառնալ ոտնձգության զոհ՝ անկախ իր սեռից, ռասայից, տարիքից, էթնիկ պատկանելությունից, կրոնական դավանանքից, սեռական կողմնորոշումից, մաշկի գույնից կամ այլ բնորոշիչ հատկանիշից:

3.4. *Հաճախականությունը:* Ոտնձգությունը սովորաբար ենթադրում է մշտական, ոչ պատշաճ կամ անցանկալի վարքագծի դրսևորում ժամանակի ընթացքում մի շարք միջադեպերի միջոցով: Սակայն նույնիսկ մեկ միջադեպը կարող է համարվել ոտնձգություն՝ կախված բնույթից և ծանրության աստիճանից:

3.5. *Մտադրություն:* Ոտնձգողի մտադրությունը որոշիչ չէ որոշելու համար, թե արդյոք տեղի է ունեցել ոտնձգություն թե ոչ: Անձի կողմից ողջամտորեն որպես վիրավորական ընկալվող գործողությունը կարող է համարվել ոտնձգություն՝ անկախ նրանից, թե այն մտադրված էր, թե ոչ:

3.6. *Վարքագիծ, որը չի համարվում ոտնձգություն:* Անմիջական ղեկավարները կարող են ստիպված լինել տալ գնահատականներ կամ կայացնել որոշումներ, որոնց հետ իրենց աշխատակիցները կարող են չհամաձայնվել, օրինակ՝ կատարողականի կամ աշխատանքային առաջադրանքների վերաբերյալ: Դա անելիս անմիջական ղեկավարները պարտավոր են տալ հավասարակշռված, անկեղծ, հստակ և կառուցողական արձագանք և, անհրաժեշտության դեպքում, ձեռնարկել համապատասխան ուղղիչ գործողություններ: Եթե նման գնահատումը, որոշումները կամ գործողությունները չեն կայացվում նվաստացուցիչ կամ վախեցնող ձևով կամ չեն օգտագործվում անհատի նկատմամբ վրեժ լուծելու համար, նման վարքագիծը սովորաբար չի համարվի ոտնձգություն: Նմանապես, աշխատակցի կողմից աշխատանքային առաջադրանքների վերաբերյալ իր ղեկավարի հետ

անհամաձայնության արտահայտումը, որը կատարվել է կառուցողական երկխոսության համատեքստում, սովորաբար չի համարվում ոտնձգություն:

3.7. **Բուլինգ:** Վիրավորական, դաժան, վախեցնող, նվաստացնող կամ արժանապատվությունը խաթարող վարքագիծ է, որը հաճախ ուղեկցվում է իշխանության կամ պաշտոնական դիրքի ոչ պատշաճ օգտագործմամբ՝ նպատակ ունենալով թուլացնել կամ ստորադասել անհատի կամ անձանց խմբի դիրքը: Բուլինգը կարող է լինել ֆիզիկական, բանավոր, տեսողական կամ գրավոր ձևով և դրսևորվել թե՛ ուղղակի, թե՛ անուղղակի կերպով: Սովորաբար այն կրկնվող և երկարատև բնույթ է կրում:

3.8. **Կիբեռբուլինգ:** Անցանկալի կամ ագրեսիվ վարքագիծ է, որը դրսևորվում է էլեկտրոնային կամ սոցիալական մեդիայի միջոցով և կարող է վնասել, վախեցնել կամ բարոյալքել հասցեատիրոջը: Այն կարող է տեղի ունենալ ինչպես աշխատանքային ժամերին, այնպես էլ դրանցից դուրս:

3.9. **Սոբինգ:** Հոգեբանական հետապնդման ձև է, երբ անձը ենթարկվում է ճնշումների կամ թշնամական վերաբերմունքի մարդկանց խմբի կողմից: Ինչպես բուլինգի դեպքում, մոբինգն էլ սովորաբար կրկնվող և երկարատև բնույթ է կրում:

