

ԼԳԲՏ+ ԱՆՁԱՆՅ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՅՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲԱՅԵՐԸ ԵՎ ԱՅԼ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ



ԼԳԲՏ+ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՑՈՒՄԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲԱՅԵՐԸ ԵՎ ԱՅԼ
ԽՈՋԸՆԴՈՏՆԵՐԸ

© «Նոր Սերունդ» Մարդասիրական Հասարակական Կազմակերպություն

Ձեկույցը կամ դրանից հատվածներ օգտագործելիս պարտադիր է հղում տալ «Նոր Սերունդ» Մարդասիրական ՀԿ-ին:

Բոլոր իրավունքները պահպանված են:

©NGNGO 2023





Սույն զեկույցը կազմվել է «Նոր Սերունդ» Մարդասիրական ՀԿ-ի կողմից Նորվեգիայի հելսինկյան կոմիտեի ֆինանսական աջակցությամբ:



Չեկույցի բովանդակության համար պատասխանատու է «Նոր Սերունդ» Մարդասիրական ՀԿ-ն, և այն պարտադիր չէ, որ արտահայտի Նորվեգիայի հելսինկյան կոմիտեի տեսակետները:

Չեկույցի հեղինակ
Անահիտ Չիլինգարյան

Դիտարկեցին
Սերգեյ Գաբրիելյանը, Ալինա Միրզոյանը և Շուշան Խնկոյանը

Դիզայնը
Լևոն Չիլինգարյանի

ԲՆԱԿԱՆԴԱԿՆԻՍԻՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հավասարության իրավունքն ու խտրականության արգելքը.....06

Ինչո՞վ են կարևոր զբաղվածության ոլորտում անխտրական քաղաքականությունները..... 06

Ուսումնասիրվող խնդրի նկարագրությունը և ուսումնասիրության նպատակը..... 08

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿ (ՄԱԿ, ԵՄ)..... 11

Հայաստանին ուղղված հանձնարարականները..... 16

ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ..... 19

ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՎԵՐՀԱՆՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ..... 24

Աշխատաշուկայում ներգրավման խոչընդոտները տրանս և նույնասեռական անձանց համար..... 24

Աշխատանքի ընթացքում առկա խտրականության դրսևորումները տրանս և նույնասեռական անձանց նկատմամբ..... 27

Ինչպե՞ս են լուծվել աշխատանքային վեճերը..... 28

ԱՄՓՈՓՈՒՄ. ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ.....30

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ..... 32

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ..... 34



ՀԱՄԱԿՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԼԳՖՏ+	Լեւրի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանս, ինտերսեքս և գենդերային այլ ինքնություն ու սեռական այլ կողմնորոշում ունեցող անձինք
ՄԱԿ	Միացյալ ազգերի կազմակերպություն
ԵՆ	Եվրոպայի խորհուրդ
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ՄԻԵԿ	Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիա
ՄԻԵԴ	Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան
ՄԻԱՎ	Մարդու իմունային անբավարարության վիրուս
ՁԻԱՀ	Ձեռքբերովի իմունային անբավարարության համախտանիշ
ՀՄԴ	Հիվանդությունների միջազգային դասակարգում



ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հավասարության իրավունքն ու խտրականության արգելքը

Հավասարության իրավունքն ու խտրականության արգելքն արմատավորված է մարդու իրավունքների միջազգային համակարգի համընդհանուր և տարածաշրջային գործիքակազմերում: Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, որը ժամանակակից մարդու իրավունքների հիմքում է, հռչակում է, որ բոլոր մարդիկ ծնվում են ազատ ու հավասար՝ իրենց արժանապատվությամբ և իրավունքներով, և որ յուրաքանչյուր մարդ, անկախ ռասայից, մաշկի գույնից, սեռից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական և այլ համոզմունքներից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, գույքային և այլ կարգավիճակից, պետք է հնարավորություն ունենա մյուսների հետ հավասար կերպով իրացնել իր իրավունքներն ու ազատությունները:

Խտրականության բացառումը ոչ միայն մարդու հիմնարար իրավունք է, այլև սոցիալական համախմբվածության, տնտեսական զարգացման և ներառական հասարակության ձևավորման անհրաժեշտություն է: Այն խրախուսում է բազմազանությունը, նպաստում է արդարությանը և օգնում է ստեղծել այնպիսի միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուրը կարող է զարգանալ և հասնել իր ներուժի իրացմանը:

Չնայած խտրականության դեմ պայքարում առկա առաջընթացի՝ հավասարության իրավունքի ապահովման խորը հիմնախնդիրները դեռևս առկա են խտրականության ենթարկվելու վտանգի ներքո գտնվող խմբերի՝ ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտականության ենթարկվող անձանց համար: Այս խնդիրների լուծումը պահանջում է համակողմանի մոտեցում. բավարար ու որակյալ իրավական կարգավորումներ և քաղաքականությունների իրականացում՝ որպեսզի ապահովվի նաև զբաղվածության ոլորտում ԼԳԲՏ+ անձանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունն ու նրանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը:

Ինչո՞վ են կարևոր զբաղվածության ոլորտում անխտրական քաղաքականությունները

Աշխատավայրում անխտրականության սկզբունքի ապահովումը դրական ազդեցություն ունի անհատների, կազմակերպությունների և ընդհանուր առմամբ հասարակության վրա: Այդ ազդեցության որոշ առանցքներ նկարագրված են ստորև.

Հավասարության և մարդու իրավունքների ապահովում.

Խտրականության բացառումը պաշտպանում է մարդու իրավունքների և հավասարության սկզբունքները: Այն ապահովում է, որպեսզի յուրաքանչյուր անձի հանդեպ, անկախ իր անձնական հատկանիշներից, լինի արդար վերաբերմունք, նրանք ունենան հավասար հասանելիություն աշխատանքի հնարավորություններին, արտոնություններին և աշխատանքային հարաբերություններում լինեն լիարժեք պաշտպանված: Այն ճանաչում և հարգում է բոլոր աշխատողների անօտարելի արժանապատվությունը:



Բազմազանության և ներառականության ապահովում.

Խտրականության բացառումը նպաստում է աշխատավայրում բազմազանությանը և ներառականությանը: Բազմազանության խրախուսումն ու արժևորումը նպաստում է հարուստ և բազմազան աշխատուժի ձևավորմանը՝ նպաստելով նորարարությանը, ստեղծագործական մոտեցումների և տարբերվող տեսակետների զարգացման հնարավորությանը:



Տաղանդների ներգրավում և պահպանում.

Կազմակերպությունները, որոնք կարևորում են խտրականության բացառումը, գրավիչ են ավելի շատ աշխատանք փնտրողների համար: Անձը հավանական է ընտրի այն գործատուին, որին նա ընկալում է որպես ներառական և հավատարիմ հավասար վերաբերմունքի ապահովման սկզբունքներին: Բացի այդ՝ այն աշխատակիցները, ովքեր իրենց գնահատված և հարգված են զգում, ավելի հավանական է, որ ներգրավված, բավարարված և հավատարիմ լինեն իրենց աշխատանքին՝ ապահովելով ավելի որակյալ աշխատանք և առավել բարձր արդյունքներ:



Համապատասխանությունը իրավական պահանջներին.

Խտրականության բացառումը ամրագրված է մարդու իրավունքների միջազգային և, հաճախ՝ ներպետական օրենսդրական կարգավորումներով: Բավարար կարգավորումների դեպքում պատասխանատվություն է սահմանվում խտրականության արգելքի վերաբերյալ դրույթների չպահպանման համար. կազմակերպությունները, որոնք չեն պահպանում խտրականության արգելքի մասին իրավական ակտերի պահանջները, կարող են ենթարկվել պատասխանատվության, ներառյալ՝ ֆինանսական:



Սոցիալական պատասխանատվություն և հեղինակություն.

Խտրականության բացառումը կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության կարևոր բաղադրիչ է: Կազմակերպությունները, որոնք առաջնահերթություն են համարում խտրականության բացառումը, դրսևորում են նվիրվածություն սոցիալական արդարությանը, հավասարությանը և մարդու իրավունքներին: Այս վարքագիծը բարձրացնում է նրանց հեղինակությունը, վստահություն է ձևավորում շահագրգիռ անձանց շրջանում և ամրապնդում նրանց դիրքը համայնքում: Այն նաև օգնում է ներգրավել սոցիալապես գիտակից սպառողների, ներդրողների և գործընկերների:



Աշխատակիցների բարեկեցություն և նրանց ներուժի իրացում.

Աշխատավայրում խտրականությունը բացասաբար է ազդում անձանց բարեկեցության և հոգեկան առողջության վրա: Այն ստեղծում է թշնամական և սթրեսային աշխատանքային միջավայր, ինչը հանգեցնում է արտադրողականության նվազման, աշխատանքից բացակայությունների ավելացման:

Եվ ընդհակառակը, անխտրական աշխատավայրի խթանումը, որտեղ անհատներն իրենց ապահով, հարգված և ներառված են զգում, նպաստում է աշխատողների բարեկեցությանը, աշխատանքից բավարարվածությանը և ընդհանուր արտադրողականության բարձրացմանը:

Ամփոփելով, կարելի արձանագրել, որ խտրականության բացառումը կարևորագույն դեր ունի աշխատավայրում հավասարության, բազմազանության ու ներառականության խթանման, տաղանդների ներգրավման ու պահպանման, իրավական նորմերի պահպանման, աշխատողների բարեկեցության և արտադրողականության բարձրացման համար: Հավատարիմ լինելով խտրականության բացառման սկզբունքներին՝ կազմակերպությունները կարող են ստեղծել այնպիսի աշխատանքային միջավայր, որը շահավետ է անհատների, կազմակերպությունների և ընդհանուր առմամբ հասարակության համար:

Ուսումնասիրվող խնդրի նկարագրությունը և ուսումնասիրության նպատակը

Հայաստանում ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականությունը կյանքի տարբեր ոլորտներում շարունակում է մնալ մարդու իրավունքների չլուծված խնդիրներից: Իսկ աշխատանքային ոլորտում ԼԳԲՏ+ անձանց հավասարության իրավունքի խախտումները կարող են ունենալ տարբեր դրսևորումներ: Դրանցից են.

խտրականություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ.

ԼԳԲՏ+ համայնքի ներկայացուցիչները հաճախ աշխատանքի ընդունման գործընթացում բացահայտ կամ առաջին հայացքից ոչ ակնհայտ խտրականությամբ պայմանավորված խոչընդոտների են հանդիպում: Նրանք կարող են խտրականության ենթարկվել գործատուների, գործընկերների կողմից՝ ելնելով իրենց սեռական կողմնորոշումից կամ գենդերային ինքնությունից, ինչը հանգեցնում է աշխատանքի ընդունման կանխակալ որոշումների, աշխատանքի մերժման կամ նույնիսկ ընդհանրապես աշխատելու հնարավորությունների մերժման:

խտրական վերաբերմունք աշխատավայրում.