3.10. **Սեռական ոտնձգություն:** Կարող է դրսևորվել ինչպես տարբեր սեռերի միջև, այնպես էլ նույն սեռի անձանց միջև՝ անկախ նրանց պաշտոնական կարգավիճակից կամ դիրքից: Ցանկացած անցանկալի սեռական բնույթի վարքագիծ (բանավոր, գրավոր կամ ֆիզիկական), որը ողջամտորեն կարող է ընկալվել որպես վիրավորական, նվաստացնող կամ արժանապատվությունը խաթարող: Այն կարող է ներառել անցանկալի սեռական առաջարկություններ, չպահանջված սեռական ծառայությունների պահանջներ կամ ցանկացած այլ սեռական բնույթի վարքագիծ, որը կարող է առաջացնել վախ, անհարմարություն կամ նվաստացում:

3.11. **«Քվիդ պրո քվո» (quid pro quo) սեռական ոտնձգություն:** Այն իրավիճակն է, երբ ոտնձգությունն իրականացնողը գտնվում է այնպիսի դիրքում, որը կարող է ազդել մյուսի կարիերայի կամ աշխատանքային պայմանների վրա: Այս տեսակը առաջանում է, երբ սեռական ծառայություններ են պահանջվում՝ արտոնությունների խոստման դիմաց կամ մերժման դեպքում բացասական հետևանքներով սպառնալու միջոցով: Չնայած այն հիմնականում հանդիպում է վերադաս-աշխատակից հարաբերություններում, այն կարող է տեղի ունենալ նաև նույն կարգավիճակ ունեցող գործընկերների միջև:

3.12. **Իշխանության չարաշահում:** Դիրքի, ազդեցության կամ պաշտոնական լիազորությունների ոչ պատշաճ կիրառումն է մեկ այլ անձի նկատմամբ: Սա հատկապես վտանգավոր է, երբ նման վարքագիծը ուղղված է անձի աշխատանքային պայմանների կամ կարիերայի վրա անօրինական ազդեցություն ունենալուն (օրինակ՝ աշխատանքների բաշխում, պայմանագրի երկարաձգում, գնահատման արդյունքներ կամ առաջիադացում): Իշխանության չարաշահումը կարող է դրսևորվել վախեցնող

գործողություններով, ակնհայտ կամ անուղղակի սպառնալիքներով, շանտաժով կամ հարկադրանքով:

3.13. *Խտրականություն:* Խտրականություն հասկացությունը ներառում է. ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական համոզմունքի, ազգային ծագման, սոցիալական պատկանելության, կամ այլ հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որի հետևանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը,

Խտրականությունը կարող է դրսևորվել ուղղակի կամ անուղղակի, թաքնված կամ բացահայտ գործողությունների կամ անգործության միջոցով, որոնք բխում են տարբերակումներից կամ կանխակալ վերաբերմունքից և ունեն անհատի կամ անձանց խմբի նկատմամբ անարդարացի կամ անհավասար վերաբերմունք ցուցաբերելու նպատակ կամ հետևանք: Խտրականությունը կարող է արտահայտվել ոտնձգության կամ իշխանության չարաշահման միջոցով: Ինչպես ոտնձգողի դեպքում, այնպես էլ այստեղ, խտրականություն ճանաչելու համար գործադրողի մտադրությունը վճռորոշ չէ:

4. Արգելված վարքագծի կանխարգելման և արձագանքման հարցում պարտականություններն ու ռեսուրսները

4.1. **«Կազմակերպության» բոլոր աշխատակիցները**, անկախ ծառայության վայրից, պաշտոնից կամ պայմանագրի տեսակից, պարտավոր են.

- ✓ Ծանոթանալ և հետևել սույն Քաղաքականությամբ ամրագրված վարքագծի դրույթներին:

- ✓ Անմիջապես արձագանքել, եթե նկատում են, որ գործընկերը կարող է ենթարկվել անթույլատրելի վարքագծի, և աջակցել նրան՝ խրախուսելով դիմել խորհրդատվության կամ օգնության, ինչպես նաև ապահով ու նպատակահարմար կերպով հաղորդել անթույլատրելի վարքագծի մասին, կամ դիմել անանուն խորհրդատվության:

- ✓ Խոսել գործընկերոջ հետ, եթե զգում են իրենց ապահով, այն վարքագծի մասին, որը համարում են անթույլատրելի և կցանկանային, որ դադարեցվի:

- ✓ Հիշեցնել գործընկերներին ընդունելի վարքագծի մասին և սեփական օրինակով դրսևորել պատշաճ վերաբերմունք աշխատավայրում և դրանից դուրս:

- ✓ Չներկայացնել կեղծ կամ դիտավորությամբ վնասակար բողոք այս Քաղաքականության ներքո:

4.2. **Անմիջական դեկավարները**՝ ի թիվս այլնի, պարտավոր են.

- ✓ Սեփական վարքով ցույց տալ անվտանգ և հարգելից աշխատանքային միջավայր ապահովելու իրենց հանձնառությունը, հիշեցնել թիմին պատշաճ վարքագծի պարտավորության մասին, խրախուսել առողջ հարաբերությունները և պատասխանատվության ենթարկել աշխատակիցներին:

- ✓ Կասեցնել անթույլատրելի վարքագիծը, որը կարող է վիրավորական լինել կամ նպաստել թշնամական միջավայրի ձևավորմանը: Հատուկ ուշադրություն դարձնել, որ աշխատավայրում չցուցադրվեն կամ չտարածվեն վիրավորական նյութեր:

- ✓ Ձգտել հնարավորինս վաղ և ներքին մակարդակում լուծել միջանձնային խնդիրները՝ կանխելով հետագա ոտնձգության կամ խտրականության դեպքերը:

- ✓ Հասանելի լինել այն աշխատակիցների համար, ովքեր ցանկանում են վստահությամբ բարձրաձայնել խնդիրների մասին, և ապահովել այդ հարցերի արագ ու արդյունավետ լուծում՝ հարգելով գաղտնիությունն ու զգայունությունը:

- ✓ Բողոք ներկայացնողի համաձայնությամբ դիմել մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչություն կամ համապատասխան բաժին՝ խորհրդատվություն ստանալու կամ պաշտոնական հաղորդում ներկայացնելու համար:

- ✓ Աջակցել թիմի այն անդամներին, ովքեր ներգրավված են սույն Քաղաքականությամբ նախատեսված ընթացակարգերում, այդ թվում՝ քայլեր

ձեռնարկել՝ ապահովելու, որպեսզի զոհը իրեն զգա անվտանգ, և վերականգնել թիմում ներդաշնակ միջավայրը:

4.3. ***Ավագ ղեկավարները (Տնօրեն, խորհրդի նախագահ, գլխավոր քարտուղար, և այլք),*** ի թիվս այլնի, պարտավոր են.

- ✓ Սեփական վարքով օրինակ ծառայել անվտանգ և հարգալից աշխատանքային միջավայրի ապահովման գործում՝ գիտակցելով իրենց դիրքի շնորհիվ ունեցած իշխանությունը:

- ✓ Ակտիվորեն պաշտպանել և տարածել աշխատավայրում ուսնձգությունից և խտրականությունից ազատ միջավայրի կարևորությունը:

- ✓ Հետևել աշխատակիցների բարեկեցությանը և անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկել միջոցներ՝ ապահովելու նրանց իրազեկվածությունը առկա ռեսուրսների մասին:

4.4. ***Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչությունը,*** ինչպես նաև համապատասխան բաժինները աջակցում են աշխատավայրում խնդիրների կանխարգելմանը և լուծմանը.