ԼԳԲՏ+ համայնքի ներկայացուցիչները աշխատավայրում կարող են բախվել խտրական վերաբերմունքի՝ աշխատավարձի, հավելավճարների և աշխատանքային առաջխաղացման հնարավորությունների առումով: Նրանք կարող է մերժվել աշխատավայրում առաջխաղացումը, աշխատավարձի բարձրացումը կամ վերապատրաստման հնարավորությունը՝ իրենց սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության պատճառով: Նման անհավասարությունները կարող են խոչընդոտել նրանց մասնագիտական աճին, ամրապնդել եկամտի անհավասարությունը և նպաստել թշնամական աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը:

⊘ Ուտնձգություններ և թշնամական աշխատանքային միջավայր.

ԼԳՖՏ+ անձինք աշխատավայրում հաճախ բախվում են ուտնձգությունների, բռնության, նվաստացուցիչ վերաբերմունքի: Բանավոր, ֆիզիկական կամ հուզական ուտնձգությունները կարող են ստեղծել թշնամական աշխատանքային միջավայր՝ բացասաբար ազդելով նրանց հոգեկան առողջության, աշխատանքից բավարարվածության, ստեղծարարության և արդյունավետության, սթրեսի ավելացման և ընդհանուր բարեկեցության վրա:

⊘ Իրավական պաշտպանության բացակայություն.

ՀՀ բազմաթիվ իրավահամակարգերում բացակայում են համապարփակ իրավական կառուցակարգեր, որոնք ուղղակի կարգել են ու արդյունավետ կերպով կպաշտպանեն աշխատավայրում սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականությունից: Իրավական բացը ԼԳՖՏ+ ներկայացուցիչներին խոցելի է դարձնում չարաշահումների նկատմամբ, և սահմանափակում է փոխհատուցման և արդարության հասնելու նրանց հնարավորությունները:

⊘ Խտրականություն և քողարկում.

Խտրականության ենթարկվելու վախը կարող է դրդել ԼԳՖՏ+ անձանց թաքցնել իրենց սեռական կողմնորոշումը կամ գենդերային ինքնությունը աշխատավայրում: Դա կարող է հանգեցնել հոգեբանական սթրեսի, մշտապես զգոն լինելու անհրաժեշտության և մեկուսացված լինելու զգացողության: Ինքնությունը թաքցնելու անհրաժեշտությունը նաև խոչընդոտում է իրական ինքնադրսևորմանը և աջակցող մասնագիտական ցանցեր ստեղծելու հնարավորությանը:

⊘ Փոխհատվող խտրականություն.

ԼԳՖՏ+ համայնքի ներկայացուցիչները կարող են բախվել խտրականության, որը հատվում է իրենց ինքնության այլ կողմերի հետ, ինչպիսիք են ռասան, էթնիկ պատկանելիությունը, կրոնը, հաշմանդամությունը կամ այլ հատկանիշն ու կարգավիճակը: Փոխհատվող խտրականությունը խորացնում է աշխատանքի ոլորտում անձանց առջև ծառայած մարտահրավերները՝ խորացնելով խտրականության և մարգինալացման բացասական ազդեցությունը: Այսպես, ՀՀ որոշ քրեակատարողական հիմնարկներում պատիժը կրող ԼԳՖՏ+ անձինք հաճախ ստիպված են կատարել ոչ վճարովի մաքրության ու նմանատիպ աշխատանքներ և վճարովի աշխատանքներում որպես կանոն չեն ներգրավվում[1], իսկ անձնակազմը այս իրավիճակը արդարացնում է անձի ցանկությամբ:

[1] ՀՀ արդարադատության նախարարության քրեակատարողական հիմնարկներում և մարմիններում հասարակական վերահսկողություն իրականացնող հասարակական դիտորդների խմբի 2021 թ.-ի գործունեության տարեկան հաշվետվություն:

<https://drive.google.com/file/d/1kVVvDu-Q42GiA7HIWOTboMSGnHzquSrc/view>

Այս ամենը կարող է նաև հանգեցնել ԼԳՖՏ+ անձանց շրջանում գործազրկության կամ ցածր վարձատրվող աշխատանքների, և, որպես հետևանք՝ սոցիալական անապահովության առավել բարձր ցուցանիշների:

Աշխատանքի մեջ ԼԳՖՏ+ անձանց կողմից բախվող խտրականության դեմ պայքարը պահանջում է կառավարությունների, քաղաքականություն մշակողների, գործատուների և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների համատեղ ջանքերը: Այն ներառում է համապարփակ իրավական պաշտպանություն, իրազեկության բարձրացում, աշխատավայրում ներառական մշակույթների խթանում և զբաղվածության պրակտիկաներում բազմազանության և հավասարության խթանում:

Սույն հետազոտության նպատակն է բացահայտել և քննարկել ԼԳՖՏ+ անձանց աշխատանքային իրավունքների իրացման խնդիրները իրավական և գործնական դաշտում: Հետազոտության շրջանակներում իրականացվել է ոլորտի վերաբերյալ միջազգային իրավունքի և Հայաստանի ներպետական օրենսդրության ուսումնասիրություն: Ուսումնասիրվել է բաց հարթակներում տեղադրված տեղեկությունը, մասնավորապես՝ վիճակագրական և դատական գործերի վերաբերյալ տվյալները: Հարցում է ուղարկվել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին:

Խորքային հարցազրույցներ են իրականացվել ԼԳՖՏ+ համայնքի՝ գենդերային անցում կատարած և/կամ չկատարած տրանս և նուսասեռական յոթ անձանց հետ: Նրանք բնակվել են Երևանում կամ Հայաստանի այլ քաղաքներում: Հարցազրույցները իրականացվել են կիսակաձևայնացված մեթոդով^[2], հեռավար եղանակով, լիարժեք անանունության նախապայմանով: Հարցվողները պատմել են աշխատանքային հարաբերություններում ունեցած իրենց փորձառության՝ դժվարությունների, առաջացած խնդիրների և լուծումների մասին:

[2] Կիսաձևայնացված հարցազրույցն իրականացվում է զրույցի ձևաչափով, հարցազրույցի ընթացքում օգտագործվում են բաց, փակ, կիսաբաց և կիսափակ հարցեր:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿ (ՄԱԿ, ԵՄ)

Մարդու իրավունքների ոլորտում հիմնարար փաստաթուղթը՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը սահմանում է հիմնարար իրավունքներն ու ազատությունները, որոնք պետք է համընդհանուր կերպով պաշտպանված լինեն: Ի թիվս այլի՝ այն սահմանում է նաև հավասարության, խտրականության բացառման սկզբունքները, ինչպես նաև աշխատանքային իրավունքների հիմունքները: Այն ուղղակիորեն չի նշում սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության արգելք, սակայն այժմ ընդունված է համարել, որ հռչակագրով ամրագրված խտրականության արգելքի սկզբունքը հավասարապես տարածվում է նաև այս հիմքով խտրականության արգելքին:

Հռչակագրով սահմանված սկզբունքները հիմք են հանդիսանում իրավական կարգավորումների, քաղաքականության և պրակտիկայի մշակման համար, որոնք պետք է նպաստեն հավասար վերաբերմունքին, խտրականության բացառմանը և ներառական աշխատատեղերին բոլոր աշխատողների համար, ներառյալ նրանց, ովքեր իրենց նույնականացնում են որպես ԼԳԲՏ+ անձինք:

Մարդու իրավունքների հետագա միջազգային փաստաթղթերը և տարածաշրջանային պայմանագրերի մեկնաբանությունները ուղղակի ճանաչել են սեռական կողմնորոշումը և գենդերային ինքնությունը որպես խտրականությունից պաշտպանված հիմք՝ ապահովելով հիմքեր և ուղենիշ՝ աշխատանքի ընթացքում ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականության դեմ պայքարի համար:

Այդ փաստաթղթերից են Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների^[3] և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրերը^[4]: Երկու փաստաթղթերն էլ ամրագրում են խտրականության արգելքը, թեև ուղղակի չեն նշելով, սակայն նաև սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով: Տնտեսական, սոցիալական, մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը նաև ամրագրում է աշխատանքային իրավահարաբերություններում գործող հիմնական սկզբունքները:

Աշխատանքային իրավունքի ոլորտի ՄԱԿ-ի մասնագիտացված կառույցը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունն (հետայսու՝ ԱՄԿ) է: Այն մշակել է աշխատավայրում հավասարության և խտրականության արգելքի խթանմանն ուղղված մի շարք կոնվենցիաներ և ուղեցույցներ:

[3] Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի դաշնագիր: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18500>

[4] Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի դաշնագիր: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18501>

Այս փաստաթղթերում հատուկ անդրադարձ կա զբաղվածությանը և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերացմանը, բոլոր աշխատողների համար հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի ապահովմանը: Այն ամրագրում է զբաղվածության ոլորտի չափորոշիչներ, խրախուսում արժանապատիվ աշխատանքային պայմանները և աշխատողների պաշտպանությունը:

ԱՄԿ-ն չունի հատուկ կոնվենցիաներ կամ առաջարկություններ, որոնք բացառապես նվիրված են աշխատանքային իրավահարաբերություններում ԼԳՖՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականությանը: Այնուամենայնիվ, այն մի շարք իրավական գործիքակազմերով սահմանում է աշխատողների խտրականության արգելքի սկզբունքը, որը վերաբերելի է նաև սեռական կողմնորոշման և գենդերային հիմքով խտրականությանը: Այդ գործիքակազմերից են Աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ հռչակագիրը[5], ՄԻԱՎ/ՁԻԱՅ-ի և աշխատանքի ոլորտի վերաբերյալ ԱՄԿ թիվ 200 հանձնարարականը[6], ԱՄԿ ՄԻԱՎ/ՁԻԱՅ-ի և աշխատանքի ոլորտի գործելակերպի կանոնները[7], Ձեռներեցության և հաշմանդամության ԱՄԿ գլոբալ ցանցի կանոնադրությունը[8]:

[5] Աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ հռչակագիր: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf

[6] ՄԻԱՎ/ՁԻԱՅ-ի և աշխատանքի ոլորտի վերաբերյալ ԱՄԿ թիվ 200 հանձնարարական: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551501#:::text=\(i\)*20no*20workers*20should*20be.social*20protection*20and*20health*3B*20and](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551501#:::text=(i)*20no*20workers*20should*20be.social*20protection*20and*20health*3B*20and)

[7] ԱՄԿ ՄԻԱՎ/ՁԻԱՅ-ի և աշխատանքի ոլորտի գործելակերպի կանոններ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf

[8] Ձեռներեցության և հաշմանդամության ԱՄԿ գլոբալ ցանցի կանոնադրություն: <https://www.businessanddisability.org/charter/>

ԱՄԿ շրջանակի իրավակարգավորումներից ուսումնասիրենք հետևյալ գործիքակազմերը.

- ԱՄԿ Հոչակագիր աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին (1998 թ.). Հոչակագիրը ամրագրում է, որ ԱՄԿ անդամ բոլոր երկրները պարտավոր են հարգել, խթանել և իրականացնել սկզբունքներն ու իրավունքները չորս ուղղություններով, որոնցից մեկը զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերացումն է: Թեև Հոչակագիրը ուղղակի չի նշում սեռական կողմնորոշումն ու գենդերային ինքնությունը, սակայն այն ապահովում է աշխատավայրում խտրականության, ներառյալ ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականության դեմ պայքարի ընդհանուր շրջանակ:
- ԱՄԿ թիվ 200 հանձնարարական ՄԻԱՎ-ի և ՁԻԱՀ-ի և աշխատանքի մասին (2010 թ.). Սույն հանձնարարականն ընդգծում է ՄԻԱՎ-ի և ՁԻԱՀ-ի համատեքստում հավասարության և խտրականության բացառումը խթանելու կարևորությունը: Այն խրախուսում է անդամ պետություններին մշակել և իրականացնել քաղաքականություն, որը պաշտպանում է անհատներին խտրականությունից՝ հիմնված նրանց փաստացի կամ ընկալվող ՄԻԱՎ կարգավիճակի, սեռական կողմնորոշման, գենդերային ինքնության կամ այլ հիմքերի վրա: Այն ընդունում է, որ ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականությունը կարող է խորացնել ՄԻԱՎ-ի և ՁԻԱՀ-ի ազդեցությունը և խոչընդոտել ՄԻԱՎ-ին արդյունավետ արձագանքմանը:
- ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի և աշխատանքի վերաբերյալ ԱՄԿ-ի գործելակերպի կանոնագիրը (2001). Թեև սույն կանոնագիրը պարտադիր բնույթ կրող գործիք չէ, սակայն գործատուներին, աշխատողներին և նրանց միավորումներին աշխատավայրում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի կանխարգելման և կառավարման վերաբերյալ գործնական ուղեցույց է տրամադրում: Այն ընդգծում է անխտրականության, գաղտնիության և մարդու իրավունքները հարգելու կարևորությունը բոլոր աշխատողների համար, ներառյալ նրանց, ովքեր իրենց նույնականացնում են որպես ԼԳԲՏ+ անձինք:
- ԱՄԿ Գլոբալ բիզնեսի և հաշմանդամության ցանցի կանոնադրություն (2011). Սույն կանոնադրությունը նպաստում է աշխատավայրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդգրկմանը և խտրականության բացառմանը: Թեև այն ուղղակի չի անդրադառնում սեռական կողմնորոշմանը կամ գենդերային ինքնությանը, նրա հավասար հնարավորությունների և խտրականության բացառման սկզբունքները կարող են կիրառվել հաշմանդամություն ունեցող ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականությանը արձագանքելու համար:
- ԱՄԿ-ի բանաձևեր և զեկույցներ. ԱՄԿ-ն նաև անդրադարձել է ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականությանը տարբեր ուղեցույցների և զեկույցների միջոցով, այդ թվում՝ Բնիկ ժողովուրդների և ցեղերի նկատմամբ աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության մասին^[9] (2012), ԱՄԿ գլխավոր տնօրենի զեկույցը աշխատավայրում հավասարության մասին (2011)^[10]:

[9] Բնիկ ժողովուրդների և ցեղերի նկատմամբ աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերացում. ԱՄԿ 111 Կոնվենցիայի ուղեցույց: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_316_engl.pdf

[10] Հավասարությունը աշխատավայրում: Շարունավող մարտահրավեր: Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների ու իրավունքների վերաբերյալ ԱՄԿ հոչակագրի վերաբերյալ համաշխարհային զեկույց: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf

Այս փաստաթղթերը ընդգծում են խտրականության դեմ պայքարն իր բոլոր ձևերով, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով՝ բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքի հասնելու համար: Ըստ ԱՄԿ գլխավոր տնօրենի վերը նշված զեկույցի՝ որոշ ուսումնասիրություններ ցույց են տվել, որ նյունասեռական և հետերոսեքսուալ աշխատողների միջև աշխատավարձի տարբերությունը կարող է լինել 3-30%, իսկ ԼԳՖՏ+ անձինք որոշ դեպքերում չեն ստանում աշխատանքի հետ կապված այն նույն լրացուցիչ առավելությունները, ինչ ոչ ԼԳՖՏ+ անձինք, ինչպես օրինակ՝ ամուսնացած զույգերի և նույնասեռական միությունների դեպքում, որոնք բազմաթիվ երկրներում, ներառյալ Հայաստանում չեն կարող ստանալ օրինական ձևակերպում:

Այսպիսով, թեև ԱՄԿ-ն չունի հատուկ կոնվենցիաներ, որոնք նվիրված են միայն աշխատանքի ժամանակ ԼԳՖՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականությանը, այն տարբեր գործիքների և նախաձեռնությունների միջոցով ձևակերպել է աշխատավայրում խտրականության, հավասարության և ներառականության կարևորությունը: ԱՄԿ-ն խրախուսում է անդամ պետություններին, գործատուներին և աշխատողների կազմակերպություններին որդեգրելու քաղաքականություն և գործելակերպ, որը նպաստում է անվտանգ, ներառական և ոչ խտրական աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը բոլոր անհատների համար՝ անկախ նրանց սեռական կողմնորոշումից կամ գենդերային ինքնությունից:

Եվրոպայի խորհրդի իրավահամակարգի շրջանակներում Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան 14-րդ հոդվածով և 12-րդ Կամընտիր արձանագրությամբ պաշտպանում է անձին սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականությունից: Եվ այս պաշտպանությունը տարածվում է նաև աշխատավայրում և աշխատանքային իրավունքներն իրացնելու հետ կապված հարաբերությունների վրա՝ հանրային և մասնավոր հատվածում: Անձնական տվյալների գաղտնիության, վատ վերաբերմունքից զերծ մնալու և մի շարք այլ իրավունքներ ևս լրացնում են ԼԳՖՏ+ անձանց աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության չափորոշիչները:

Եվրոպայի խորհուրդը փափուկ իրավունքի, այսինքն՝ ոչ պարտադիր բնույթ կրող գործիքակազմերի միջոցով ևս անդրադարձել է ԼԳՖՏ+ անձանց աշխատանքային իրավունքին: Այսպես, ԵՄ 2010թ.-ի **CM/Rec(2010) 5** սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիման վրա խտրականության դեմ պայքարի միջոցառումների մասին հանձնարարականը(11) կոչ է անում անդամ պետություններին ձեռնարկել համապարփակ միջոցներ՝ պայքարելու սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության վրա հիմնված խտրականության դեմ: Այն ընդգրկում է նաև աշխատանքային հարաբերությունները, ընդգծելով օրենսդրության, քաղաքականության և իրազեկման բարձրացման միջոցառումների անհրաժեշտությունը՝

(11)Սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիման վրա խտրականության դեմ պայքարի միջոցառումների մասին ԵՄ CM/Rec(2010)5 հանձնարարական: <https://www.coe.int/en/web/sogji/rec-2010-5>

աշխատանքային հարաբերություններում հավասար վերաբերմունք ապահովելու համար:

Եվրոպայում տրանսգենդեր անձանց նկատմամբ խտրականության մասին 2015 թ.-ի 2048 (2015) բանաձևն անդրադառնում է տրանսգենդեր անձանց նկատմամբ խտրականությանը^[12] արձանագրելով, որ նրանք կարող են բախվել աշխատանքի հետ կապված մարտահրավերների: Այն կոչ է անում անդամ երկրներին միջոցներ ձեռնարկել տրանսգենդեր անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք և խտրականությունից պաշտպանություն ապահովելու համար, այդ թվում՝ աշխատաշուկայում:

[12] Եվրոպայում տրանսգենդեր անձանց նկատմամբ խտրականության մասին եստվ. Res. 2048 բանաձև: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf
[13] Սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիման վրա խտրականության դեմ պայքարի միջոցառումների մասին եստվ. CM/Rec(2010)5 հանձնարարական: <https://www.coe.int/en/web/sogji/rec-2010-5>

Հայաստանին ուղղված հանձնարարականները

**Միացյալ ազգերի կազմակերպության մարմիններ
Հայաստանում գբաղվածության ոլորտում խտրականության
հիմնախնդիրներին անդրադարձել են ՄԱԿ-ի պայմանագրային
մարմինները և հատուկ զեկուցողները:**

Այսպես, Կանանց նկատմամբ բոլոր խտրականության ձևերի վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեն կոչ է արել Հայաստանի կառավարությանը օրենսդրական և քաղաքականության ոլորտի միջոցներ ձեռնարկել պաշտպանելու լեսբի, բիսեքսուալ, տրանս և ինտերսեքս կանանց խտրականությունից և ապահովելու նրանց՝ Կանանց նկատմամբ բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիայով ամրագրված բոլոր իրավունքների պաշտպանությունը, ներառյալ իրազեկվածության բարձրացման և հասարակությունում խարանի դեմ պայքարի միջոցով[13]:

Կոմիտեն մտահոգություն է հայտնել, որ Հայաստանի առկա իրավական շրջանակը չի ապահովում խտրականությունից համապարփակ պաշտպանություն պաշտպանված բոլոր հիմքերով՝ ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով: Կոմիտեն նաև մտահոգություն է հայտնել, որ հավասարության մասին օրենքի նախագիծը չի ամրագրում սեռական կողմնորոշումն ու գենդերային ինքնությունը՝ իբրև պաշտպանված հիմք, չի արգելում խտրականությունը մասնավոր հատվածի բոլոր ոլորտներում, և չի երաշխավորում արդյունավետ փոխհատուցման հնարավորությունը, ներառյալ մասնավոր հատվածում[14]:

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների պաշտպանության ՄԱԿ-ի դաշնագրի մշտադիտարկումն ապահովող Մարդու իրավունքների կոմիտեն ևս, մտահոգություն հայտնելով օրենսդրական բավարար կարգավորումների բացակայության վերաբերյալ, կոչ է արել սահմանել ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը, բազմակի խտրականություն, ներառյալ՝ մասնավոր ոլորտում, ներառյալ՝ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով [15]: Կոմիտեն նաև մտահոգություն է հայտնել լեսբի, գեյ, բիսեքսուալ և տրանս անձանց նկատմամբ հետապնդումների, սոցիալական խարանի, խտրականության և բռնությունների վերաբերյալ: Այն կոչ է արել ՀՀ կառավարությանը օրենսդրությամբ և գործնականում ապահովել արդյունավետ պաշտպանություն սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականությունից և բռնությունից, ապահովել, որպեսզի նման խտրականության և բռնության նկատմամբ չլինի հանդուրժող վերաբերմունք, իսկ նման վարքագիծը քննվի ու տուժողները ստանան փոխհատուցում[16]:

[13] Ամփոփ եզրակացություններ, Հայաստանի 7-րդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ, Կանանց նկատմամբ բռնության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտե, CEDAW 2023 CEDAW/C/ARM/CO/7/REV.1: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FARM%2FCO%2F7&Lang=en

[14] / [16] Նույն տեղում

[15] Ամփոփ եզրակացություններ, Հայաստանի 7-րդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ: Մարդու իրավունքների կոմիտե, CCPR/C/ARM/CO/3 (CCPR 2021): <https://uhri.ohchr.org/en/document/ce64bb58-70fa-44ed-bc64-1bf819d435b4>

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների ՄԱԿ-ի կոմիտեն իր հերթին կոչ է արել ապահովել լեսբի, գեյ, բիսեքսուալ և տրանս անձանց, ինչպես նաև ՄԻԱՎ-ով ապրող հաշմանդամություն ունեցող անձանց ամբողջական և հավասար ներգրավումը հաշմանդամության հիմնահարցերի շուրջ որոշումների կայացման գործընթացներում[17]:

ՀՀ կառավարությունը խտրականությունից արդյունավետ պաշտպանության երաշխիքների հանձնառություններ է ստանձնել նաև 2020 թ. համընդհանուր պարբերական դիտարկման արդյունքում: Այդ հանձնառությունները հիմնականում ներառել են խտրականությունից պաշտպանության օրենսդրական և վարչարարական բավարար միջոցների ձեռնարկումը, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության դեպքերի համար[18]:

Խաղաղ հավաքների և միավորումների ազատության հարցով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողը 2019 -ին կոչ է արել ՀՀ կառավարությանը երաշխավորել առավել ուսկային, մասնավորապես նաև լեսբի, գեյ, բիսեքսուալ և տրանս խմբերի կողմից խաղաղ հավաքների իրավունքի ապահով իրացումը[19]:

Յուրաքանչյուր անձի ֆիզիկական և հոգեկան առողջության հասանելի բարձր չափանիշի իրացման հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողն էլ 2018 թ.-ին կոչ է արել Հայաստանի իշխանություններին արդյունավետ կիրարկել խտրականության դեմ պայքարի իրավական միջոցները, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության դեպքերում[20]:

[17] Ամփոփ եզրակացություններ Հայաստանի նախնական զեկույցի վերաբերյալ: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտե: CRPD/C/ARM/CO/1 (CRPD 2017): https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/ARM/CO/1&Lang=En

[18] Համընդհանուր պարբերական դիտարկման արդյունքում աշխատանքային խմբի զեկույցը: Մարդու իրավունքների խորհուրդ: A/HRC/44/10 (UPR 2020): <https://uhri.ohchr.org/en/document/c480b852-2b57-4e53-ad7f-a46ec6e3e32d>

[19] Ազատ հավաքների և միավորումների հարցող ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողի զեկույց: A/HRC/41/41/ADD.4 (SR Assembly & association 2019): <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F41%2F41%2FADD.4&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

[20] Ֆիզիկական և հոգեկան առողջության հասանելի մակարդակի յուրաքանչյուր անձի իրավունքի հարցերով հատուկ զեկուցողի զեկույց: A/HRC/38/36/Add.2 (SR Health 2018): <https://uhri.ohchr.org/en/document/d36c4c25-329c-477c-b768-386663c6fe0c>

Եվրոպայի խորհրդի մարմիններ

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտե

2020 թ.-ին Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն անդրադարձել է[21] Հայաստանում խտրականությունից զերծ աշխատանքային իրավունքների իրացման հիմնախնդրին, Վերանայված Սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածի համատեքստում: Այն արձանագրել է, որ Հայաստանում առկա իրավիճակը չի համապատասխանում խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ պարբերության պահանջներին, և բացի այն որ ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը արգելված չեն ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նաև՝ զբաղվածության ոլորտում սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականությունից պաշտպանություն Հայաստանում ապահովված չէ:

Բացի այս կոմիտեն արձանագրել է, որ ՀՀ օրենսդրությունը չի սահմանում և արգելում անուղղակի խտրականությունը, ինչպես նաև ապացուցման բեռի տեղափոխման կանոնը:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան

ՀՀ-ում սեռական կողմնորոշման և գենդերային հիմքով խտրականության վերլուծություն է պարունակում Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի Օգանեզովան ընդդեմ Հայաստանի գործով կայացած վճիռը[22]: Այս գործով դատարանը ճանաչել է հոմոֆոբ արշավի և հետապնդումների խտրական որակը, որոնք հանգեցրել են անձի սեփականության հրկիզմանը: Դատարանը արձանագրել է, որ հետագայում ևս տուժողը և իր աշխատակիցները ենթարկվել են մահվան սպառնալիքների, ահաբեկման, խորհրդարանի և բարձրաստիճան քաղաքական գործիչները անհանդուրժողական հայտարարություններով են հանդես եկել՝ այդպիսով նաև հավանություն տալով խտրական գործողություններին:

[21] Եվրոպական սոցիալական կոմիտեի եզրակացություններ, 2020, [2020/def/ARM/1/2/EN: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/1/2/EN](https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/1/2/EN)

[22] Օգանեզովան ընդդեմ Հայաստանի ՄԻԵԴ վճիռ, 2022. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217250>

ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

Սեռական կողմնորոշման և գենդերային հիմքով խտրականությունից զերծ մնալու իրավունքի պաշտպանության ոլորտում առկա իրավական կարգավորումները

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը ամրագրում է խտրականության ընդհանուր արգելք: Խտրականության արգելք սահմանում են նաև մի շարք օրենքներ: Միաժամանակ, հավասարության կամ խտրականությունից զերծ մնալու իրավունքի մասին համապարփակ օրենսդրություն Հայաստանի Հանրապետությունը չունի, և օրենսդրությունը դեռևս լիարժեք չի սահմանում խտրականության հասկացությունը, խտրականության բոլոր տեսակները, խտրականության չենթարկվելու իրավունքի պաշտպանության համարժեք միջոցները, ինչը խոչընդոտում է հավասարության իրավունքի պաշտպանությանը:

Խտրականության հասկացությունը սահմանված է երկու՝ առանձին խմբերի իրավունքները և մեկ՝ ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերով[23]:

Դրանք են՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքը[24], որով սահմանված է գենդերային խտրականությունը, «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, որով սահմանվում է հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը[25] և Աշխատանքային օրենսգիրքը[26]:

[23] Ա. Ղազարյան, Վ. Գրիգորյան, Արդյոք անհրաժեշտ է «խտրականության դեմ պայքարի մասին» առանձին օրենքի ընդունումը: 2015թ. https://www.moj.am/storage/uploads/k1k_1HRAP.pdf

[24] Գենդերային խտրականություն (ուղղակի, անուղղակի)՝ սեռի հատկանիշով անձանց իրավունքներն ու շահերը սահմանափակող ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որն ուղղված է կամ հանգեցնում է քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ճանաչման, օգտագործման կամ իրականացման սահմանափակմանը կամ վերացմանը:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների» մասին ՀՀ օրենք, 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=83841>

[25] «14. հաշմանդամության հիմքով խտրականություն՝ իրական կամ ենթադրյալ հաշմանդամության պատճառով ցանկացած տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որի նպատակը կամ արդյունքը քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և (կամ) ցանկացած այլ ոլորտում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը և (կամ) մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումն է: Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը:»

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք, 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 14-րդ կետ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=165158>

[26] «2. Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, 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:»

Աշխատանքային օրենսգիրք, 3.1.-րդ հոդվածի 2 -րդ մաս. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=169568>

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված են ուղղակի, անուղղակի խտրականության, սեռական ոտնձգության հասկացությունները: Նույն օրենքով և «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքով նաև սահմանված է ժամանակավոր հատուկ միջոցների կիրառումը, որպես խտրականության դեմ պայքարի միջոց: Իսկ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքով և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է նաև խելամիտ հարմարեցումների տրամադրման պահանջը, որի չկատարումը կհանգեցնի խտրականության:

Հայաստանի Սահմանադրությամբ ամրագրված է խտրականության պաշտպանված հիմքերի ցանկ, որը սպառիչ չէ: ՀՀ Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև օրենսդրական այլ կարգավումներով, որոնք կրկնում է ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի ձևակերպումը, սահմանված պաշտպանված հիմքերի ցանկերը ուղղակի չեն ներառում սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքը: Սակայն, քանի որ այդ ցանկը սպառիչ չէ, այն հնարավորություն է տալիս օրենսդրության գործնական կիրառման ընթացքում սեռական կողմնորոշումն ու գենդերային ինքնությունը դիտարկել «անձնական կամ սոցիալական բնույթի» այլ հանգամանքների հասկացության ներքո:

Իսկ ՀՀ դատական գործունեության պրակտիկայում ՀՀ առաջին ատյանի դատարանը արձանագրել է, որ թեև սեռական կողմնորոշումը իբրև ինքնուրույն պաշտպանված հատկանիշ սահմանված չէ ազգային օրենսդրությամբ, այնուամենայնիվ «սեռական կողմնորոշման, գենդերային արտահայտության պատճառով խտրական վերաբերմունքի ցանկացած դեպքով սույն հատկանիշով պաշտպանություն հայցելիս անձինք կարող են ապավինել Կոնվենցիայի [հեղ.՝ ՄԻԵԿ] և ՀՀ Սահմանադրության դրույթներին»[27]:

Միևնույն ժամանակ, ՀՀ օրենսդրությունը չի պարունակում խտրականության չենթարկվելու իրավունքի պաշտպանության այնպիսի մեխանիզմներ, որոնք արդյունավետ կդարձնեն այդ պաշտպանությունը: Այդ մեխանիզմներից կարևոր նշանակություն ունի դատական կարգով պաշտպանությունը, որի կարևոր ընթացակարգային բաղադրիչն է ապացուցման բեռի բաշխման կարգը: ՀՀ քաղաքացիական և վարչական դատավարության օրենսգրքերով սահմանված ապացուցման կարգը և, մասնավորապես, ապացուցման բեռի բաշխման կարգը անհամաչափ բեռ է սահմանում ենթադրաբար խտրականության ենթարկված անձի համար, ինչի հետևանքով ծայրահեղ բարդանում է խտրականության չենթարկվելու իրավունքի խախտման փաստի ապացուցումը:

[27] Մ.Սարկիսյան, Ն. Աղազարյան, Մ. Երիցյան ընդդեմ ԱԶ Լիաննա Սաֆարյան գործով ՀՀ առաջին ատյանի դատարանի վճիռ: http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203905617

Միջազգային հանընդհանուր և տարածաշրջանային մարդու իրավունքների պաշտպանության համակարգերը սահմանում են խտրականության չենթարկվելու իրավունքի խախտման դեպքում դատական ընթացակարգերում ապացուցման հատուկ ընթացակարգ և ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կարգ: Ըստ այդ կարգի՝ ենթադրյալ խտրականության ենթարկված անձը (հետայսու՝ դիմող) պետք է ապացուցի պաշտպանված հիմքով տարբերակված վերաբերմունքի և բացասական հետևանքի *prima facie* առկայության փաստը: Որից հետո նշված հանգամանքի՝ ոչ խտրական բնույթ ունենալու ապացուցման բեռը կրում է ենթադրյալ խտրականության ենթարկված կողմը (պատասխանողը): Պատասխանողը պետք է ապացուցի, որ դրսևորած տարբերակված վերաբերմունքը հետապնդել է 1. իրավաչափ նպատակ, 2. այդ իրավաչափ նպատակն ուղղակի կապ ունի տվյալ տարբերակված վերաբերմունքի հետ, 3. հետապնդվող իրավաչափ նպատակին հասնելու համար ընտրված միջոցը, այսինքն տարբերակված վերաբերմունքը, համաչափ ու անհրաժեշտ է եղել նշված նպատակին հասնելու համար: Այսինքն, տարբերակված բացասական վերաբերմունքի *prima facie* առկայության փաստը ապացուցելուց հետո ձևավորվում է խտրականության կանխավարկած, որի հերքման բեռը կրում է պատասխանողը: Դիմողը ազատվում է տարբերակված վերաբերմունքի խտրական լինելու հանգամանքի ապացուցման պարտականությունից: Այս կանոնը վերաբերելի է ինչպես անուղղակի, այնպես էլ՝ ուղղակի խտրականության դեպքերին:

ՀՀ իրավակիրառ պրակտիկան ցույց է տալիս, որ այս կանոնի բացակայությունը բացասաբար է ազդում անձանց խտրականության չենթարկվելու իրավունքի պաշտպանության վրա: Այսպես, օրինակ՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ «հղիության կապակցությամբ իր նկատմամբ խտրական վերաբերմունք ցուցաբերելու մասին հայցվորի փաստարկներին, ապա միայն հղի լինելու և աշխատանքից ազատվելու իրադարձությունների իրար հաջորդելը չեն կարող հաստատել խտրականության առկայությունը, քանզի ինչպես գործի լուծման համար եական նշանակություն ունեցող փաստ, այնպես էլ տվյալ պարագայում աշխատողի նկատմամբ խտրականություն դրսևորելը պետք է ապացուցվի ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով, ինչը տվյալ դեպքում չի հիմնավորվել:»[28] Նման մոտեցումը թեև բխում է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի ընդհանուր կանոնից, սակայն հակասում է խտրականության չենթարկվելու իրավունքի պաշտպանության շրջանակներում գործող՝ ապացուցման բեռի տեղափոխման կանոնին:

[27] Մ.Սարկիսյան, Ն. Աղազարյան, Մ. Երիցյան ընդդեմ ԱԶ Լիաննա Սաֆարյան գործով ՀՀ առաջին ատյանի դատարանի վճիռ: http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203905617

[28] «Ինթելիջենթ Դիջիթլ Թեքնոլոջիս» ՍՊԸ-ի (այսուհետ՝ Ընկերություն) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 06.11.2020 թվականի որոշման դեմ ըստ հայցի Մանյա Գասպարյանի ընդդեմ Ընկերության՝ թիվ 39 աշխատանքային պայմանագրի 1.5 կետն անվավեր ճանաչելու, փորձաշրջանի արդյունքներով նախատեսված աշխատանքում անհամապատասխանության հիմքով աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին 03.09.2019 թվականի հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի գումարը և տուժանքը բռնագանձելու պահանջների մասին թիվ ԵԴ/40356/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշում: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=162372>

Աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում գործող հիմնական իրավական փաստաթուղթը ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ուղղակի կերպով արգելում է խտրականությունը: Այն նաև ամրագրում է խտրականության ընդհանուր սահմանումը՝

«2. խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, 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 ծանաչման 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:»

Աշխատանքային օրենսգիրքը նաև արգելում է աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ նույն օրենսգրքով և ՀՀ օրենքներով սահմանված դեպքերի կամ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից[29]:

Աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ, ներառյալ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին)[30]: Աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացման շրջանակներում, ի թիվս այլի՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը լիազորված է իրականացնել վերահսկողություն աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված խտրականության արգելքների պահպանման նկատմամբ[31]:

[29] ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդված. 3.1. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180722>

[30] ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին: <https://www.hlib.am>

Ըստ Տեսչական մարմնի՝ կանխարգելիչ միջոցառումների շրջանակներում այն նաև իրականացնում է իրազեկման սեմինարներ գործատուների և աշխատակիցների համար՝ ներկայացնելով խտրականության արգելքի վերաբերյալ Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները: Չնայած վերը նշվածի՝ իր 2021 թ.-ի տարեկան զեկույցում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը, ուսումնասիրելով Տեսչական մարմնի կողմից քննված խտրականության իրավունքի վերաբերյալ մի շարք խնդիրներ, եզրակացրել է, որ տեսչական մարմինը, ունենալով խտրականության արգելքների պահպանման հստակ լիազորություն, պատշաճ չի իրականացնում այն[32]:

Ի պատասխան հետազոտության շրջանակներում ուղարկած հարցման՝ Տեսչական մարմինը հայտնել է, որ 2022թ. և 2023 թ. առաջին վեց ամիսների ընթացքում իրականացված թեմատիկ ստուգումների արդյունքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-րդ՝ խտրականության արգելումը հողվածի խախտում չի արձանագրվել:

Սակայն Տեսչական մարմինը ստացել է դիմում-բողոքներ խտրականության արգելքի խախտման վերաբերյալ, նման դիմում-բողոքների թիվը 16 է: Այդ դիմումների հիման վրա հարուցվել են վարչական վարույթներ, և միայն երեք դեպքում արձանագրվել է խտրականության արգելքի խախտում՝ տարիքով, սեռով և սոցիալական վիճակով պայմանավորված, ու տնտեսվարողին տրվել են առաջադրանք տալու վերաբերյալ կարգադրագրեր, իսկ խախտում թույլ տված պաշտոնատար անձինք ենթարկվել են վարչական պատասխանատվության: Սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության վերաբերյալ դիմում - բողոքների և, հետևապես նաև, խախտման մասին Տեսչական մարմինը տեղեկություն չի տրամադրել:

Այսպիսով, աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է խտրականության ընդհանուր արգելք: Մինևույն ժամանակ, թե՛ Աշխատանքային օրենսգրքը, թե՛ ՀՀ իրավական մյուս փաստաթղթերը ուղղակի չեն ամրագրում ԼԳԲՏ+ անձանց նկատմամբ խտրականության արգելք: Ու թեև սեռական կողմնորոշումը և գենդերային ինքնությունը հանդիսանում է ՀՀ Սահմանադրությամբ, աշխատանքային և այլ օրենսդրությամբ ամրագրված՝ այլ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների ներքո դիտարկվող պաշտպանված հիմք, սակայն, այս ձևակերպումը բավարար չէ սեռական կողմնորոշման և գենդերային հիմքով լիարժեք պաշտպանություն ապահովելու համար, քանի որ իրավակիրառ պրակտիկայում կարող է այլ կերպ մեկնաբանվել:

Մյուս կողմից, խտրականության չենթարկվելու իրավունքի լիարժեք դատական և ոչ դատական պաշտպանության հնարավորությունների բացակայությունը ևս նպաստում է ԼԳԲՏ+ անձանց աշխատանքային իրավունքի ոչ լիարժեք պաշտպանությանը:

[31] ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրություն, 11-րդ կետ, 10-րդ մաս, «Ժգ» ենթակետ: <https://www.hlib.am/charter/>
[32] [Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան զեկույց, 2021 թ., էջ 211: https://www.ombuds.am/images/files/022666474d87ff84a86acf39be58bec8.pdf](https://www.ombuds.am/images/files/022666474d87ff84a86acf39be58bec8.pdf)

ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՎԵՐՀԱՆՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Հարցազրույցին մասնակցած անձինք նշել են խտրականության դեպքերի մասին ինչպես աշխատանքի ընդունվելիս, այնպես էլ աշխատանքի ընթացքում: Նշվել են նաև աշխատանքից ազատման ընթացքում որոշակի դժվարությունների մասին: Հարցվողներից որևէ մեկը չի նշել, որ իր աշխատավայրում առկա են եղել խտրականության արգելքի վերաբերյալ ներքին քաղաքականություններ և կարգավորումներ:

Աշխատաշուկայում ներգրավման խոչընդոտները տրանս և նույնասեռական անձանց համար

Հարցազրույցի մասնակցած անձանցից մի մասը փորձել է աշխատանքի ընդունվել հայտարարության միջոցով կամ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական նախարարության Միասնական սոցիալական ծառայության զբաղվածության կենտրոնի (հետայսու՝ Միասնական սոցիալական ծառայության) ուղղորդմամբ: Սակայն, հիմնականում անձինք աշխատանքը գտել են ծանոթների միջոցով:

Աշխատանքային իրավունքի իրացման տեսանկյունից՝ խնդրահարույց է աշխատանքի ընդունվելու դժվարությունը: Այն առավել սուր ընդգծված է տրանս անձանց դեպքում, ինչը հաճախ ստիպում է նրանց ապավինել սեռական ծառայությունների մատուցման ոլորտին: Հարցված նույնասեռական և տրանս անձինք նշել են դեպքեր, երբ նրանց մերժել են աշխատանքը՝ իբրև պատճառ ուղղակի նշելով նրանց տրանս կամ նույնասեռական լինելը, կամ խուսափելով որևէ պատճառ նշելուց:

Տրանս կանանցից ոմանք նշել են, որ իրենց համար գրեթե անհնար է գտնել բավարար վարձատրությամբ աշխատանք, նույնիսկ մասնագիտություն ունենալու դեպքում[33]: Նրանցից յուրաքանչյուրը նշել է առնվազն մեկ դրվագ, երբ գործատուն ուղղակի ասել է, որ չի կարող ընդունել աշխատանքի՝ պայմանավորված նրա տրանս անձ լինելու հանգամանքով: Մեկ կին, ով մասնագիտությամբ դիմահարդար է, նշել է, որ չնայած գործատուն հավանել էր իր ներկայացրած աշխատանքները[34], սակայն նշել էր, որ չի կարող նրան ընդունել «պարզ պատճառով»: Դրովհետև խնդիրներ կարող են առաջանալ թե՛ հաճախորդների հետ, թե՛ աշխատակազմի հետ:

[33] Հարցազրույց երկու տրանս կանանց հետ 2023 թ. սեպտեմբերի 6-ին:
Հարցազրույց տրանս կոնչ հետ 2023թ. սեպտեմբերի 8-ին:
[34] Հարցազրույց նույնասեռական երկու անձանձ հետ 2023թ. սեպտեմբերի 6-ին:

“
 «Որոշ մարդկանց միայն դա է հետաքրքրում, որ դու տրանս ես, դու լավ մարդ չես ու չես կարող աշխատել:», - տրանս անձ:

Մեկ այլ տրանս անձ նշել էր, որ նա բազմիցս դիմել է աշխատանքի ընդունման հայտարարություններով: Մեկ դեպքում նրան կոպիտ կերպով դուրս են հրավիրել խանութից, որտեղ նա դիմել էր աշխատանքի:

“
 «Խանութում անմիջապես ծանաչեցին ու ասացին՝ «Մեզ մոտ տրանսը չի կարող աշխատել:», - տրանս անձ:

Նույնասեռական անձանց դեպքում, որպես աշխատանքի չընդունելու պատճառ, առավելապես նշվում է նրանց վարվելաձևը, ձայնը, որն ըստ գործատուների՝ չի համապատասխանել «ընդունված» սոցիալական չափանիշներին: Մեկ դեպքում հարցված անձին ասել են, որ գործատուն նրան համարել է չափազանց «նուրբ»:

“
 «Ես ազատ չեմ կարող շրջել [տարածքում], շատ մարդիկ կան, ովքեր գիտեն իմ մասին, փողոցում քայլելիս ինձ սկսում են վիրավորել, հետևիցս բան ասել, դա շատ է խանգարում, այդտեղ չեմ աշխատի:», - նույնասեռական անձ:

Մեկ այլ խնդիր է բնակավայրը: Այն դեպքում, երբ տրանս կամ նույնասեռական անձինք ապրում են առավել փոքր բնակավայրում, ինչպես նրանք են նշում՝ նրանց մասին բոլորը գիտեն:

«Մենք մի դեպք ենք ունեցել, երբ զորացրվելուց հետո նույնասեռական անձը վերադարձել էր իր գյուղ և ընդունվել աշխատելու: Նույն հիմնարկում աշխատանքի է ընդունվել նրա ծառայակիցներից մեկը, ով իմացել է անձի սեռական կողմնորոշման մասին: Նա այդ մասին հայտնել է գյուղում, արդյունքում իմացել են նաև մեր պաշտպանյալի ընտանիքի անդամները և նրան հեռացրել տնից.», - իրավաբան:

Մեկ նույնասեռական անձ նշել է, որ իր բնակավայրում բոլորը նրան ծանաչում են: Յուրաքանչյուր աշխատավայրում, որտեղ նա դիմել է, կամ ուղղորդվել է զբաղվածության կենտրոնի կողմից ծանաչել են և ասել, որ չի կարող իրենց մոտ աշխատել: Այժմ նա մատուցում է սեռական բնույթի ծառայություններ:

“
 «Բայց մեծ հաճույքով ուզում եմ այլ աշխատանքի աշխատել: Միակ տարբերակը, որ գամ երևան տեսնեմ..., երևանում ինձ ոչ ոք չի ծանաչում:», - նույնասեռական անձ:

Բնակավայրի փոփոխությունը առաջացնում է լրացուցիչ ֆինանսական դժվարություններ, ներառյալ բնակարանի վարձակալության ծախսեր, ինչը ևս բացասաբար է ազդում անձանց սոցիալական վիճակի վրա:

Աշխատաշուկայում ներգրավվելու մեկ այլ դժվարություն, որի մասին նշել է փորձագետ-իրավաբանը՝ օրենսդրական պահանջներով պայմանավորված առանձին տեսակի աշխատանքներում ներգրավվելու սահմանափակումներն են սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով: Այսպես, պայմանավորված զինվորական ծառայության ընթացքում անձանց նկատմամբ նրանց սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության և բռնության բարձր վտանգով նրանք հնարավորություն ունեն դիմել պարտադիր զինվորական ծառայությունից ազատման: Այն իրավական ձևակերպում է ստանում անձի՝ իբրև նույնասեռականությամբ պայմանավորված հոգեբանական և վարքային խանգարման հիմքով ծառայությունից ազատում[35]: Այս գործընթացի արդյունքում, փաստորեն, անձը հաշվառվում է իբրև հոգեկան առողջության խնդիր ունեցող անձ, ինչը արձանագրվում է նաև անձի առողջական վիճակի վերաբերյալ տեղեկատվական Արմեդ հարթակում: Տվյալ ախտորոշումը հետագայում խոչընդոտ է հանդիսանում առանձին մասնագիտություններով կրթություն ստանալու և աշխատանք ունենալու գործընթացում: Այսպես, ըստ վկայությունների՝ այն խոչընդոտում է ոստիկանության ծառայության[36] անցնելու, ներառյալ ոստիկանության կրթահամալիրում ուսում ստանալու, ինչպես նաև ՀՀ փրկարարական ծառայությունում[37] ներգրավվման հնարավորությանը[38]: Նման սահմանափակում է նախատեսում նաև պետական գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների օգտագործմամբ աշխատանքների կատարմանը խոչընդոտող հիվանդությունների ցանկը[39]:

Ըստ ՀՄԴ 10-ի[40]՝ սեռական կողմնորոշումն ինքնին չի հանդիսանում հոգեկան առողջության խնդիր, իսկ վերանայված ՀՄԴ 11-ի համաձայն՝ տրանսսեքսուալությունը ևս դուրս է եկել հոգեկան առողջության խնդիրների շարքից[41]: Սակայն անհրաժեշտ է շտկումներ կատարել ՀՀ կառավարության վերը նշված որոշումներում՝ ապահովելու, որպեսզի ԼԳԲՏ+ անձինք չենթարկվեն լրացուցիչ խտրականության իրենց սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով:

[35] Չինվորական ծառայության համար քաղաքացու կամ զինծառայողի պիտանիության աստիճանը որոշող հիվանդությունների ցանկը, ինչպես նաև քաղաքացու կամ զինծառայողի առողջական վիճակին հակացուցված զինվորական ծառայության պայմանները սահմանելու մասին ՀՀ կառավարության թիվ N 404-Ն որոշում: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=178740>

[36] «Ոստիկանության ծառայողին ներկայացվող ֆիզիկական պատրաստականության, առողջական վիճակի հետ կապված պահանջները սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության թիվ N 175-Ն որոշում: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=180893>

[37] «Հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու դեպքում լիազորությունների իրականացմանը, ինչպես նաև ուսումնական հաստատություններում մանկավարժական կամ վարչական գործունեության կատարմանը խոչընդոտող հիվանդությունների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության թիվ N 98-Ն որոշում: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=150642>

[38] Հարցազրույց Նոր Սերունդ մարդասիրական ՀԿ-ի իրավաբան Շ. Խնկոյանի հետ: 2023 թ. սեպտեմբերի 16-ին:

[39] «Պետական գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների օգտագործմամբ աշխատանքների կատարմանը խոչընդոտող հիվանդությունների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության թիվ N 1789-Ն որոշում <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=184211>

Աշխատաշուկայում ներգրավվելու մեկ այլ խոչընդոտ կարող է լինել նաև անխտրական կերպով կրթություն ստանալու լիարժեք հնարավորությունների բացակայությունը: Հետազոտության շրջանակներում այս դիտանկյունից ուսումնասիրություն չի իրականացվել, սակայն, հաշվի առնելով հարցվողների կողմից նշված դժվարությունները կրթական միջավայրում, անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե բարձրագույն, միջին մասնագիտական և շարունակական կրթության հնարավորությունները որքանով են անխտրական կերպով հասանելի ԼԳԲՏ+ անձանց համար:

Աշխատանքի ընթացքում առկա խտրականության դրսևորումները տրանս և նույնասեռական անձանց նկատմամբ

“
«Մոտ երկու շաբաթ աշխատել եմ (...) խանութում, ամենադժվար գործը ինձ էին տալիս, մեջքիս հետևից քչփչում էին, հետս խոսում էին քմծիծաղով»,
- նույնասեռական անձ:

”

Հարցազրույցին մասնակցած այն բոլոր անձինք, ովքեր աշխատել են, նշել են մասնավոր շահույթ հետապնդող կազմակերպություններում աշխատանքի մասին: Նրանք բոլորը պատմել են աշխատանքի ընթացքում անբարենպաստ վերաբերմունքի մասին, որն արտահայտվել է վիրավորական

կատակներով և հեգնանքով, անձի շարժումների, ձայնի և վարքի մասին կոպիտ մեկնաբանություններով, որոշ դեպքում՝ բռնություններով: Հարցվողներից ոմանք նաև նշել են, որ նրանց վճարվել է ավելի ցածր աշխատավարձ, քան նախապես պայմանավորվել են, կամ հանձնարարվել է աշխատանք, որը կատարելու համար նրանք չեն ունեցել գիտելիք ու կրթություն, սակայն նրանց նաև չեն ուղղորդել և չեն աջակցել անհրաժեշտ հմտությունների ձևավորման հարցում:

“
«Հիմնական պատճառը, որ քեզ նեղացնում են, սկսում են կոպիտ լինել՝ հազնվելու ձևի համար, շարժումների համար, ձայնի համար, կարող է փափուկ ձայն ունենա սկսեն ծաղրել դրա համար:», - նույնասեռական անձ:

”

Որոշ դեպքերում անձինք հարմարվել են նման վերաբերմունքի՝ նշելով, որ ամեն ինչ փորձել են կատակի տալ, իսկ իրենք էլ «չափը չեն անցել»:

[40] ՀՄԴ (ICD - International Classification of Diseases)՝ Հիվանդությունների և առողջության հետ կապված խնդիրների միջազգային վիճակագրական դասակարգում՝ Առողջապահության միջազգային կազմակերպության ղեկավար փաստաթուղթ, որն առողջապահության բնագավառում օգտագործվում է որպես բժշկական վիճակագրության և դասակարգման հիմք:
ՀՄԴ 10՝ <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/F66>
[41] ՀՄԴ 11՝ <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficsd%2fentity%2f1922683576>
<https://ngngo.net/2022/03/11/gender-incoundruence-arm/>

Առավելապես սպասարկման ոլորտում գործատուները անձի աշխատանքից ազատումը կարող են հիմնավորել նաև հաճախորդների կողմից դրսևորված անհարդուրժող վերաբերմունքով:

“
«եղել է դեպք, որ մատուցող էի աշխատում, ինձ ասել են, որ մենք կոնկրետ բան չունենք անձամբ քո դեմ, բայց հաստատության քաղաքականությունը թույլ չի տալիս, որպեսզի քեզ աշխատանքի թողնենք: Հաճախորդները մի քիչ բան են լինում:», - Նույնասեռական անձ:

”

Մեկ այլ բացասական պրակտիկա, որի մասին նշել են հարցվողները՝ աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի գումարի սահմաններում, տվյալ դեպքում 80.000 ՀՀ դրամի չափով «դեպոզիտ» տրամադրելն է գործատուին, ինչը «կերաշխավորի», որ

աշխատողը ցանկացած պահի չի կարողանա ազատվել աշխատանքից իր կամքով: Նման գործելակերպը հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությանը: Իսկ հետապդնումների և աշխատանքը կատարելու անհնարինության պայմաններում անձի համար առաջացել է նաև այս գումարը վերադարձնելու դժվարություն, ինչը լուծվել է փաստաբանի միջոցով:

Ինչպե՞ս են լուծվել աշխատանքային վեճերը

Գործատուի հետ աշխատանքային վեճերը, ինչպես նաև դրանց հետևանքով առաջացած այլ իրավական խնդիրները ոչ միշտ են ստացել բավարար լուծում:

Որպես կանոն, անձինք փորձել են վեճը լուծել անմիջապես գործատուի հետ բանակցության միջոցով կամ հասարակական կազմակերպության միջնորդությամբ:

Աշխատելու ընթացքում, աշխատավայրում տեղի ունեցած հետապնդումների և խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ աշխատակիցները, որպես կանոն, հայտնել են կառավարող միջին անձնակազմին, ինչպիսին են կառավարիչները (մենեջերները): Ոչ հաճախ են այդ բողոքները ստացել բավարար արձագանք: Հաճախ, անձինք որևէ մեկին չեն հայտնել խնդրի մասին՝ ակնկալիք չունենալով, որ նրանք կստանան աջակցություն: Սակայն, հարցվողները նաև նշել են դեպքեր, երբ ներքին կառավարման համակարգը ի վիճակի է եղել ապահովել իրենց համար անվտանգ աշխատանքային միջավայր:

“

«Նոր աշխատավայրում դեռ չի եղել խնդիր, թե՛ տնօրենը, թե՛ մենեջերը, թե՛ խոհանոցում ինձ շատ լավ են վերաբերվում: Չուտ, եթե ես նկատել եմ, որ ինչ-որ մեկի հետ կարող է կոնֆլիկտ առաջանա, մոտեցել եմ մենեջերին, խնդրել, որ իր հետ հերթափոխի չդնեն: Իրենք դրել են այն մարդու հետ, ում հետ կարող եմ աշխատել:»

”

Աշխատանքից ազատման և դրանից բխող այլ խնդիրների՝ ներառյալ վարձատրությունը ստանալու, «դեպոզիտը» հետ ստանալու դեպքում անձինք հակված են եղել անձամբ կամ իրավաբանի միջոցով լուծել խնդիրը:

Ուսումնասիրված դեպքերում, որպես կանոն, անձինք նպատակ չեն ունեցել վիճարկել ազատման օրինականությունը և վերականգնել իրենց աշխատանքը, քանի որ թշնամական և վտանգավոր միջավայրում աշխատանքի վերադառնալու ցանկություն չեն ունեցել: Այս ամենի հետ մեկտեղ անձինք խուսափել են ձեռնարկել այնպիսի քայլեր, որոնք առավել բացասական հետևանքներ կառաջացնեն գործատուների համար, ինչպիսիք են տուգանքները՝ մի կողմից չակընկալելով, որ այդ գործողությունները արդյունք կտան, մյուս կողմից՝ մտավախություն ունենալով, որ այդ գործողությունների արդյունքում կարող են լրացուցիչ վտանգներ առաջանալ նաև իրենց համար: Բռնության ենթարկված անձը նաև խուսափել է հայտնել այդ մասին իրավապահ մարմիններին, ինչը պայմանավորվել է գործատուի վրեժի և քննության արդյունավետության շուրջ մտավախություններով:

Ինչպես նշել է ոլորտում աշխատող իրավաբանը՝ անձինք հաճախ խուսափում են դիմել իրենց իրավունքների պաշտպանության համար պետական մարմիններին, ներառյալ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինին՝ մտավախություն ունենալով, որ նրանց հանդեպ կդրսևորվի խտրական վերաբերմունք, կամ որ երկարատև իրավական գործընթացները կհանգեցնեն նրանց ինքնության բացահայտմանը, մասնավորապես՝ ընտանիքի անդամների մոտ:

Ըստ իրավաբանի՝ մեկ այլ խնդիր է, որ անձանց մի մասը գրանցված չէ իբրև աշխատող: Ինչը կարող է խնդիր առաջացնել թե՛ իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից, թե՛ զբաղվածությամբ պայմանավորված սոցիալական աջակցության ստացման ընթացքում: Այսպես, COVID-19-ով պայմանավորված սոցիալական աջակցությունը անհասանելի է եղել իր վստահորդներից մեկի համար, ով միայն այդ աջակցության դիմելիս է պարզել, որ գործատուն չի գրանցել իրեն՝ իբրև աշխատող:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ.

ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պայմանավորված LԳՖՏ+ անձանց նկատմամբ առկա կարծրատիպերով ու խտրական վերաբերմունքով նրանք աշխատանքային հարաբերություններում հանդիպում են տարբեր խոչընդոտների ինչպես իրենց ընտրությամբ աշխատանք գտնելու, այնպես էլ՝ առկա աշխատավայրում արժանապատիվ աշխատելու հարցում:

Գոյություն ունեցող խտրական մշակույթը ստիպում է անձանց քողարկել իրենց սեռական կողմնորոշումը, հաճախ նաև գենդերային ինքնությունը՝ աշխատավայրում անձի համար ի սկզբանե ստեղծելով անապահով և վտանգավոր միջավայր: Բնակության առավել փոքր համայնքներում անձանց սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության մասին տեղեկությունը առավել արագ է տարածվում: Այս հանգամանքը ստիպում է անձանց տեղափոխվել այլ՝ առավել մեծ համայնքներ, որը Հայաստանի դեպքում, որպես կանոն, մայրաքաղաք Երևանն է: Մայրաքաղաքում թեև կարող են լինել աշխատանք գտնելու և ներուժը իրացնելու հնարավորություններ, սակայն նաև առաջանում են լրացուցիչ ֆինանսական դժվարություններ:

Աշխատավայրում LԳՖՏ+ անձանց նկատմամբ բացասական վերաբերմունքը դրսևորվել է խտրականության այնպիսի

տեսակներով, ինչպիսիք են՝ հետապնդումը՝ անձի նկատմամբ վիրավորանքները, կատակները, հեգնանքը; աշխատանքի մերժումը ուղղակի անձի սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով; զոհայնականացումը, երբ նա ընդվզում է իր հանդեպ անհավասար, ոչ իրավաչափ վերաբերմունքի դեմ, անձին ստիպում են ազատվել աշխատանքից, կամ այնպիսի անբարենպաստ իրավիճակներ են ստեղծում, որպեսզի նա ազատվի աշխատանքից, ինչպես օրինակ՝ աշխատավարձի նվազեցում, աշխատանքի կատարման ընթացքում աջակցության մերժում; ֆիզիկական բռնությունը և այլն:

Չնայած ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենսդրությամբ ամրագրված խտրականության արգելքի՝ գործատուները հակված են մերժել անձանց ընդունել աշխատանքի՝ ուղղակի վկայակոչելով նրանց սեռական կողմնորոշումը կամ գենդերային ինքնությունը, կամ նրանց սեռական կողմնորոշման ու գենդերային ինքնության հետ ասոցացվող հատկանիշները: Մյուս կողմից խտրականությունն ու անհանդուրժողականությունը միշտ չէ, որ դրսևորվում է բարձրաձայն և ակհայտ կերպով: Հաճախ այն քողարկված է առաջին հայացքից «չեզոք» վերաբերմունքով:

Այս բոլոր դեպքերում անհրաժեշտություն է առաջանում գործարկել իրավական պաշտպանության համակարգերը: Սակայն Հայաստանի օրենսդրությամբ խտրականության չենթարկվելու իրավունքն ու դրա պաշտպանությունը լիարժեք կերպով ամրագրված չէ: Ուստի, անձի համար առավել դժվար, և հաճախ գրեթե անհնար է դառնում ապացուցել, որ նա ենթարկվել է խտրականության: Այս ամենին գումարվում է զոհայնականացման վտանգը, պետական մարմինների հանդեպ ցածր վստահությունը՝ պայմանավորված սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հանդեպ նրանց կարծրատիպային վերաբերմունքով և այդ հիմքով խտրականության հանդեպ հանդուրժող վերաբերմունքով, ինչպես նաև անձի սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության վերաբերյալ տվյալների բացահայտման վտանգը:

Մյուս կողմից, գործազրկության վտանգը և ապրուստ վաստակելու կարիքը ևս ստիպում է անձանց հնարավորինս արագ փնտրել նոր աշխատանք, ինչի հետևանքով նրանք նաև ժամանակ չեն հատկացնում իրենց իրավունքները լիարժեք վերականգնելու և գործատուներին պատասխանատվության ենթարկելու գործընթացին:

Բոլոր դեպքերում անհրաժեշտ է, որպեսզի իշխանությունները առավել գործնական միջոցառումներ ձեռնարկեն՝ երաշխավորելու ՀՀ

սահմանադրությամբ օրենսգրքով ամրագրված խտրականության արգելքի սկզբունքի իրական իրացումը: Այս նպատակով առանցքային դեր ունի ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեությունը, որը պետք է զրո հանդուրժողականություն դրսևորի որևէ հիմքով, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության հանդեպ և ապահովի, որպեսզի բոլոր դիմում - բողոքները ենթարկվեն արդյունավետ քննության՝ խտրականության չենթարկվելու իրավունքի պաշտպանության միջազգային իրավունքի չափորոշիչներին համապատասխան: Այն պետք է խրախուսի, որպեսզի գործատուները մշակեն քաղաքականություններ՝ աշխատավայրում խտրականության դրսևորումներին արձագանքելու և անձի ինքնության անվտանգությունն ապահովելու համար:

Իշխանությունների կողմից սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության հանդեպ անհանդուրժողականության ուղղությամբ կարևոր գործնական քայլ կլինի նաև ՀՀ կառավարության այն որոշումների վերանայումը, որոնք սահմանափակում են սեռական կողմնորոշման կամ գենդերային ինքնության հիմքով անձանց կողմից ուստիկանության, փրկարար ծառայության կամ պետական գաղտնիքի հետ կապված ծառայության անցնելը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Օրենսդրական փոփոխություններ

Ընդունել խտրականության չենթարկվելու իրավունքի ամրագրմանն ու պաշտպանությանն ուղղված համապարփակ օրենսդրություն, սահմանելով սեռական կողմնորոշումը և գենդերային ինքնություն իբրև պաշտպանված հիմքեր, ամրագրելով խտրականության չենթարկվելու իրավունքի պաշտպանության ընթացակարգային առանձնահատկությունները:

Լիարժեք կերպով համապատասխանեցնել ՀՀ օրենսդրությունը ՀՄԴ 10-ին և ՀՄԴ 11-ին:

Փոփոխություններ կատարել ՀՀ կառավարության մի շարք որոշումներում սահմանելով բացառություն ՀՄԴ F66 տողով նախատեսված հիվանդությունների համար: Մասնավորապես՝

- Փոփոխություն կատարել ՀՀ կառավարության 2019 թ.-ի փետրվարի 15-ի թիվ 98-Ն որոշման թիվ 2 հավելվածի՝ Փրկարար ծառայության ծառայողների լիազորությունների իրականացմանը խոչընդոտող հիվանդությունների ցանկի 6-րդ տողում:
- Փոփոխություն կատարել ՀՀ կառավարության 2003 թ. հունվարի 23-ի թիվ 175-Ն «Ոստիկանության ծառայողին ներկայացվող ֆիզիկական պատրաստականության, առողջական վիճակի հետ կապված պահանջները սահմանելու մասին» որոշման մեջ:
- Փոփոխություն կատարել ՀՀ կառավարության 2023 թ. հոկտեմբերի 19-ի թիվ 1789-Ն «Պետական գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների օգտագործմամբ աշխատանքների կատարմանը խոչընդոտող հիվանդությունների ցանկը հաստատելու մասին» որոշման մեջ:

Գործնական բնույթի առաջարկություններ

ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին՝

տեսչության գործառույթների շրջանակներում միջոցներ ձեռնարկել անձի խտրականությունից զերծ մնալու իրավունքի իրացմանը խթան տալու: Մասնավորապես՝

- իրականացնել վերապատրաստումներ տեսչական մարմնի աշխատակիցների համար՝ ապահովելու աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունից զերծ մնալու սկզբունքի իրացման վերաբերյալ բավարար գիտելիքներ և խտրականության հանդեպ անհանդուրժող վերաբերմունք,
- մշակել հստակ գործիքակազմեր տեսչական մարմնի՝ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության սկզբունքի ապահովման վերաբերյալ,
- ապահովել, որպեսզի խտրականության, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության վերաբերյալ դիմում, բողոքները քննվեն արդյունավետ կերպով, հնարավորինս զերծ դիմումատուի կրկնակի զոհականացումից,
- ապահովել, որպեսզի տեսչական մարմինները իրականացնեն սեռական կողմնորոշման և գենդերային հիմքով խտրականության անթույլատրելիության վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման միջոցառումներ գործատուների շրջանում,
- խտրականության վերաբերյալ դիմումների և բողոքների քննության ընթացքում առաջնորդվել խտրականության իրավունքի խախտման դեպքերի քննության ՄԻԵԴ կողմից որդեգրած դատավարական չափորոշիչներով, մասնավորապես՝ ապացույցների բաշխման և խտրականության կանխավարկածի ձևավորման բանաձևի ներդրմամբ:

Գործատուներին՝ մշակել ներքին վարքագծի փաստաթղթեր ու կանոնագրքեր ամրագրելով խտրականության բացառման ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված պահանջը և այդ պահանջի կատարմանն ուղղված քայլերը, ինչի միջոցով նաև ապահով միջավայր կձևավորվի անձի ինքնության դրսևորման և ներուժի իրացման համար:

Արհմիություններին և ձեռնարկատերերի միություններին՝ իրազեկվածության բարձրացման միջոցառումներ իրականացնել անդամների շրջանում աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքի սկզբունքի, ներառյալ սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով խտրականության արգելքի սկզբունքի վերաբերյալ:

Ներդրողներին՝ հնարավորինս նախապատվություն տալ այն ձեռնարկություններին, որոնք ունեն խտրականության արգելքի սկզբունքի օրենսդրական պահանջի կատարման հստակ քաղաքականություններ:

Գրություն ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնից



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱՎԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆ

N 06/21299-2023

0047 ՀՀ Երևան, Նորք-Մարաշ, Ա. Արմենակյան 129
☎ (374-10) 65-05-53
Էլ. փոստ՝ info@hlib.am

“ 26 ” սեպտեմբեր 2023թ.

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ
ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ ՀԿ
ՏԻԿԻՆ ԱՆԱՀԻՏ ԶԻԼԻՆԳԱՐՅԱՆԻՆ
info.ladcenter@gmail.com

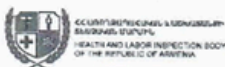
Ի պատասխան՝ 18.09.2023թ.
Ձեր հ. 919491 հարցման

Հարգելի՛ տիկին Չիլինգարյան,

Տեղեկացնում եմ, որ համաձայն ՀՀ վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի «Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին» թիվ 755-Լ որոշման 11-րդ կետի, ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին) լիազորությունն է աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը, այդ թվում՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված խտրականության արգելքների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը:

2022 թվականին և 2023 թվականի առաջին վեց ամիսների ընթացքում իրականացված թեմատիկ ստուգումների արդյունքում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրքի 3.1-րդ՝ խտրականության արգելումը հողվածի խախտում չի արձանագրել:

Նույն ժամանակահատվածում՝ Տեսչական մարմնում ստացվել է 16 դիմում և գրություն, որոնցով՝ ի թիվս այլոց, նշվել են զբաղվածության ոլորտում ենթադրյալ խտրականության վերաբերյալ բողոքներ: Գործատուի կողմից խտրականության



0047, ՀՀ, ք. Երևան, Նորք-Մարաշ, Ա. Արմենակյան 129
Ձեռ. (374-10) 65-05-53 Էլ. փոստ՝ info@hlib.am
www.hlib.am
Թեմ գլխ՝ 8107

ՁՈՒՂՆԵՐԸ

դրսևորման պահանջների պահպանման հանգամանքները պարզելու նպատակով հարուցվել է 16 վարչական վարույթ, որից 7-ը՝ վարչական մարմնի նախաձեռնությամբ: Հարուցված վարչական վարույթների արդյունքում 3 գործատուների մոտ արձանագրվել է աշխատողի տարիքով, սեռով և սոցիալական վիճակով պայմանավորված խտրականության դրսևորումներ: Արդյունքում՝ տնտեսավարողներին տրվել են առաջադրանք տալու վերաբերյալ կարգադրագրեր, իսկ խախտում թույլ տված պաշտոնատար անձինք ենթարկվել են վարչական պատասխանատվության:

Միաժամանակ տեղեկացնում են, որ բացի աշխատանքային իրավունքի ոլորտը կարգավորող Հայաստանի Հանրապետության օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը, Տեսչական մարմնի խնդրին են նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման, առողջության պահպանման և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտներում կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացումը: Այս ուղղությամբ Տեսչական մարմինը պարբերաբար իրականացնում է կանխարգելիչ բնույթի իրազեկման սեմինարներ թե՛ գործատուների, թե՛ աշխատողների համար: Իրազեկման սեմինարների ընթացքում Տեսչական մարմնի մասնագետները՝ ի թիվս այլոց, ներկայացնում են աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականության արգելքին վերաբերվող դրույթները:

ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝

ԻՐԱԶԵԿՄԱՆ, ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԵՎ

ՀԱՆՐՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ ՏԱՐՎՈՂ ԱՆԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ

ԲԱԺՆԻ ՊԵՏ

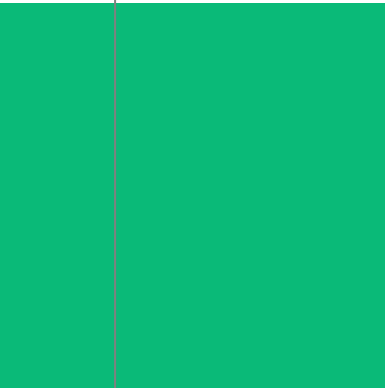
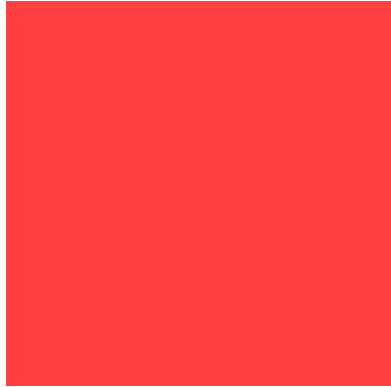


ԷՐԻԿ ԱՍՏՎԱԾԱՏՐՅԱՆ



0047, 22, ք. Երևան, Նորք-Մարաշ, Ա. Արմենակյան 129
 Հեռ. (374-10) 65-05-53 Էլ. փոստ՝ info@hlib.am
 www.hlib.am
 Թեժ զիծ՝ 8107





+37460378989 / +37460478989



Հայաստան, ք. Երևան 0019, Բաղրամյան պողոտա 49/2



www.ngngo.net



© 2024. The Report was prepared, designed and published by New Generation Humanitarian NGO

© Սույն զեկույցը պատրաստվել, ձևավորվել և հրապարակվել է «Նոր Սերունդ» Մարդասիրական ՀԿ-ի կողմից:

ՆՈՐ ՍԵՐՈՆՆԴ
ՄԱՐԴԱՍԻՐԱԿԱՆ ՀԿ



NEW GENERATION
HUMANITARIAN NGO