- ✓ Իրականացնում և վերահսկում է անվտանգ և հարգալից աշխատանքային միջավայրի ապահովման համար ձեռնարկվող միջոցառումները:

- ✓ Արգելված վարքագծի առնչվելու դեպքում տեղեկատվություն և խորհրդատվություն են տրամադրում աշխատակիցներին:

- ✓ Քննարկում են ուսնձգության և խտրականության վերաբերյալ պաշտոնական բողոքներն ու դիմումները (տես՝ Մաս 6):

- ✓ Համագործակցելով միջին օղակի ղեկավարների հետ ձեռնարկում են կարգապահական և վարչական քայլեր:

- ✓ Վերահսկում են սույն Քաղաքականության կիրառման ընթացքը՝ հավաքելով և հրապարակելով խախտումների վերաբերյալ տվյալներ:

5. Խնդիրների լուծման մեխանիզմները և զեկուցման կարգեր

Վաղ միջամտություն՝ ուղղակի գործողությամբ

5.1. Վիրավորական բնույթի համարվող վարքագիծը կանխելը և դադարեցնելը կարող է ապահովվել վաղ և անմիջական միջամտության միջոցով: Խրախուսելի է, որպեսզի ցանկացած անձ, ով իրեն զգում է նման վարքագծի ենթարկված կամ ականատես է եղել նման դեպքի անմիջապես տեղեկացնի ենթադրյալ խախտողին, որ նման վարքագիծը անընդունելի է և պետք է դադարեցվի:

5.2. Խրախուսելի է, որ յուրաքանչյուր անձ, ով կարծում է, որ ենթարկվել է սույն Քաղաքականությամբ արգելված վարքագծի, հնարավորության սահմաններում փաստաթղթավորի բոլոր միջադեպերը:

Ոչ ֆորմալ (ոչ պաշտոնական) լուծման մեխանիզմներ

5.3. Միջանձնային տարաձայնության սրացումը կանխելու և անընդունելի վարքագիծը դադարեցնելու համար անաչառ երրորդ կողմի միջամտությունը կարող է ևս հանդիսանալ արդյունավետ միջոց:

5.4. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչությունը կամ համապատասխան բաժինները, ինչպես նաև անմիջական վերադասը և ղեկավարությունը հանդիսանում են «Կազմակերպության» անձնակազմը պետք է լինեն հասանելի ռեսուրսներ՝ արգելված վարքագծի վերաբերյալ անմիջական խորհրդատվություն կամ ընթացակարգեր ստանալու համար: Նշված ռեսուրսները պարտավոր են ապահովել խորհրդատվությունների գաղտնիությունը և չիրականացնել հետագա գործողություններ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ՝

(i) նման միջամտությունը թույլատրված է խորհրդատվություն ստացողի կողմից, կամ

(ii) առկա է ողջամիտ հիմք ենթադրելու, որ տվյալ իրավիճակը կարող է անմիջական վտանգ պարունակել որևէ անձի համար: Բոլոր նշված կառույցները պարտավոր են գործել անաչառությամբ՝ պահպանելով անձնական գաղտնիությունը:

5.5. Անմիջական մեխանիզմներով խնդիրը լուծելու փորձերը չեն զրկում տուժողին պաշտոնական բողոք ներկայացնելու իրավունքից:

Հաղորդում ներկայացնելու կարգը

5.6. «Կազմակերպությունն» արձանագրում է, որ կարող են լինել իրավիճակներ, երբ անձը չի ցանկանում հաղորդում ներկայացնել արգելված վարքի դրսևորման վերաբերյալ, երբ առկա է վերադասության կամ կարգավիճակի անհամաչափություն, կամ երբ անթույլատրելի վարքագիծը շարունակվում է կամ սաստկանում է, դարձնելով այն ոչ նպատակահարմար անմիջական լուծման համար: Նման դեպքերում կարելի է բողոք ներկայացնել ստորև նկարագրված ընթացակարգերով:

5.7. «Կազմակերպության» անձնակազմը կարող է հաղորդում ներկայացնել սույն Քաղաքականության հնարավոր խախտման մասին հետևյալ կերպ՝

✓ Անանուն կամ անվանական բողոք ներկայացնելով հետևյալ էլեկտրոնային հասցեին՝ _____,

✓ Զանգահարելով _____ հեռախոսահամարով,

✓ Դիմելով անմիջական կամ ավագ ղեկավարությանը՝ բողոք ներկայացնելու համար,

✓ Դիմելով Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչություն կամ համապատասխան բաժնին:

5.8. Եթե անձը որոշում է բողոքը ներկայացնել անանուն կերպով, ապա պետք է տրամադրի փաստական ապացույցներով բավարար տեղեկություն մեղադրանքի հիմքերի և ներգրավված կողմերի մասին, որպեսզի «Կազմակերպությունը» կարողանա օբյեկտիվ ուսումնասիրել հարցը: Անանուն բողոքը կարող է սահմանափակել հետագա քայլերի հնարավորությունը և դժվարացնել համապատասխան ռեսուրսներին ուղղորդումը:

5.9. Բողոք ներկայացնելու համար առկա չէ սահմանված ժամկետ: Այնուամենայնիվ, խրախուսվում է բողոքը ներկայացնել հնարավորինս շուտ, քանի որ ժամանակի անցումը կարող է նվազեցնել հարցի քննության և համապատասխան միջոցառումներ ձեռնարկելու արդյունավետությունը:

5.10. Կախված այն բանից, թե խնդրի լուծման համար որ տարբերակն է ընտրվել, պատասխանատու ստորաբաժանումը պարտավոր է ժամանակին հաստատել բողոքի ստացումը և նախնական ուսումնասիրության ընթացքում կարող է խնդրել լրացուցիչ տեղեկություն:

5.11. «Կազմակերպությունը» պարտավոր է աջակցություն ցուցաբերել բոլոր ներգրավված անձանց:

Գաղտնիություն և տեղեկացված համաձայնություն

5.12. Բոլոր բողոքները (հաղորդումները), որոնք ստացվում են անմիջական ղեկավարների, ավագ ղեկավարների կամ Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչության կամ համապատասխան բաժնիների կողմից, ենթակա են պահպանվելու ողջախոհությամբ և գաղտնիությամբ: Բոլոր անձինք, ովքեր ներգրավված են սույն Քաղաքականության ենթադրյալ խախտումների վերաբերյալ հաղորդումների ընդունման և վարույթի մեջ, պարտավոր են ապահովել գործընթացի գաղտնիությունը: Տեղեկատվությունը փոխանցվում է բացառապես «անհրաժեշտության սկզբունքով» և նախատեսված ընթացակարգով:

5.13. Պատասխանատու ստորաբաժանումները ըստ կիրառելիության, պարտավոր են նախապես ստանալ հաղորդում ներկայացրած անձի համաձայնությունը՝ վերջինիս ինքնությունը ենթադրյալ խախտողին հայտնելուց առաջ:

6. Արգելված վարքագծի վերաբերյալ բողոքների քննության կարգը

Նախնական գնահատում

6.1. Սույն Քաղաքականության 5-րդ մասում նշված հաղորդում ներկայացնելու միջոցով ստացված բողոքը և դրա ուղեկցող փաստաթղթերը ենթակա են նախնական գնահատման: Նպատակն է հետագա քայլերի որոշման համար գնահատել, թե արդյոք արգելված վարքագծի վերաբերյալ մեղադրանքները առաջին հայացքից հավաստի են, ստույգ և էական: Նախնական գնահատումը կարող է ներառել փաստերի նախնական հավաքագրում:

6.2. Եթե նախնական գնահատման արդյունքներով եզրակացվում է, որ տվյալը չի պարունակում արգելված վարքագծի վերաբերյալ լուրջ մտահոգություն, բողոքատուին տեղեկացվում է այդ մասին, և գործը համարվում է փակված:

6.3. Եթե նախնական գնահատման արդյունքներով եզրակացվում է, որ առկա է արգելված վարքագծի վերաբերյալ էական մտահոգություն, գործը սովորաբար անցնում է քննության (տես՝ պարբերություն 6.5):

6.4. Նախնական գնահատման ավարտին Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչությունը կամ համապատասխան բաժինը կարող է ներգրավված անձանց ուղղորդել անմիջական կամ ավագ ղեկավարներին՝ խնդրի ոչ պաշտոնական լուծման համար: Նման պարագայում հետաքննությունը, որը այլապես կարող էր մեկնարկել, կարող է հետաձգվել մինչև 10 օրով կամ՝ անմիջական կամ ավագ ղեկավարի պահանջով՝ ավելի երկար ժամկետով:

Քննություն

6.5. Եթե նախնական գնահատմամբ որոշվում է, որ քննությունը նպատակահարմար է, և այն հաստատվում է Կազմակերպության ղեկավարի կամ ներքին կանոնակարգերով սահմանված լիազորված այլ պաշտոնատար անձի կողմից, ապա քննության նպատակը փաստերի ամբողջական հավաքագրումն է և համապատասխան ապացույցների ուսումնասիրությունը՝ պարզելու համար, թե արդյոք տեղի է ունեցել արգելված վարքագիծ: Քննությունը կարող է իրականացվել Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վարչության կամ համապատասխան բաժնի աշխատակիցների կողմից:

6.6. Քննությունը պետք է իրականացվի ժամանակին, անաչառ, համապարփակ և արդարացի ձևով՝ հարգելով իրավիճակի զգայունությունը և ներգրավված կողմերի (բողոքատուի և ենթադրյալ խախտողի) իրավունքները:

Մասնավորապես.

6.6.1. Բողոքատուին տրվում է հնարավորություն ներկայացնելու լրացուցիչ ապացույցներ և տեղեկատվություն, այդ թվում՝ առաջարկելու հարցազրույցի ենթակա անձանց: Բողոքատուն նաև ստանում է ընդհանուր տեղեկություններ քննության ընթացքի, դրա ավարտի սպասվող ժամկետի մասին և տեղեկացվում է արդյունքների

վերաբերյալ՝ ներառյալ մեղադրանքների հիմնավորվածության և, անհրաժեշտության դեպքում, կարգապահական վարույթի հարուցման հարցերը:

6.6.2. Ենթադրյալ խախտողին մինչ հարցազրույցին հրավիրվելը գրավոր ծանուցվում է քննության մեկնարկի և մեղադրանքների բովանդակության մասին: Նրան ևս տրվում է հնարավորություն ներկայացնելու ապացույցներ և առաջարկելու հարցազրույցի ենթակա անձանց, ինչպես նաև ստանալու տեղեկություններ քննության ընթացքի և ժամկետների վերաբերյալ:

6.7. Բողոքատուն և ենթադրյալ խախտողը կարող են հարցազրույցներին ներկայանալ իրենց գործընկերոջ կամ Արհմիության ներկայացուցչի ուղեկցությամբ, որը հանդես է գալիս դիտորդի կարգավիճակով: Կողմերը կարող են ստանալ անկախ խորհրդատվություն իրավաբանից: Սակայն, քանի որ քննությունը հանդիսանում է ներքին վարչական գործընթաց, կողմերը չեն կարող ուղեկցվել կամ ներկայացվել արտաքին իրավաբանական խորհրդատուի կողմից:

6.8. Լիազորված այլ պաշտոնատար անձը կարող է որոշում կայացնել ենթադրյալ խախտողին մինչև քննության ավարտը աշխատանքից ժամանակավորապես հեռացնելու կամ այլ միջանկյալ միջոցառումներ կիրառելու մասին:

6.9. «Կազմակերպության» բոլոր աշխատակիցները, ովքեր հարցաքննվում են քննության ընթացքում, պարտավոր են համագործակցել և լինել ճշմարտացի: Բոլոր ներգրավվածները պարտավոր են պահպանել ընթացիկ հետաքննության գաղտնիությունը: Գաղտնիության խախտումը կարող է հանգեցնել կարգապահական պատասխանատվության:

Կարգապահական վարույթ և բողոքարկում

6.10. Եթե քննությամբ հաստատվում է, որ տեղի է ունեցել արգելված վարքագիծ, ձեռնարկվում են համապատասխան վարչական կամ կարգապահական միջոցառումներ՝ «Կազմակերպության» ներքին կարգապահական կանոնների կամ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան:

6.11. Եթե խախտողը «Կազմակերպության» աշխատակից չէ կամ չի կարգավորվում «Կազմակերպության» ներքին կարգապահական կանոններով, հարցը լուծվում է պայմանագրով նախատեսված դրույթների համաձայն:

6.12. «Կազմակերպության» այն աշխատակիցները, ովքեր համարում են, որ իրենց նկատմամբ իրականացված քննության և/կամ կարգապահական գործընթացները չեն համապատասխանել կիրառելի ընթացակարգերին՝ «Կազմակերպության» ներքին կարգապահական կանոնների կամ օրենսդրության պահանջներին՝ իրավունք ունեն բողոքարկելու դրանք իրավական ընթացակարգով:

Շարունակական աջակցություն

6.13. Քննության և/կամ կարգապահական վարույթի ավարտից հետո անմիջական կամ ավագ ղեկավարները հատուկ պատասխանատվություն են կրում ուշադիր հետևելու իրավիճակին՝ ապահովելու, որ ներգրավված կողմերի վերադարձը աշխատանքային միջավայր կատարվի հնարավորինս սահուն և արագ:

Պաշտպանություն վենդետուայից (վրեժխնդրությունից)

6.14. Յուրաքանչյուր ոք, ով bona fide (ազնիվ նկատառումներով) հաղորդում է ներկայացրել արգելված վարքագծի մասին կամ աջակցում է այդ գործընթացին՝ տրամադրելով տեղեկատվություն կամ մասնակցելով քննությանը, պաշտպանված է վրեժխնդրությունից:

Քաղաքականության վերանայում

6.15. Սույն Քաղաքականությունը ուժի մեջ է մտել _____ից: Քաղաքականությունը ենթակա է վերանայման առնվազն յուրաքանչյուր հինգ տարին մեկ անգամ:

Արգելված վարքագծի օրինակներ

Հոգեբանական ճնշում, սեռական ոտնձգություն, բուլլինգ և լիազորությունների չարաշահում

Սույն բաժնում ներկայացված հասկացությունները չեն հանդիսանում սպառիչ և մատուցվում են որպես ուղեցույց այն վարքագծերի սահմանման համար, որոնք կարող են դիտարկվել որպես արգելված:

Ոտնձգության օրինակներ

- ✓ Կրկնվող բարձրաձայն գոռոցներ կամ ագրեսիվ վարքագիծ՝ ինչպես հրապարակային, այնպես էլ մասնավոր միջավայրում:
- ✓ Հաճախակի վիրավորական լեզվի, կատակների, սարկազմի, բամբասանքի կամ ծաղրանքի կիրառում:
- ✓ Ռասայական հայեցողություններ և անհատի կամ խմբի նկատմամբ բացասական կարծրատիպերի տարածում:
- ✓ Անուղղակի ակնարկներ կամ վիրավորական/նվաստացուցիչ մեկնաբանություններ անձի անհատական հատկանիշների վերաբերյալ:
- ✓ Նկատելի կամ գրավոր նյութերի ցուցադրում, որոնք կարող են համարվել վիրավորական, անպարկեշտ կամ անընդունելի:
- ✓ Կամայական կերպով կրոնական և/կամ ազգային խորհրդանիշերի անարգանք:
- ✓ Շարունակական ճնշման գործադրում՝ իրենց աշխատանքին չվերաբերող միջոցառումների մասնակցելու նպատակով:
- ✓ Աշխատակցի աշխատանքին առնչվող քննարկումներից և ժողովներից պարբերաբար դիտավորյալ դուրս թողնել:

Բուլլինգի օրինակներ

- ✓ Բացահայտ ագրեսիվ վարքագիծ՝ սպառնալիքներ, ահաբեկում կամ վիրավորական արտահայտություններ:
- ✓ Անհատի մասնագիտական կամ անձնական կարողությունների վերաբերյալ անտեղի բացասական մեկնաբանություններ, որոնք չունեն իրական հիմք և ունեն նվաստացնելու նպատակ:
- ✓ Հաճախակի նվաստացում, ծաղրանք կամ ենթատեքստային վիրավորանքներ:
- ✓ Գործընկերոջը պարբերաբար անտեսելը, արհամարհելը կամ աշխատանքային հանդիպումներից կամ հավաքներից բացառելը:

- ✓ Անհրատեսական և անհասանելի նպատակներ ու ժամկետներ սահմանելը:
- ✓ Աշխատանքային գործընթացի անհարկի և ներխուժող վերահսկողություն:
- ✓ Աշխատակցին դիտավորյալ այն տեղեկատվությունից զրկելը, որն անհրաժեշտ է աշխատանքի կատարման համար:
- ✓ Գործընկերոջ աշխատանքային տարածքին, նյութերին կամ սարքավորումներին միջամտություն:

Կիրառական օրինակներ

- ✓ Վիրավորական կամ նվաստացուցիչ բովանդակության տարածում ընդհանուր էլ. փոստով կամ խմբային զրույցարաններում:
- ✓ Սուտ լուրերի կամ բամբասանքի տարածում սոցիալական կամ ավանդական մեդիայում:
- ✓ Ուղղակի սպառնալիքների կամ ոտնձգող հաղորդագրությունների ուղարկում էլ. փոստով կամ SMS-ով:
- ✓ Անձնական տվյալների կամ այլ տեղեկությունների հրապարակում/տարածում՝ նվաստացնելու նպատակով:

Սեռական ոտնձգության օրինակներ

- ✓ Անհատի համաձայնությունը չստացած ֆիզիկական շփում կամ չափազանց մտերմիկ մոտիկություն:
- ✓ Ուղղակի և ոչ ցանկալի սեռական բնույթի առաջարկներ, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանների կամ առաջխաղացման կապակցում նման առաջարկների ընդունման հետ:
- ✓ Հրավերներ սոցիալական միջոցառումների կամ «հանդիպումների», որոնք շարունակվում են մերժումից հետո:
- ✓ Կրկնվող սեռական բնույթի ակնարկներ կամ անհատի արտաքինի ու ֆիզիկական հատկանիշների վերաբերյալ չափազանցված գովասանք:
- ✓ Անպարկեշտ, սեռական ենթատեքստով արտահայտություններ, ժեստեր կամ կատակներ:
- ✓ Սեռական բնույթի նյութերի ցուցադրում աշխատավայրում:

Լիազորությունների չարաշահման օրինակներ

- ✓ «Quid pro quo» տեսակի սեռական ոտնձգություն՝ երբ ղեկավարը կապում է աշխատակցի աշխատավարձը, առաջխաղացումը կամ պաշտոնը նման պահանջների հետ:
- ✓ Գործընկերոջ աշխատանքային արդյունավետության խոչընդոտում (օր.՝ անհրաժեշտ տեղեկատվության կամ ռեսուրսների մերժում):

✓ Աշխատակցին անձնական հանձնարարություններ կամ ծառայություններ կատարելու պարտադրանք:

✓ Աշխատակցին ճնշում գործադրել փաստերը խեղաթյուրելու կամ կանոնները խախտելու համար:

✓ Իշխանության չարաշահում, որով աշխատակցին հարկադրվում է ներքին կանոնների խախտման մասին իր իրավունքը չիրացնելը:

Խտրականության օրինակներ

✓ Աշխատակցի նկատմամբ պակաս նպաստավոր վերաբերմունք՝ հիմնված սեռի, սոցիալական կարգավիճակի, անձնական հատկանիշների կամ այլ պաշտպանված չափանիշների վրա:

✓ Աշխատակցի առաջխաղացումը կամ նշանակումը չքննարկելը՝ պաշտպանված հատկանիշի հիմքով:

✓ Գնահատումների անհավասար մոտեցում՝ ոչ թե աշխատանքի արդյունքների, այլ անձի նկատմամբ կողմնակալ վերաբերմունքի հիմքով:

✓ Անհատի սոցիալական մեկուսացում՝ ելնելով անձնական հատկանիշներից:

✓ Մշակութային կամ կրոնական տոների նկատմամբ նսեմացուցիչ արտահայտություններ:

✓ Խմբային պատկանելիության հիմքով կարծրատիպերի տարածում կամ արհամարհական վերաբերմունք: