



Kingdom of the Netherlands



ԵՎՐԱՍԻԱ
ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

**«Խտրականության փորձագիտական ընկալումները
Հայաստանում»
որակական հետազոտության**

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Երևան 2015

Այս փաստաթուղթը պատրաստվել է Նիդեռլանդների Թագավորության Արտաքին գործերի նախարարության աջակցությամբ:



Kingdom of the Netherlands



ԵՎՐԱՍԻԱ
ՀԱՍՏԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ
ԵՒՄՆԱԴՐԱՍ

Փաստաթղթի բովանդակության համար պատասխանատու են հետազոտական թիմի անդամներ **Գայանե Հովակիմյանը, Արշակ Գասպարյանը և Մարինա Գալստյանը**: Պարտադիր չէ, որ այստեղ արտահայտված տեսակետները համընկնեն Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի կամ Նիդեռլանդների Թագավորության Արտաքին գործերի նախարարության տեսակետներին:

«Խտրականության փորձագիտական ընկալումները Հայաստանում» թեմայով հետազոտությունն իրականացվել է 2014թ. դեկտեմբեր - 2015թ. փետրվար ամիսների միջև ընկած ժամանակահատվածում Եվրասիա համագործակցություն Հիմնադրամի ֆինանսավորմամբ: Հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել և ներկայացնել խտրականության հարցերում փորձագիտական ընկալումները, բացահայտել փորձագիտական շրջանակի հիմնական մոտեցումներն ու դիրքորոշումները՝ ըստ գործունեության ոլորտի և ըստ մասնագիտական կարողությունների, և փորձագետների կողմից տրված կանխատեսումների և առաջարկների հիման վրա ներկայացնել խտրականության նվազման, դրա դեմ պայքարի մեխանիզմների հեռանկարները: Հետազոտությունն անցկացվել է Երևան քաղաքում և ՀՀ մարզերում: Հետազոտության արդյունքներն ամփոփում են փորձագետների հետ անցկացված հարցազրույցների վերլուծությունը և, հիմնվելով դրանց վրա, ներկայացնում եզրահանգումներն ու առաջարկները:

Բովանդակություն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	5
I. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	7
II. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	9
III. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	14
Խտրականության՝ որպես հասարակական խնդրի նկատմամբ դիրքորոշումները	14
Խտրականության դեմ պայքարի փորձը, առանձնահատկությունները ու հաջողությունները	19
19	
Խտրականության արգելման դեմ միջազգային և ազգային օրենսդրության նկատմամբ մոտեցումներն ու օրենսդրական նախաձեռնությունների վերաբերյալ իրազեկվածությունը	23
Խտրականության արգելման հնարավոր մեխանիզմները	27
IV. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	29
Հավելված. Հարցազրույցի ուղեցույց	33

Հապավումների ցանկ

ԱԺ	Ազգային ժողով
ՄԱԿ	Միավորված Ազգերի Կազմակերպություն
ՄԻԵԴ	Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան
ՄԻՊ	Մարդու իրավունքների պաշտպան
ՔՀ	Քաղաքացիական հասարակություն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Խտրականության փորձագիտական ընկալումները Հայաստանում» որակական հետազոտությունը կատարվել է **Նիդեռլանդների Թագավորության կառավարության ֆինանսական աջակցությամբ Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի** կողմից իրականացվող «Հայաստանում խտրականության արգելման օրենսդրության ընդունմանն ուղղված ծրագրի» շրջանակներում: Հետազոտությունն ուղղված է պարզելու և ներկայացնելու խտրականության հարցերում փորձագիտական ընկալումները, հիմնական մոտեցումները, դիրքորոշումները, ինչպես նաև, հիմնվելով փորձագետների կողմից տրված կանխատեսումների և առաջարկների վրա, ներկայացնելու խտրականության նվազման, դրա դեմ պայքարի մեխանիզմների հեռանկարները: Հետազոտությունն անցկացվել է Երևան քաղաքում և ՀՀ մարզերում:

Հետազոտության արդիականությունը և կարևորությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ խտրականության՝ որպես հանրային խնդրի և դրա դեմ պայքարի հետագա ընթացքի կանխորոշման և այն առաջ տանելու ու զարգացնելու հարցում էական նշանակություն ունեն որոշում կայացնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական հասարակության, մասնագիտական գործունեություն իրականացնող փորձագետների դիրքորոշումները, մոտեցումները և սպասելիքները: Հետազոտության շրջանակում անցկացվել են հարցազրույցներ տարբեր ոլորտների փորձագետների հետ, ինչպես նաև իրականացվել է փաստաթղթերի բովանդակային վերլուծություն:

Արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տվել, որ փորձագետները խտրականությունը դիտարկում են որպես հասարակական, սոցիալական խնդիր, որը որոշակիորեն ազդում է հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտների վրա, բացասական հետևանքներ է թողնում անձի, սոցիալական խմբերի, հասարակության ընդհանուր կենսագործունեության և զարգացման վրա: Պետական ոլորտում ներգրավված փորձագետները հիմնականում դրական և արդյունավետ են գնահատում մինչ այժմ պետության կողմից տարբեր ոլորտներում իրականացված և ընթացիկ բարեփոխումների արդյունքները և, խնդիրը դիտարկելով ժամանակի ընթացքի մեջ, գնահատում են այն առաջընթացը, որն առկա է վերջին տարիներին խտրականության նվազման հարցում: Միևնույն ժամանակ փորձագետների զգալի հատվածը կարևորում է ինչպես հասարակության բնականոն, այնպես էլ սոցիալ-իրավական մշակույթի աստիճանական զարգացումը, ինչը հնարավոր կլինի ձեռք բերել կրթության միջոցով: Այս իմաստով, փորձագետների կողմից առավել քիչ է կարևորվում իրավական դաշտում խնդիրը կարգավորելու հանգամանքը, հատկապես՝ խտրականության արգելման վերաբերյալ առանձին իրավական ակտ ունենալու առումով:

Հետազոտությունը ցույց է տվել, որ ՀՀ-ում Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կողմից առաջ քաշված խտրականության արգելման մասին օրենսդրական նախաձեռնության վերաբերյալ իրազեկվածությունը շատ ցածր է կամ ընդհանրապես բացակայում է, իսկ որոշ փորձագետների կարծիքով այդ նախաձեռնությունը ժամանակավրեպ և ժամանակավոր բնույթ է կրել և ներկայումս զարգացման որևէ հեռանկար չունի:

Ընդհանուր առմամբ, փորձագետների զգալի մասը հակված չէ դիտարկելու ազգային առանձին մեխանիզմ ստեղծելու հեռանկարը, այլ առավել կարևորում է տարբեր ոլորտներում վերահսկողության, մշտադիտարկումների, հետազոտությունների և վերլուծությունների իրականացումը, ինչպես նաև խնդրի հանրայնացումը, դրա վերաբերյալ իրազեկումը, հասարակական լայն շրջանակներում գիտելիքների տարածումը:

Հատկանշական է, որ առավել հանդուրժող հասարակություն ունենալու, հանդուրժող սերունդ դաստիարակելու, վաղ մանկությունից երեխաների մեջ հանդուրժողական մոտեցումներ արմատավորելու գործում բոլոր փորձագետներն առանձնակիորեն կարևորում են կրթական հաստատությունների դերը:

I. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Հետազոտության նպատակն է փորձագիտական մակարդակով բացահայտել խտրականության ընկալումները Հայաստանում: Ելնելով նպատակից, հետազոտության շրջանակում առաջ են քաշվել հետևյալ **խնդիրները**.

- Պարզել, արդյո՞ք փորձագետների կողմից առօրյա, ընդհանուր հասարակական կյանքում դիտվում է խտրականության երևույթը, այն ընկալվո՞ւմ է որպես հասարակական, պետական խնդիր, որո՞նք են խտրական մոտեցումների հիմնարար պատճառները և դրանց հետևանքները հասարակական կյանքում, ինչպիսի՞ն են փորձագետների անձնական դիրքորոշումները՝ կապված հասարակական ընկալումների հետ:
- Բացահայտել, թե ո՞ր դեպքերն են համարվում խտրականության դրսևորումներ, ինչպե՞ս է ընկալվում հասկացությունը, տարբերակված մոտեցման և խտրականության դրսևորման ի՞նչ առանձնահատկություններ են կարևորվում:
- Պարզել, որո՞նք են խտրականության տեսակները, ի՞նչ հիմքերով կարող է այն դրսևորվել, Հայաստանում սոցիալական ո՞ր խմբերն են առավել ռիսկային և խտրական մոտեցման ենթակա:
- Ուսումնասիրել և ներկայացնել խտրականության սահմանումները, պարզել, թե փորձագետները որքանո՞վ են տեղեկացված այդ սահմանումների մասին:
- Պարզել, թե մասնագիտական աշխատանքային գործունեության ընթացքում փորձագետներն ինչպիսի՞ առնչություն են ունեցել խտրականության դեմ պայքարին, դրա արգելմանը կամ նվազմանը, ինչպիսի՞ գործունեությամբ է դա դրսևորվել, ի՞նչ հաջողություններ են արձանագրվել, ի՞նչ խոչընդոտներ են հայտ եկել:
- Ուսումնասիրել, թե ՀՀ-ում օրենսդրական ի՞նչ հիմքեր կան խտրականության արգելման համար, որքանո՞վ են փորձագետները տեղեկացված իրենց ոլորտում խտրականության արգելման օրենսդրական կարգավորումների մասին, առաջացե՞լ է դրանց կիրառման անհրաժեշտությունը:
- Պարզել, արդյո՞ք փորձագետներն իրենց գործունեության ընթացքում բախվել են օրենսդրության մեջ փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտության խնդրին, գործնականում ունեցե՞լ են խտրականությունն արգելող օրենքի կիրարկման խնդիր:
- Պարզել, թե փորձագետներն ինչպե՞ս են գնահատում խտրականության բոլոր ձևերի արգելման առանձին միասնական օրենքի անհրաժեշտությունը:
- Պարզել, արդյո՞ք փորձագետները տեղյա՞կ են ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից մշակված օրենքի նախագծի մասին:

- Ուսումնասիրել, թե ի՞նչ մոտեցումներ են առկա օրենսդրական նախաձեռնության կապակցությամբ, և ըստ փորձագետների, ինչպիսի՞ն կարող է լինել հասարակական լայն շերտերի արձագանքը:
- Պարզել, թե փորձագետներն ինչպիսի՞ առաջարկներ ունեն նշված նախաձեռնության առնչությամբ, որոնք ուղղված կլինեն խտրականության արգելման օրենսդրության բարելավմանը:
- Պարզել, թե փորձագետներն ինչպիսի՞ մեխանիզմներ են առաջարկում խտրականության դեմ պայքարի համար, ու՞մ են համարում այդ գործընթացի հիմնական դերակատարներ, ինչպիսի՞ կանխատեսումներ ունեն Հայաստանում խտրականության դեմ պայքարի հեռանկարների վերաբերյալ:

II. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հիմնական հասկացությունների սահմանումը

Խտրականության արգելքը համարվում է միջազգային իրավունքի հիմնարար և անքակտելի սկզբունքներից մեկը, առանց որի հնարավոր չէ պատկերացնել հավասարության հիմքով անձանց իրավունքների և ազատությունների իրականացումը ցանկացած ժողովրդավարական հասարակությունում:

Դեռևս 1948 թվականին Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրով սահմանվել է, որ բոլոր մարդիկ ծնվում են ազատ ու հավասար՝ իրենց արժանապատվությամբ ու իրավունքներով, և այդ իրավունքներն ու ազատությունները պետք է գործադրվեն առանց որևէ խտրականության՝ անկախ ռասայից, մաշկի գույնից, սեռից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ համոզմունքներից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ունեցվածքից, դասային պատկանելությունից կամ որևէ այլ կարգավիճակից:

Այն ամրագրված է գրեթե բոլոր միջազգային հիմնարար պայմանագրերում, որոնք վավերացվել կամ հաստատվել են Հայաստանի Հանրապետության կողմից:

Այսպես, օրինակ, «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան (ՀՀ-ն միացել է 1993թ. սեպտեմբեր 13-ին) կոչված է պայքարելու կանանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումների դեմ և հավասարության հիմքով ճանաչելու մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների իրականացումը կանանց և տղամարդկանց շրջանում: «Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի նպատակը (ՀՀ-ն միացել է 1993թ. հունիսի 23-ին) ռասայի, մաշկի գույնի, ցեղային, ազգային կամ էթնիկական ծագման հատկանիշների հիմքով խտրականության արգելումն է: «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիան» (Հայաստանի Հանրապետությունում ուժի մեջ է մտել 1995 թվականի հուլիսի 29-ից), «Կրթության բնագավառում խտրականության դեմ կոնվենցիան» (Հայաստանի Հանրապետությունում ուժի մեջ է մտել 1993 թվականի դեկտեմբերի 5-ից) և այլն:

Հատկանշական է **«Խտրականություն»** հասկացության սահմանումն ու մեկնաբանումը Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից. «Խտրականությունը տարբերակման, բացառման, սահմանափակման կամ նախապատվության դրսևորում է, որը նպատակ է հետապնդում կամ հանգեցնում է որոշակի հատկանիշով օժտված անձի համար նվազ բարենպաստ իրավիճակի ստեղծմանը»¹:

¹ Տե՛ս [Վիրաբյանի ընդդեմ Հայաստանի](#), թիվ 40094/05, 02/10/2012, § 199, տե՛ս նաև՝ [Նաչովան և այլոք ընդդեմ Բուլղարիայի](#):

«Խտրականություն» բառն իր բացատրությունն է գտել նաև Է. Ադայանի բացատրական բառարանում, որտեղ հիշյալ եզրույթը բացատրվում է իր երկու իմաստով. 1) իրավունքների անհավասարություն ըստ ազգային՝ ռասայական կամ այլ տարբերությունների, 2) իրավական տեսակետից ոչ միատեսակ վերաբերմունք հավասար մարդկանց նկատմամբ, ջոկողություն²: Այսպիսով, եթե խարանը վերաբերմունք, կամ համոզմունք է³, ապա խտրականությունն այդ համոզմունքների և վերաբերմունքի վարվելակերպային դրսևորումն է: Խտրականությունն ի հայտ է գալիս, երբ անհատները կամ կառույցները անարդարացիորեն մարդուն զրկում են ինքնադրսևորվելու հնարավորությունից, հենվելով խարանի վրա: Խտրականության արդյունքում անձը կարող է մեկուսացվել հասարակությունից: Այսպիսի իրավիճակ կարող է ստեղծվել, երբ մարդուն զրկում են քաղաքացիական իրավունքներից, աշխատանքի և կրթություն ստանալու հնարավորությունից, բնակության վայրից, հանրային կյանքին մասնակցելու իրավունքից և այլն:

Թեև միջազգային պրակտիկայում խտրականության տարբեր դրսևորումները տարբեր կերպ են դասակարգվում, սակայն խտրականության հիմնական **տեսակները հետևյալն են.**

1. ուղղակի խտրականություն,
2. անուղղակի խտրականություն,
3. խտրականության հրահրում,
4. հետապնդում,
5. վիկտիմիզացիա:

«Անձանց նկատմամբ, անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից, հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» ԵՄ հրահանգի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ **ուղղակի խտրականության** դրսևորման դեպք է համարվում, երբ «որևէ անձի նկատմամբ ռասայական կամ էթնիկական ծագման հիման վրա ցուցաբերվել է ավելի վատ վերաբերմունք, քան այն վերաբերմունքը, որը նմանատիպ իրավիճակում ցուցաբերվել է, ցուցաբերվում է կամ կցուցաբերվեր մեկ այլ անձի նկատմամբ»⁴, ՄԻԵԴ-ի ձևակերպմամբ «նմանատիպ կամ գրեթե նույն իրավիճակում գտնվող անձանց նկատմամբ պետք է լինի տարբեր վերաբերմունք՝ հիմնված նրանց որոշակի հատկանիշների վրա»⁵:

² [Հայերեն բացատրական բառարան](#), Է. Ադայան, Երևան, 1976թ.

³ Խարանը վերաբերմունքի և ընկալումների այն շարքն է, որոնց արդյունքում մարդիկ մերժում, խուսափում կամ վախենում են նրանցից, ում իրենք իրենցից տարբեր են համարում: Հայերենում խարանը, թարգմանվել է ստիգմա (հուն.) եզրույթից, որը մարդու մարմնի վրա կտրվածքի կամ այրելու միջոցով նշան թողնել է նշանակում: Հայտնի է, որ Հին աշխարհում խարազանման միջոցով տարբերակվում էին հանցագործները, ստրուկները կամ դավաճանները:

⁴ Նմանապես՝ «[Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող հրահանգ](#)» [Employment Equality Directive]], հոդված 2(2)(ա), «[Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին](#)» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)], հոդված 2(1)(ա), «[Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման մասին](#)» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(ա):

⁵ ՄԻԵԴ, [Կարսոնը և մյուսներն ընդդեմ Մեծ Բրիտանիայի](#) [Կարսոնն ընդդեմ Մեծ Բրիտանիայի [Carson and others v. UK]] [ՄՊ] (թիվ 42184/05), 16 մարտի, 2010թ., կետ 61: Նաև ՄԻԵԴ, [Դ.Հ.-ն և մյուսներն ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության](#) [D.H. and others v.

Թե՛ ԵՄ իրավունքը, թե՛ ՄԻԵԿ-ն ընդունում են, որ խտրականություն կարող է տեղի ունենալ ոչ միայն համանման իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ ցուցաբերած տարբեր վերաբերմունքի արդյունքում, այլև այն դեպքում, երբ նույն վերաբերմունքը ցուցաբերվում է տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ: Խտրականության այս ձևը որակվում է որպես **«անուղղակի խտրականություն»**, քանի որ ոչ թե վերաբերմունքն է տարբեր, այլ տարբեր են տվյալ վերաբերմունքի հետևանքները, որոնք կարող են տարբեր կերպ ընկալվել տարբեր հատկանիշներ ունեցող անձանց կողմից⁶:

«Անձանց նկատմամբ, անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից, հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասի (բ) կետում սահմանված է, որ «անուղղակի խտրականության դրսևորման դեպք է համարվում այն դեպքը, երբ ակնհայտ չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ գործելակերպը կարող են որևէ ռասայական և էթնիկական ծագման անձանց համար որոշակի անշահավետ պայմաններ ստեղծել այլոց համեմատ»⁷: Անուղղակի խտրականության սահմանմանը ՄԻԵԿ-ն անդրադարձել է իր վերջին վճիռներում՝ սահմանելով, որ վերաբերմունքի տարբերությունը կարող է անհամաչափ վնասակար ազդեցություն թողնել ընդհանուր քաղաքականության կամ միջոցառման վրա, որը, անկախ իր չեզոք բնույթից, կարող է խտրական լինել որևէ խմբի նկատմամբ⁸:

Հետապնդման կամ խտրականության հրահրման արգելքը, որպես ԵՄ խտրականության դեմ իրավունքի բաղկացուցիչ մաս, հարաբերականորեն վերջին շրջանի զարգացումների արդյունք է, որը ներմուծվել է ավելի համակողմանի պաշտպանություն ապահովելու նպատակով:

ԵՄ խտրականության դեմ հրահանգների տեսանկյունից հետապնդումը բնութագրվում է որպես խտրականության առանձնահատուկ տեսակ: Նախկինում այն դիտարկվել է որպես ուղղակի խտրականության դրսևորում: Հրահանգներում վերջինիս տարանջատումն առավելապես պայմանավորված է խտրական վերաբերմունքի այս առանձնապես վնասակար ձևն ընդգծելու և կարևորելու անհրաժեշտությամբ, քան հայեցակարգային մտածողությամբ⁹:

[the Czech Republic](#) [ՄՊ] (թիվ 57325/00), 13 նոյեմբերի, 2007թ., կետ 175, ՄԻԵԿ, [Բարդենն ընդդեմ Մեծ Բրիտանիայի](#) [*Burden v. UK*] [ՄՊ] (թիվ 13378/05), 29 ապրիլի, 2008թ., կետ 60:

⁶ Տե՛ս՝ «Ձեռնարկ խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի վերաբերյալ», 2014 թ.:

⁷ Նմանապես՝ «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող» հրահանգ [Employment Equality Directive], հոդված 2(2)(բ), «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)], հոդված 2(1)(բ), «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(բ):

⁸ Տե՛ս՝ «Ձեռնարկ խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի վերաբերյալ», 2014 թ.:

⁹ Տե՛ս՝ «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ [Racial Equality Directive], հոդված 2(3), «Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունքն ապահովելու համար ընդհանուր հիմքեր սահմանող» հրահանգ [Employment Equality Directive], հոդված 2(3), «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(գ), «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)], հոդված 2(1)(գ):

Կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին հրահանգները որպես խտրականության որոշակի տեսակ առանձնահատուկ կերպով սահմանում են նաև սեռական ոտնձգությունները, որոնց դեպքում անցանկալի «բանավոր, ոչ բանավոր կամ ֆիզիկական» վարքագիծը կրում է «սեռական» բնույթ¹⁰:

Համաձայն այս սահմանման, անհրաժեշտություն չի առաջանում համեմատական հիմունք կիրառելու հետապնդումն ապացուցելու համար: Սա, ըստ էության, արտացոլում է այն փաստը, որ հետապնդումն ինքնին դատապարտելի երևույթ է, հաշվի առնելով դրսևորման ձևերը (բանավոր, ոչ բանավոր կամ ֆիզիկական բռնություն) և հնարավոր հետևանքները (մարդկային արժանապատվության վիրավորում):

Վիկտիմիզացիան անձի և/կամ մի խումբ անձանց համար բացասական հետևանքներ ունեցող ցանկացած գործողությունը կամ անգործությունն է, որը դրսևորվում է ի պատասխան դիմում ներկայացնելուն, դատական գործ սկսելուն կամ մեկ այլ անձի դիմումի կամ դատական գործի վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելուն:

Տեղեկատվության ստացման մեթոդները

Ելնելով հետազոտական նպատակից և խնդիրներից, հետազոտության ընթացքում կիրառվել են **տեղեկատվության ստացման հետևյալ մեթոդները**.

Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն

- Միջազգային իրավական փաստաթղթեր. Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիա, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, ըստ ոլորտների խտրականության տարբեր դրսևորումներն արգելող կոնվենցիաներ, այդ թվում՝ Միավորված Ազգերի Կազմակերպության Կոնվենցիաներ, Մարդու Իրավունքների Եվրոպական Դատարանի որոշումներ,
- ՀՀ սահմանադրության հիման վրա գործող օրենսդրության մեջ խտրականությունն արգելող դրույթներ,
- Խտրականության վերաբերյալ օրենքի նախագիծ:

¹⁰ «Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման մասին» հրահանգ [Gender Goods and Services Directive], հոդված 2(դ), «Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգ (վերամշակված) [Gender Equality Directive (Recast)], հոդված 2(1)(դ):

Փորձագիտական հարցազրույց

Հաշվի առնելով հետազոտության խնդիրները, հարցազրույցներ են անցկացվել փորձագիտական խմբի լայն շրջանակի հետ, ինչն ապահովել է հնարավորինս ամբողջական և համապարփակ տեղեկատվության ստացումը:

Փորձագիտական հարցազրույցներ անցկացվել են շահառու հետևյալ կառույցների և մարմինների.

- ՀՀ կառավարության,
- Ազգային ժողովի,
- Դատական համակարգի,
- Քննչական կոմիտեի,
- Դատախազության,
- Փաստաբանների պալատի,
- Ոստիկանության,
- Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմ,
- Քաղաքացիական հասարակության կառույցների,
- Գործատուների,
- ԶԼՄ-ների

ներկայացուցիչների հետ:

Փորձագետների ընտրությունը

Փորձագետների ընտրությունն իրականացվել է նպատակաուղղված ընտրանքի և ձևակույտի մեթոդի հիման վրա:

Ընդհանուր առմամբ իրականացվել է **33 փորձագիտական հարցազրույց**:

Ընտրանքի ծավալի հիմնավորումը

Իրականացվել է որակական հետազոտություն և, հետևաբար, հարցազրույցների թիվը որոշելու ընթացքում կիրառվել է տեղեկատվության հազեցվածության սկզբունքը, այսինքն՝ տեղեկատվության ստացման գործընթացը դադարեցվել է, երբ տեղեկատվությունը սկսել է կրկնվել:

Գործիքների մշակում

Գործիքների մշակման նպատակով հետազոտական թիմն իրականացրել է *խտրականություն* հասկացության օպերացիոնալիզացիա, որի արդյունքում հասկացությունը դիտարկվել է տարբեր մակարդակներում և դրսևորման տարբեր ձևերում: Հետազոտության գործիքը ներկայացված է հավելվածում:

III. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը ներկայացված է ըստ հետազոտական նպատակի և խնդիրների: Հետազոտությունն իրականացվել է փորձագիտական հարցազրույցների անցկացման հիմնական մեթոդով և ամփոփման ժամանակ կատարվել է փորձագետներից ստացված պատասխանների վերլուծությունը: Մինևույն ժամանակ, ելնելով այն հանգամանքից, որ փորձագիտական գնահատականների շրջանակում առանձնակի կարևորվել են նաև փորձագետների անձնական դիրքորոշումները և մոտեցումները, վերլուծության մեջ ներկայացվել է նաև այդ դիրքորոշումների ընդհանրական պատկերը, որը ստացվել է ոչ միայն փորձագետների կողմից տրված տեղեկատվության, այլև ընդհանրապես նրանց կողմից հետազոտության կարևորության գիտակցման, նրանց տրամադրվածության, հարցազրույցների ընթացքում անկեղծության և այլ կարևոր գործոնների համադրման միջոցով:

Խտրականության՝ որպես հասարակական խնդրի նկատմամբ դիրքորոշումները

Ընդհանուր առմամբ, վերլուծության արդյունքները ցույց են տալիս, որ փորձագետները հաստատում են խտրականության երևույթի առկայությունը Հայաստանում: Փորձագետների գնահատմամբ, խտրականությունն առկա է բոլոր հասարակություններում, և ընդհանրապես բացառել կամ ժխտել դրա գոյությունը հնարավոր չէ: Խտրականությունը հասարակական կյանքի խնդիրներից է, որն առկա է նույնիսկ շատ դեմոկրատական երկրներում: Այլ է մոտեցումը այն հարցի նկատմամբ, թե որպես հանրային խնդիր, որքանով է խտրականության երևույթը կարևոր և օրակարգային: Խնդրի կարևորության և արդիականության վերաբերյալ փորձագետների գնահատականները միմյանցից խիստ առանձնանում են: Հատկապես, խտրականության խնդրի գնահատման կարևորության կապակցությամբ, զգալիորեն տարբերվում են պետական ոլորտում ներգրավված փորձագետների և ՔՀ ոլորտի փորձագետների մոտեցումները: Հիմնականում պետական ոլորտի փորձագետները, դիտարկելով խնդրի առկայությունը, այն չեն համարում օրակարգային, մինևույն ժամանակ ընդգծելով իրենց կառույցների ակտիվ դերակատարությունը խտրականության նվազեցման կամ դրա դեմ պայքարի գործում: Նույն ոլորտից կան նաև այնպիսի փորձագետներ, որոնք խնդրի նվազումը համարում են հասարակության զարգացման բնականոն արդյունք և պետական առանձին նոր կառույցների ձևավորման և պետության խիստ միջամտության կարիք չեն տեսնում: Սակայն եղել են նաև փոքրաթիվ փորձագետներ, որոնք ընդհանրապես բացառել են խտրականությունը, նշելով որ երբևէ չեն նկատել խտրականության որևէ դրսևորում: Մյուս կողմից, ՔՀ ներկայացուցիչները բավականին սուր և կտրուկ են դիտարկում խտրականության խնդիրը, այն համարելով օրակարգային: Իրենց

մոտեցումը նրանք հիմնավորում են այն փաստարկներով, որ խտրականությունն առկա է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում, այն լայնորեն տարածվում է սոցիալական տարբեր խմբերի վրա և բացասական լուրջ հետևանքներ է թողնում հասարակական կյանքի զարգացման վրա:

Խտրականության պատճառների վերաբերյալ փորձագետները խիստ համակարծիք են և գտնում են, որ խտրականությունը հիմնականում ազգային ավանդապաշտական մտածողության և մոտեցումների պահպանման արդյունք է, և այդ մտածողության փոփոխությունը երկարաժամկետ գործընթաց է: Փորձագետների մի մասը նշել է, որ նմանատիպ ազգային պահպանողական մտածողությունը նաև իրազեկված չլինելու, գիտելիքի պակասի հետևանք է. հասարակությունը խտրականությունը որպես խնդիր չի դիտարկում, որովհետև չունի խտրական վերաբերմունքի մասին որևէ պատկերացում, գիտելիք: Հաճախ հասարակական լայն շրջանակներն այս կամ այն սոցիալական խմբի նկատմամբ ունեն խտրական մոտեցում, որովհետև իրապես կամ օբյեկտիվորեն տեղեկացված չեն այդ խմբերի այս կամ այն կերպ տարբերակվող հատկանիշների մասին, որոնց նկատմամբ ունեն ներքին վախեր կամ կարծրատիպեր:

<< Բնակչությունը հաճախ ածանցված, արդեն իսկ մեկնաբանված տեղեկատվություն է ստանում, որն էլ ամրապնդում է կարծրատիպերը>>.¹¹

<<Հասարակության լայն շրջաններն ընդհանրապես անտարբերություն են ցուցաբերում, այսինքն, մարդիկ չեն էլ գիտակցում, որ իրենց գործած արարքը, քայլը հենց խտրականության դրսևորում էր: Որոշ դեպքերում դա նույնիսկ նորմալ է ընդունվում, չի գիտակցվում կամ համարվում է, որ դա սովորական երևույթ է...>>:

Որոշ փորձագետներ խտրականությունը նույնացնում կամ համեմատում են ազգային արժեքների հետ և դրանք դիտարկում են հասարակական արժեքների անկման համատեքստում. նման մոտեցումների առկայության մասին մի փորձագետի դատողությունն այսպիսին է. *<<կարծես, խտրականության դրսևորումը դարձել է մեր ազգային արժեքը>>:* Որոշ փորձագետներ, հատկապես իրավաբանության ոլորտից, գտնում են, որ խտրականությունը մեր հասարակությունում ձևավորվում է ցածր իրավագիտակցության, իրավական մտածողության, իրավական մշակույթի բացակայության հետևանքով:

Խնդիրն արդիական համարող փորձագետների զգալի մասը, խորապես գիտակցում է խտրականության բացասական հետևանքները: Հասարակական կյանքում խտրականությունը հանգեցնում է հասարակության մարզինալացման, սահմանափակում է մարզինալ խմբերի հասարակական ինտեգրումը, խորացնում է

¹¹ Շեղատառերով նշված են մեջբերումները հետազոտության մասնակից փորձագետների հետ հարցազրույցներից:

ատելությունը, հասարակությունը մասնատում է լավերի և վատերի, ի հայտ է բերում կոռուպցիոն ռիսկեր, հովանավորչություն, դրանց հիմքով կատարված հանցագործություններ և այլն:

<< Խտրականությունը, թմրադեղերի նման, հասարակական կյանքում շատ վատ հետևանքներ է ունենում: Թույլ թմրադեղի վնասն ուժեղ չէ, բայց այն օգտագործողը միշտ էլ ձգտում է առավել ուժեղի: Նույնը տեղի է ունենում նաև խտրականության պարագայում: Այն կարող է սկսվել կատակից, հետո հասնել ծաղրանքների ու հեզնանքի, այնուհետև վերաճել է ատելության կոչերի և պատճառ դառնալ ատելության հիմքով հանցագործությունների, որոնք քիչ չեն, սակայն դրանց մասին չի բարձրաձայնվում...>>:

Վերլուծությունը ցույց է տվել, որ խտրականության և դրա արգելման արդիականությունը գնահատելու և հիմնավորելու հարցում փորձագետները հիմնականում չունեն ելակետային տեղեկատվություն: Այնուամենայնիվ, խնդիրը որպես արդիական գնահատելով, փորձագետները հենց իրենք են նշել նաև, որ չկան վերլուծություններ, ուսումնասիրություններ, որոնց հիման վրա հնարավոր կլիներ խնդիրն առավել կոնկրետ և չափելի ներկայացնել կամ գնահատել դրա հետևանքները հասարակական կյանքում:

Այսպիսով, խնդրի հասարակական կարևորության կամ արդիականության վերաբերյալ փորձագետների գնահատականների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ նույնիսկ փորձագիտական մակարդակում վերլուծական արդյունքների, վիճակագրական և այլ տեղեկատվության խիստ կարիք է զգացվում: Հասարակական կարծիքի կամ ընդհանուր մոտեցումների վերաբերյալ բազային տեղեկատվության բացակայության պայմաններում անհնար է չափելի կամ որոշակի դարձնել առօրյա կյանքում տեղի ունեցող իրադարձությունները:

Առանցքային երկու հիմնական մոտեցում է նկատվել խտրականության ընկալման, դրա հատկանիշների և դրսևորումների վերաբերյալ փորձագետների դատողություններում: Փորձագետների մի մասը, հատկապես իրավագետ փորձագետները, խտրականությունը դիտարկել են անձի համար օրենքով սահմանված իրավունքների հասանելիության համատեքստում. «բոլորի համար նախատեսված հավասար իրավունքները տարբեր խավերի համար հասանելի են լինում տարբերակված ձևերով և չափով», «օրենքով չարդարացված տարբերակված մոտեցում, օրենքի տեսանկյունից չարդարացված իրավական կարգավիճակի տարբերակում»:

Երկրորդ մոտեցումը դիտարկում և առանձնացնում է խտրականության հատկապես այն տեսակները, որոնք առնչվում են անձի նկատմամբ անուղղակի խտրականության դրսևորումների, քողարկված հասարակական վերաբերմունքի

(պիտակավորում, անտեսում, արհամարում) հետ, որի հետևանքով էլ կյանքի տարբեր ոլորտներում առաջ են գալիս անհավասար հնարավորություններ:

<< Խտրական մոտեցումը միայն կարող է կապված լինել «մերոնք»-ական լինելու ու հենց այդ բովանդակության մեջ>>:

«Եթե որևէ անձի պիտակավորել են բարոյականության առումով, ապա պարզապես կարող են հրաժարվել այդ մարդու մատուցած ծառայություններից, միայն այն պատճառով, որ վերջինս ինչ-որ մի հարցում սխալ է թույլ տվել»:

Իրավաչափ նպատակների կենսագործման համար փորձագետները կարևորել են անհավասար իրավունքների իրականացումը կամ այդ իրավունքների երաշխիքների ստեղծումն այն անձանց կամ խմբերի համար, որոնց համար դա անհրաժեշտ է: Որոշակի առումով, այն սահմանվում է որպես կառուցողական գործողություն: Ըստ փորձագետների, իրավաչափ նպատակներով իրականացվող այս տարբերակումը կարևոր է ֆիզիկական, սոցիալական կամ այլ անհավասար հնարավորություններ ունեցող սոցիալական խմբերի համար: Այդ տարբերակման բացակայության և նման երաշխիքների չնախատեսման կամ չիրագործման պարագայում այս խմբերի նկատմամբ դրսևորվում է խտրական մոտեցում: Ազգային փոքրամասնության ներկայացուցիչ, հետազոտությանը մասնակից փորձագետի դիտարկումների համաձայն, խտրականության դրսևորման նման օրինակ և կարևոր խնդիր է հանդիսանում այն հանգամանքը, որ երաշխիքներ չեն ապահովվում օրենսդիր մարմնում ընտրվելու իրավունքների իրացման հնարավորությունների համար:

«ՀՀ-ում ապրող եզդիները, առաջարկություն են ներկայացնում, որ ազգային փոքրամասնություններն ազգային ժողովում գոնե մեկ ներկայացուցիչ ունենան: Դա ներկայումս անհնար է, քանի որ մեծամասնական ընտրակարգով, ցանկացած ազգության կողմից հայտ ներկայացնելու դեպքում, հաշվի է առնվում համայնքի բնակչության թիվը: Հետևաբար, փոքր համայնքի համար դա իրատեսական չէ: Անուղղակիորեն դա հանգեցնում է խտրականության: Ստացվում է, որ ՀՀ-ում փոքրամասնության ներկայացուցիչը կատեգորիկ կերպով պատգամավոր չի կարող լինել»:

Փորձագետների հիմնական մասը տարանջատում է խտրականությունը և տարբերակված մոտեցումը: Խտրականությունը դիտարկվում է որպես վարքագիծ կամ վերաբերմունք, որոնք կրում են սուբյեկտիվ բնույթ և բխում են մարդու դաստիարակությունից, երևույթները արժևորելու նրա ներքին մոտեցումներից, աշխարհընկալումից, հասարակական բարքերից:

Տարբերակված մոտեցումը հիմնականում ընկալվում է որպես այլ վարքագիծ, հատկապես անհրաժեշտ տարբերակումը, որը պայմանավորված է աշխատանքային

գործունեությամբ: Դրա հիմքում չկա անձնական մոտեցում, ինչը և սահմանված է օրենքով, և ունի նաև դրական ազդեցություն:

«Տարբերակումն այն է, երբ որոշակի կատեգորիայի անձինք այլ կատեգորիաների համեմատ ունեն այլ իրավունքներ: Խտրականության դեպքում բոլորն ունեն նույն իրավունքները, սակայն գործնականում նրանց իրավունքները խախտվում են»:

Այնուամենայնիվ, փորձագետների զգալի մասը գտնում է, որ աննուդղակի խտրականության և տարբերակված մոտեցման սահմանները երբեմն շատ դժվար է տարանջատել և սահմանել իրավական տեսանկյունից: Հատկապես իրավագետ փորձագետները գտնում են, որ իրավական տեսանկյունից խտրական վերաբերմունքի հիմնավորումը, այդ թվում՝ դատական կարգով, շատ դժվար է: Ընդ որում, բավական բարդ է տարբերակել խտրականության և տարբերակված մոտեցման սահմանները հատկապես զբաղվածության ոլորտում. *«արդյո՞ք որոշակի պահանջը գործատուի համար անհրաժեշտ պայման է և ելնում է աշխատանքի կամ պահանջվող հմտությունների առանձնահատկություններից, թե խտրական մոտեցում է այլ անձանց նկատմամբ, օրինակ, երբ նշվում է «25-30 տարեկան բարետես կին»»:*

Հաճախ խտրականությունը՝ որպես անհրաժեշտ օբյեկտիվ պատճառ, հանդես է գալիս քողարկված ձևով, օրինակ, անձին աշխատանքի չվերցնելու գործատուի ներքին դիրքորոշումը կարող է հիմնված լինել անձի որոշակի հատկանիշի վրա, սակայն գրեթե ոչ մի անգամ այդ հատկանիշները չեն մատնանշվում ուղղակիորեն, և որպես տարբերակված մոտեցում, հիմնավորվում են օբյեկտիվ այլ անհրաժեշտ պատճառներով:

Այսպիսով, փորձագետները գտնում են, որ իրականում շատ դժվար է սահմանազատում անցկացնել տարբերակված մոտեցման և խտրականության միջև, ինչպես նաև ապացուցել խտրականության փաստը:

Ելնելով խտրականության տեսանկյունից առավել ռիսկային, խոցելի խմբերի վերաբերյալ փորձագետների կարծիքներից, խտրական մոտեցման առավել հաճախ ենթարկվում են սեռական, կրոնական փոքրամասնությունները, հաշմանդամություն ունեցող անձինք, սոցիալապես անապահով ընտանիքները, կանայք, տարեցները, ինչպես նաև փակ հաստատություններում գտնվող անձինք: Այսպիսով, ըստ փորձագիտական գնահատականի, Հայաստանում խտրական մոտեցում առավել հաճախ դրսևորվում է կրոնի, սեռական կողմնորոշման, ֆիզիկական և հոգեկան առողջության, գույքային դրության, սեռի, տարիքի հիմքերով: Որոշ փորձագետներ խտրականության հիմք են համարում նաև որոշակի խմբին պատկանելությունը, որի դեպքում յուրային, կլանային, ազգակցա-արյունակցական կապերի հիմքով ստեղծված խմբերի նկատմամբ ցուցաբերվում է առավել հովանավորյալ մոտեցում՝ ի վնաս մյուս խմբերի:

խտրականության նվազեցման կամ արգելման, ինչպես նաև անձանց, սոցիալական խմբերի իրավունքների, շահերի պաշտպանության և/կամ վերականգնման գործին:

Նախ և առաջ, դիտարկվել է փորձագետների կարծիքը իրենց իսկ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության առկայության վերաբերյալ:

Հատկանշական է, որ աշխատանքային միջավայրում փորձագետները խտրականությունն ընկալել են բացառապես կանանց և տղամարդկանց հավասար ընդգրկվածությամբ և այն համարել դրական միտումը: Իրավապահ և դատական համակարգերում աշխատող և հետազոտությանը մասնակից փորձագետների գնահատմամբ, կանանց ներգրավվածությունը վերջին տարիներին էապես ընդլայնվել է: Ըստ որում, փորձագետները կանանց հատուկ աշխատանքային որակները բնութագրել են հետևյալ կերպ.

«Քննչական և, ընդհանրապես, պետական մարմիններում աշխատող կանայք աչքի են ընկնում առավել բժախնդրությամբ»:

«...դատական ակտերն ուսումնասիրելիս, մենք տեսնում ենք, որ կանայք նույնպես կարող են համարձակ որոշումներ կայացնել»:

Միաժամանակ պետական ծառայողները նշել են, որ խտրականությունը բացառելու նպատակով աշխատավայրերում ևս ստեղծվել են որոշակի մեխանիզմներ:

«Ոստիկանությունում տարիներ առաջ ստեղծվեց հանձնաժողով, որին կարող էին դիմել կանայք իրենց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի կամ բռնության դեպքերում: Հանձնաժողովը գործեց մեկ տարի, որի ընթացքում պարզվեց նման խնդիրներ չեն առաջանում, քանզի կանայք ունեն հավասար իրավունքներ և կարող են աշխատել ցանկացած ասպարեզում»:

Մասնավոր տնտեսական սեկտորում, հիմնականում խոշոր կազմակերպություններում, անցկացված հարցումների փորձագիտական գնահատականների մեջ կարևորվել է այն հանգամանքը, որ աշխատանքային հարաբերությունների ներքին կանոնակարգումներում առկա են խտրականության արգելման հստակ դրույթներ: Դրանց շնորհիվ բացառվում են աշխատողների կողմից այս կամ այն գործառույթն իրականացնելիս, ինչպես նաև ծառայություններ մատուցելիս, խտրական որևէ մոտեցման (անկախ հիմքից) դրսևորումները: Ըստ փորձագետների, նշված կանոնակարգերը շատ կարևոր պայման են և դրական ազդեցություն են թողնում աշխատակիցների շրջանում քաղաքավարի վերաբերմունքի, էթիկայի ձևավորման և, ընդհանուր առմամբ, կազմակերպության գործունեության շրջանակներում անձնակազմի կողմից խտրականության դրսևորումները բացառելու գործում:

Խտրականության դեմ պայքարում փորձագետների մասնագիտական գործունեությունը և դրա ազդեցությունը բավական լայնորեն է ներկայացվել, ներառելով խտրականության դեմ պայքարին ուղղված տարբեր գործողություններ:

ՔՀ փորձագետների կողմից իրականացվող աշխատանքների ցանկում հիմնականում ներառվել են մարդու իրավունքների վերաբերյալ կրթությունը, սոցիալապես խոցելի խմբերի շահերի և իրավունքների պաշտպանությունը, իրազեկումը, կարողությունների զարգացումը, հանդուրժողականության և բազմազանության վերաբերյալ իրազեկումը, որոշակի շրջաններում կարծրատիպերի վերափոխումը, լուսաբանումը: Փորձագետները համարում են, որ ունեցել են փոքր հաջողություններ, որոնք հիմնականում ազդեցություն են թողել առավել նեղ շերտի վրա, սակայն իրենց աշխատանքային գործունեության մեջ էական ձեռքբերումներ չեն արձանագրել: Նրանց կարծիքով դա պայմանավորված է քաղաքացիական հասարակության մասնակցության սահմանափակ հնարավորություններով: Այնուամենայնիվ, փորձագետները նշել են նաև իրենց և իրենց գործընկերների համատեղ աշխատանքի հաջողության արդյունքները, որոնց շարքում կարելի է նշել հաշմանդամների նկատմամբ մոտեցումների փոփոխությունը, լրագրողների շրջանում կարծրատիպերի վերացումը, զբաղվածության օրենսդրության մեջ քվոտաների նախատեսումը:

Հատկանշական է, որ որպես փորձագետ ընտրված պետական ծառայողներն անմիջականորեն և ուղղակիորեն չեն ընկալում իրենց մասնակցությունը կամ գործունեությունն՝ ուղղված խտրականության արգելմանը, քանի որ իրենց պատասխանատվությունների և լիազորությունների ցանկում չեն տեսնում խտրականության արգելումը, կանխումը: Վերլուծությունը ցույց է տվել, որ նման ընկալումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ պետական ծառայողների գործունեության նկարագրության մեջ, աշխատանքային կանոնակարգերում ուղղակիորեն նշված չէ «*խտրականություն*» հասկացությունը, սահմանված և կանոնակարգված չէ խտրականության արգելումը: Որոշ պետական ծառայողներ հարցին մոտեցել են հետևյալ կերպ. իրենց ամենօրյա աշխատանքը դիտարկել և քննարկել են հասկանալու համար, թե արդյոք առկա է՞ն խտրականությունն արգելող պահանջներ, պայմաններ կամ անմիջականորեն գործող աշխատանքային էթիկական նորմեր, ներքին կանոնակարգեր, աշխատակարգեր: Վերլուծելով իրենց աշխատանքը, փորձագետների զգալի մասն առանձնացրել և ներկայացրել են իրենց աշխատանքում իրականացվող այն քայլերը, որոնք ուղղված են խտրականության արգելմանը, ընդգծելով սակայն, որ երբեմն իրականացվող աշխատանքներն ուղղակիորեն չեն դիտարկել հենց խտրականության բացառման տեսանկյունից: Այսինքն, խտրականության վերաբերյալ զրուցելիս, փորձագետների հիմնական մասը խնդրի մասին սկսել է մտածել և իր գործունեության տարբեր ուղղությունները սկսել է գնահատել այդ տեսանկյունից հենց այդ պահից, մինչ այդ իր

գործունեությունը չդիտարկելով խտրական մոտեցումների բացառման տեսանկյունից:

«Հիմա ես մտածեցի և հասկացա, որ բավական լուրջ քայլեր ենք արել, օրինակ, փորձել ենք ընդունելության չափանիշներն այնքան պարզեցնել և թափանցիկ դարձնել հասարակության համար, որպեսզի խտրական մոտեցումն առհասարակ բացառվի: Այսինքն, չենք կարող մեր ծանոթին, հարազատին նախապատվություն տալ, որպեսզի նա ընդունվի փաստաբանական դպրոց, ...պարզեցրել և հնարավորինս փորձել ենք բացառել խտրական մոտեցումները....»:

Այնուամենայնիվ, առավել խորքային վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ պետական ոլորտի ծառայողների մասնակցությունը դրսևորվել է իրենց ոլորտներում խտրականությունը արգելող բարեփոխումների, ռազմավարությունների մշակման, առաջ քաշման և իրականացման գործընթացում, նույնիսկ եթե խտրականության դեմ խնդիրը ուղղակիորեն ներառված չի եղել այդ աշխատանքներում:

Այս տեսանկյունից փորձագետները բավական նկատելի առաջընթաց են արձանագրել իրենց ոլորտներում, ներկայացնելով կոնկրետ գործողություններ, ծրագրեր, որոնք իրականացվել են՝ հիմքում ունենալով խտրականության բացառումը: Նշված ձեռքբերումներից են, մասնավորապես. մասնակցային կառավարման պահանջի ներառումը ՏԻՄ-օրենսդրության մեջ, համայնքային ներառական որոշումների կայացման փորձը, երեխաների, հատկապես խոցելի և սոցիալապես անապահով երեխաների ներգրավման, ինչպես նաև հատուկ հաստատությունների երեխաների սոցիալական ներառման ծրագրերը: Հատված սոցիալական ոլորտում ներգրավված փորձագետի խոսքից.

«Բոլոր այն փոփոխությունները, որոնք կատարվել են վերջին տարիներին, ներառում են խտրականության բացառման կամ արգելման դրույթներ, պահանջներ: Միննույն ժամանակ, սոցիալական ոլորտի օրենսդրության ստեղծման ընթացքում ևս առկա է խտրականության բացառման չափորոշիչը, որը կիրառվում է տարբեր իրավական ակտերի մշակման ժամանակ»:

Դատական համակարգը ներկայացնող հետազոտության մասնակից փորձագետները նշել են, որ չեն հիշում որևէ դատական գործ հենց խտրականության հիմքով և, եթե հիմք ընդունենք փորձագետների կարծիքները, ապա խտրականության հիմքով բողոքները երբևէ դատարան չեն հասել կամ դրանց թիվն այնքան փոքր է եղել, որ որևէ սոցիալական արձագանք չեն գտել:

Որոշ փորձագետներ, որպես կարևոր ձեռքբերում են համարում նաև ներքին վերահսկողական մեխանիզմների ստեղծումը.

«Հետզհետե առավել տարածում է գտնում տարբեր կառույցներում էթիկայի՝ հակախտրականության տարրեր պարունակող կանոնների սահմանումը»:

Խտրականության արգելման դեմ միջազգային և ազգային օրենսդրության նկատմամբ մոտեցումներն ու օրենսդրական նախաձեռնությունների վերաբերյալ իրազեկվածությունը

Հետազոտությունը ցույց է տվել, որ փորձագետների զգալի մասն, ընդհանուր առմամբ, տեղեկացված է խտրականության դեմ պայքարի միջազգային օրենսդրության և ՄԱԿ-ի, Եվրոպայի Խորհրդի կողմից ընդունված մարդու իրավունքների պաշտպանության հիմնարար հոչակագրերի մասին: Փորձագետների առավել փոքր մասը տեղեկացված է նաև կոնկրետ որևէ հիմքով խտրականությունը արգելող իրավական ակտերի, հանձնարարականների, կոնվենցիաներում առկա կոնկրետ դրույթների մասին:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ փորձագետների իմացությունն առավել տեսական բնույթ է կրում, այն հազվադեպ է ծառայում կամ փորձարկվում կիրառման դաշտում: Այս առումով, փորձագետների իմացությունը վճռորոշ դեր չի կատարում խտրականության արգելման խնդիրն առաջ քաշելու գործում, քանի որ դեռևս տեսական գիտելիքից չի վերածվել կիրառական գործիքի կամ դրան ծառայող տեղեկատվական աղբյուրի: Բացառություն են կազմել իրավաբան փորձագետները, ովքեր և՛ քաջատեղյակ են միջազգային օրենսդրության, դրա ազդեցության մասին, և՛ որոշակի փորձ ունեն նաև կիրառման առումով:

Փորձագետների շատ փոքր մասն է տեղեկացված մի շարք երկրներում խտրականության արգելման գործող օրենքի պրակտիկայի մասին: Ըստ որում, այդ տեղեկացվածությունը շատ ընդհանրական է, այն գնահատելու կամ համեմատելու համար փորձագետները էական չափորոշիչ կամ համեմատության նմուշ չեն ունեցել:

Ինչ վերաբերում է ներպետական օրենսդրությանը, ապա փորձագետները հիմնականում իրազեկ են օրենսդրության գործող կարգավորումների մասին: ՀՀ-ում խտրականության դեմ պայքարի գործող օրենսդրության վերաբերյալ փորձագիտական կարծիքները հիմնականում միանշանակ են: Փորձագետների զգալի մասը կարծում է, որ գործող օրենսդրությունը բավականին առաջադեմ է և բավարարում է խտրականության դեմ պայքարի իրավահարաբերությունները կարգավորելու համար: Մասնագիտությամբ և ի պաշտոնե իրավաբան փորձագետների հիմնական մասը գտնում է, որ գործող օրենսդրությունը կարգավորում է խտրականության արգելումը հասարակական կյանքի տարբեր

ոլորտներում, սակայն այլ է իրականությունն այն առումով, թե որքանով է իրավակիրառ պրակտիկան լուծում խտրականության արգելման կամ բացառման խնդիրները: Փորձագետները գտնում են, որ սոցիալական իրականությունը զգալիորեն տարբերվում է առկա օրենսդրական դաշտից, և որպես օրինակ բերում են այն խտրականությունը, որը դրսևորվում է տարբեր ոլորտներում:

«Հասարակության մեջ այսօր գոյություն ունեցող խտրականության վերացումը մեծ մասամբ կապված է իրավակիրառ պրակտիկայի, այլ ոչ թե օրենսդրական այս կամ այլ կարգավորումների հետ»:

Մասնավորապես, սեռի հիմքով դրսևորված խտրականության նկատմամբ փորձագետների մոտեցումը ցույց է տալիս, որ օրենսդրական պահանջների կատարումը հաճախ ֆորմալ բնույթ է կրում.

«Օրենսդրությունը քվոտաներով սահմանում է կանանց մասնակցությունը ԱԺ-ում, սակայն այն կանայք, որոնք պատգամավորի մանդատ են ստանում, արդյո՞ք օրյեկտիվորեն ներգրավված են իրենց մասնագիտական հատկանիշների համար...թե ընդամենը քվոտա են ապահովում»:

ՔՀ փորձագետները հիմնականում այն տեսակետն են արտահայտել, որ օրենսդրության կատարելագործմամբ հնարավոր է առավել արդյունավետ դարձնել խտրականության դեմ պայքարը, սակայն գործող իրավական կարգավորումները բավարար չեն: Օրինակ, օրենսդրությունը ազգային փոքրամասնությունների համար հավասար պայմանների հնարավորություն (քվոտաներ՝ ԱԺ-ում ներկայության համար) չի ստեղծում, ինչը համարվում է օրենսդրական բացթողում: Որոշ փորձագետներ գտնում են, որ սանկցիաներ սահմանելով կարելի է խտրականության դեմ պայքարն առավել արդյունավետ դարձնել, իսկ որոշ փորձագետներ էլ գտնում են, որ օրենսդրական փոփոխությունները կարող են նաև սոցիալական մշակույթ ձևավորել:

Եթե ընդհանրացնենք օրենսդրության վերաբերյալ փորձագետների գնահատականները, ապա կարելի է եզրակացնել, որ չնայած օրենսդրության բարելավմանն ուղղված առկա խնդիրներին, առավել առաջնային է համարվում գործող օրենսդրության կիրառման խնդիրը՝ իրավակիրառ պրակտիկան: Հաշվի առնելով, որ բոլոր փորձագետները սա համարել են խտրականության հիմնախնդիր, վերլուծության մեջ էական ուշադրություն է դարձվել իրավակիրառ նման պրակտիկայի ընկալմանը, դրա պատճառների վերաբերյալ փորձագիտական գնահատականների լավագույնս պարզաբանմանը: Օրենսդրության և իրավակիրառ պրակտիկայի միջև հակասությունը փորձագետները ներկայացրել են տարբեր հիմնավորումներով: Որոշ փորձագետներ դա պայմանավորել են ազգային մտածողությամբ՝ «օրենքը չսիրելու» սոցիալական վարքագծով, իրավական մշակույթի բացակայությամբ, եղել են փորձագետներ, որ դրա հիմքում տեսել են

պետական մարմինների գործողությունների նկատմամբ հավատի բացակայություն: Իրավակիրառ պրակտիկայի և օրենսդրության միջև որպես հակասության պատճառ են նշվել նաև շատ օբյեկտիվ գործոններ. օրինակ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար տարբեր իրավունքների իրականացման անհնարինությունը, ելնելով զուտ շենքային ֆիզիկական անհարմարությունից, որը փաստացիորեն առաջ է բերել անուղղակի խտրականություն:

«Թե Սահմանադրության, և թե օրենսդրության մեջ գրված չէ, օրինակ, որ հաշմանդամները չեն կարող մասնակցել ընտրություններին, բայց, երբ մենք ընտրական տեղամասը տեղադրում ենք երկրորդ հարկում, այդ հաշմանդամը, որը սայլակով է և ֆիզիկապես չի կարող ընտրատեղամաս բարձրանալ, ըստ էության, չի կարող իրականացնել իր ընտրական իրավունքը: Կան բազմաթիվ նման դեպքեր, երբ օրենսդրությունը նախատեսում է իրավահավասարությունը, կամ գոնե խտրականություն չի դնում, ինչը նշանակում է, որ ըստ օրենքի հավասարություն կա, սակայն իրական պրակտիկայում մենք չունենք այն մեխանիզմները, որ մարդկանց հնարավորություն կտա իրականացնելու այդ իրավական նորմերը կամ իրենց իրավունքները»:

Որոշ փորձագետների հավաստմամբ մեր երկրում դեռևս չկան դատական ակտեր, որոնք ուղղված լինեն հենց խտրականության դատապարտմանը, ինչն էլ չի նպաստում համապատասխան դատական պրակտիկայի ձևավորմանը և զարգացմանը:

Խտրականության արգելման դեմ օրենսդրական նախաձեռնության վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակը փորձագիտական շրջանում շատ ցածր է: Հիմնականում փորձագետների զգալի մասը երբևէ չի լսել նման նախաձեռնության մասին և տեղեկացված չէ ՄԻՊ-ի կողմից ձեռնարկված գործընթացի վերաբերյալ: Այն փորձագետները, որոնք իրազեկ են և բավականաչափ ուսումնասիրել են նախագիծը, հիմնականում քննադատական դիտողություններ ունեն դրա վերաբերյալ: Զգալի մասը գտնում է, որ նախագիծը օրենսդրությամբ որևէ կերպ չի նպաստում խտրականության արգելմանը կամ խտրականության ենթարկված անձի պաշտպանության համար նոր, առավել երաշխիքային պայմանների ստեղծմանը:

«Նման նախագծերն առավել հոչակագրային բնույթ ունեն և դրանցում փաստացի արտացոլվում է Սահմանադրության 14.1 հոդվածը, առանց որևէ երաշխիք նախատեսելու»:

Որոշ փորձագետներ նշել են, որ ՄԻՊ-ը ներկա լիազորությունների շրջանակում ևս կարող է իրականացնել խտրականության ենթարկված քաղաքացիների պաշտպանություն:

Փորձագետների զգալի հատվածը, հատկապես գործադիր իշխանության մեջ ներգրավված փորձագետները գտնում են, որ խտրականության դեմ պայքարը

նպատակահարմար չէ կարգավորել մեկ առանձին ակտով կամ մեկ միասնական մարմին ստեղծելով: Կարգավորումները պետք է լինեն ճյուղային, յուրաքանչյուր ոլորտում: Փորձագետների զգալի մասը գտնում է, որ պետական, հատկապես գործադիր իշխանության մարմինները, կարող են ունենալ վերահսկողության բաժիններ, հանձնաժողովներ: Նրանց կարծիքով, կարգավորումների գործընթացը կարող է բարելավվել նաև այդ գերատեսչություններում իրավական և կառուցվածքային բարեփոխումների արդյունքում. մեկ առանձին մեխանիզմի ստեղծումը ոչ միայն կբարդացնի աշխատանքը և արդյունավետ չի լինի տարբեր իրավահարաբերություններում առկա խտրականության արգելման առումով, այլ նաև կարող է հակասության մեջ մտնել այլ օրենքների և ոլորտային կարգավորումների հետ:

«Ըստ էության, մենք ունենք քրեական և վարչական պատասխանատվության տեսակներ՝ խտրական վերաբերմունքի համապատասխան դրսևորման համար, բայց կոնկրետ առանձին օրենքի գաղափարը, երևի թե այս պահին, նպատակահարմար չէ»:

Ի տարբերություն այս մոտեցման, ՔՀ ներկայացուցիչների զգալի մասը կարծում են, որ խտրականության վերաբերյալ առանձին օրենք ունենալու դեպքում կստեղծվի համընդհանուր միասնական դաշտ, օրենքը կսահմանի խտրականությունը, դրա տեսակները, ինչպես նաև կմշակի կանխարգելիչ մեխանիզմներ, որոնց հիման վրա լրացումներ և փոփոխություններ կկատարվեն այլ օրենքներում, այսինքն, կապահովվի շղթայական ազդեցություն:

«Եթե Հայաստանում ի վերջո ընդունվի խտրականության մասին օրենք, դա նաև պետք է փոփոխություններ առաջացնի մի շարք ոլորտային օրենքներում»:

Այն փորձագետները, որոնք գտնում են, որ առանձին իրավական ակտի ընդունումը դրական ազդեցություն կունենա խնդրի լուծման հարցում, կարևորում են վերլուծական, հետազոտական աշխատանքների իրականացումը, որի արդյունքում կմշակվի հայեցակարգը, ապա՝ նաև օրենսդրական նախագիծը:

Փորձագետները գնահատել են նաև առանձին օրենք ունենալու դեպքում հասարակական արձագանքի հավանական դրսևորումները, ռիսկերը և հնարավորությունները: Փորձագետների զգալի մասը գտնում է, որ նման բնույթի օրենքները /գուգահեռներ են անցկացվել ընտանեկան բռնության դեմ օրենքի նախագծի, կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին օրենքի հետ/ կարող են հակասական մոտեցումների տեղիք տալ հասարակական լայն շերտերի մոտ, և բացի այդ, շատ են կարևորում հասարակության մոտեցումների փոփոխությունը, ընդլայնումը մինչ օրենքի ընդունումը:

«Կարծում եմ, որ մեր հասարակությունը խտրականության վերաբերյալ պետք է ավելի լայն պատկերացումներ կազմի, իմանա իրականում խտրականությունն ինչ է:

Որպեսզի այսօրվա պարփակված մոտեցումը (այն է՝ խտրականությունը միայն տղամարդ և կին հարաբերություններում է) ընդլայնվի, որ հասարակությունը հստակ ընկալի, որ ցանկացած դեպքում խտրականությունը անհավասար մոտեցումն է սուբյեկտների միջև, սուբյեկտների նկատմամբ»:

Խտրականության արգելման հնարավոր մեխանիզմները

«Բացահայտել, մոնիթորինգի ենթարկել և ըստ ոլորտների դասակարգել խտրականության դեպքերը և փորձել կարգավորել դրանց արգելումը օրենսդրական լուծումներով, եթե դրանք այդպիսիք պահանջում են. այսքանը՝ որպես իրավաբան: Իսկ որպես հասարակության ներկայացուցիչ կասեմ, որ դարձյալ այնքան իրազեկման կարիքը չեմ տեսնում, որքան հասարակության հետ սոցիալ-հոգեբանական աշխատանքների, որի շնորհիվ կվերացվեն խտրականություն ծնող պատճառները»:

Ընդհանուր առմամբ, բոլոր փորձագետները խտրականության դեմ պայքարում առաջնային են համարում կրթության ոլորտը, կրթության և դաստիարակության ճանապարհով հանդուրժողական մոտեցումների սերմանումը և ամրապնդումը երեխաների շրջանում՝ որպես հասարակության մեջ խտրականության արգելման արմատական, երկարաժամկետ, արդյունավետ ուղի: Ընդ որում կրթության մեջ հակախտրական, հանդուրժողական մոտեցումների տարածումը կարևորվում է կրթության բոլոր օղակներում՝ սկսած նախակրթարաններից մինչև բուհական հաստատություններ, որտեղ մոտեցումները, մեթոդները, շենքային պայմանները և կրթական ծրագրերը համալիր ձևով պիտի նպաստեն ազատ և հանդուրժող քաղաքացու ձևավորմանը:

«Ինչ վերաբերում է մարդու գիտակցության ու հասարակության արժեհամակարգի ձևավորմանը, ապա համապատասխան դաստիարակությունը պետք է իրականացվի փոքրուց, որպեսզի 30 տարի անց այդ սերունդն ունենա այն գաղափարական հիմքը, որը կապահովի այդ արժեքների կրումը, սա հետևողական աշխատանքի արդյունք է»:

Փորձագետները շատ կարևոր են համարում նաև դատարանների դերը և իրավապահ համակարգի գործունեությունը: Ըստ նրանց, նոր մեխանիզմների ստեղծման անհրաժեշտություն չի լինի, եթե այս մարմիններն ապահովեն քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանությունը: Որոշ փորձագետներ գտնում են, որ իրավապահ և արդարադատության համակարգերում նպատակահարմար է

ստեղծել խտրականության հարցերով վարչություններ: Այդ առումով գտնում են, որ անհրաժեշտ է կատարելագործել գործող մարմինների աշխատանքը: Միննույն ժամանակ կարևորվում է տարբեր կառույցներում ներքին վերահսկողական մարմինների, հանձնաժողովների ստեղծումը:

Փորձագետների առավել փոքր մասը որպես արգելող մեխանիզմ նշել է նաև պատժամիջոցները, այսինքն, սանկցիաների կիրառումը: Նրանց կարծիքով, այդ պրակտիկայի ձևավորումն արդեն իսկ կազդի նաև մտածողության վրա և կրերի վարքագծի և վերաբերմունքի փոփոխության:

Բոլոր փորձագետները, որպես գործիք, առանձնակի կարևորել են հանրության իրազեկմանն ուղղված աշխատանքների իրականացումը, գիտելիքների շարունակական տարածումը: Այս առումով, էական նշանակություն է տրվել քաղաքացիական հասարակության կառույցներին, որոնք, ըստ փորձագետների ակնկալիքների, լուրջ դերակատարություն ունեն հասարակական լայն շրջաններում աստիճանական փոփոխությունների ներմուծման գործում, գիտելիքների տարածման, հանրային իրազեկման, տեղեկատվական արշավների, նոր մոտեցումների տարածման խնդիրներում:

Առանձնակի կարևորության գործիք են համարվել նաև զանգվածային լրատվության միջոցները, որոնք սոցիալական գովազդների, երկխոսության, հանդուրժողականության զարգացման և իրազեկման իմաստով պիտի կարևոր գործառույթներ ստանձնեն խտրական մոտեցումները բացառելու համար:

Բացառիկ են եղել այն փորձագետները, որոնք կարևոր մեխանիզմ են դիտարկել և առանձնացրել ՄԻՊ-ը:

Ընդհանուր առմամբ, փորձագետների հիմնական մասը հարցի կարգավորման համար չեն դիտարկել որևէ առանձին կառույցի անհրաժեշտությունը: Այս մոտեցման հիմնական փաստարկը հետևյալն է. կան արդեն իսկ բավարար թվով կառույցներ, որոնց գործունեությունն ուղղված է խտրականության բացառմանը, խտրականության ենթարկված անձանց իրավունքների պաշտպանությանը: Այլ խնդիր է կիրառելի դարձնել այդ կառույցների լիազորությունները՝ խտրականության դեմ պայքարում առավել արդյունավետ գործելու համար:

IV. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հիմնվելով սույն հետազոտության շրջանակում ներգրավված փորձագետների կողմից տրված գնահատականների վրա, կարելի է **եզրակացնել**, որ խտրականության խնդիրը առկա է Հայաստանի հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում, սակայն դրա գիտակցման, արդիականության, կարևորության նկատմամբ մոտեցումները տարբեր են և պայմանավորված են տարբեր գործոններով.

- տարբեր ոլորտներում խտրականության արգելման խնդիրն ուղղակիորեն սահմանող և ներառող ներքին կանոնակարգերի, խտրականության դեմ պայքարի ծրագրի կամ որոշիչ ռազմավարական փաստաթղթերի բացակայությամբ,
- միասնական, ընդհանուր վերլուծությունների, այդ թվում հետազոտությունների, վիճակագրության բացակայությամբ կամ դրանց անհասանելիությամբ և անհրապարակայնությամբ,
- հանրային կյանքում խտրականության՝ որպես հանրային երևույթի վերաբերյալ ցածր իրազեկմամբ և լուսաբանմամբ:

Փորձագետների հիմնական մասը խտրականության առկայությունը պայմանավորում են ազգային մտածողության մեջ առկա կարծրատիպերով, ավանդական արժեքներով: Խտրականության խնդիրն, առաջին հերթին, և առավել շատ դիտարկվում է որպես ազգային հասարակական մտածողության խնդիր, ոչ թե պետական խնդիր, և խնդրի լուծման գործում կարևորվում է արժեհամակարգի ու մտածողության փոփոխությունը, սոցիալ- իրավական մշակույթի բարձրացումը:

Վերլուծությունը նաև բացահայտել է խնդրի առաջ քաշման հարցում մոտիվացված և առավել շահագրգիռ կողմերի անձնական դիրքորոշումները, համաձայն որոնց, ՔՀ ոլորտի ներկայացուցիչները խնդրի առաջ քաշման, բարձրաձայնման, խտրականության ենթարկված անձանց կամ խոցելի խմբերի շահերի պաշտպանության հարցում առաջատար են:

Փորձագիտական մոտեցումների համաձայն, Հայաստանում խտրականությունն առավել հաճախ դրսևորվում է կրոնի, սեռական կողմնորոշման, ֆիզիկական և հոգեկան առողջության, գույքային դրության, սեռի, տարիքի հիմքերով:

Խտրականությունն ունենում է բավական լուրջ բացասական հետևանքներ, և խտրականության հետևանքով սոցիալական խմբերի ներգրավվածության բացակայությունը կամ պակասը /խնդիրը հատուկ նշվել է անգլերեն *inclusion* բառով, որը միջազգային հարթակում օգտագործվող ձևակերպում է/ իր ազդեցությունն է ունենում հասարակական կյանքի բոլոր՝ սոցիալական,

աշխատանքային, առողջապահական, կրթական և այլն ոլորտներում: Ինստիտուցիոնալ խնդիր հանդիսացող խտրականության հետևանքով հասարակությունը զրկվում է իր ռեսուրսների բաշխման, օգտագործման և զարգացման կառուցվածքային արդյունավետությունից: Առաջ է գալիս հասարակական ռեսուրսի չիրացման խնդիրը: Ճիշտ է, այն փորձագետների կողմից չի նշվել որպես ուղղակի հետևանք, սակայն ըստ վերլուծության, նշված ներգրավվածության պակասը կամ բացակայությունը ոչ միայն սոցիալական, հոգեբանական, այլ նաև լուրջ տնտեսական հետևանքներ է ունենում հասարակական կյանքի վրա, նպաստելով պակաս մրցունակ սոցիալական խմբերի ձևավորմանը, աղքատության խորացմանը, հասարակական կառուցվածքի խաթարմանը իր բոլոր հետևանքներով:

Գործող օրենսդրության վերաբերյալ փորձագիտական գնահատականները էականորեն տարբերվել են. պետական մարմինների ներկայացուցիչները հիմնականում գտնում են, որ օրենսդրական կարգավորումները բավարար են խտրականության դեմ պայքարը գործնականում կյանքի կոչելու համար: Ըստ նրանց, Հայաստանում դեռ նպատակահարմար չէ ընդունել և կիրառության մեջ դնել խտրականության արգելման առանձին օրենք, քանի որ ոլորտային օրենսդրությունների մեջ առկա կարգավորումները հիմնականում բավարար են խնդրի դեմ պայքարի հարցում: ՔՀ փորձագետները կարևորում են օրենսդրության բարելավումը, այդ թվում նաև խտրականության դեմ պայքարի համալիր միջոցառումների համատեքստում խտրականությունն արգելող օրենքի ընդունումը, որից կբխեն փոփոխություններ և լրացումներ նաև այլ ոլորտային օրենքներում:

Այնուամենայնիվ, վերլուծության արդյունքները ցույց են տալիս, որ նույնիսկ գործող օրենսդրության շրջանակներում խտրականության հիմնախնդիրը առաջ է գալիս ոչ թե օրենսդրական խնդիրներից կամ դրանց անբավարար լինելուց, այլ իրավակիրառ պրակտիկայից: Իրավակիրառ պրակտիկայի խնդիրն, ի վերջո, նաև ի ցույց է դնում գործող օրենսդրության անմիջական կիրառելիության բարդությունը կամ անհնարինությունը հասարակական հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում: Ուստի կարելի է եզրակացնել, որ օրենսդրության և պրակտիկայի միջև ձևավորված անջրպետը հետևանք է նաև գործուն մեխանիզմների բացակայության, որոնք կարող են լինել տարբեր հաստատությունների, մարմինների ներքին կանոնակարգերի և կառուցակարգերի շրջանակում:

Սույն առաջարկությունները ներառում են խտրականության արգելքի, դրա դեմ պայքարն առավել արդյունավետ դարձնելու համար անհրաժեշտ քայլերը, նախաձեռնությունները, ուղղությունները, որոնք հիմնված են փորձագետների առաջարկների և նրանց տեսակետների վերլուծությունից բխող ընդհանուր եզրակացությունների վրա:

Ըստ հետազոտական խմբի, նշված առաջարկությունները խտրականության արգելման խնդրի լուծմամբ հնարավորություն կտան շահագրգիռ կառույցներին, պետական, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին դրսևորելու առավել օբյեկտիվ, հիմնավորված և արդիական մոտեցումներ խնդրի բարձրաձայնման, քաղաքականության մշակման և իրականացման, որոշումների կայացման գործընթացներում: Առաջարկությունները կնպաստեն նաև փորձագետների կողմից ներկայացված միջոցների, մեխանիզմների կյանքի կոչմանը, ինչպես նաև կարևոր խթան կծառայեն խտրականության դեմ պայքարի հարցում նոր ձեռնարկումների իրագործման համար:

Հիմք ընդունելով հետազոտության արդյունքում ստացված բոլոր տվյալները, առաջարկում ենք.

1. իրականացնել վերջին երեք տարիներին տարբեր ոլորտներում խտրականության արգելման խնդրին առնչվող հետազոտությունների ամբողջական հավաքագրում, ամփոփում, դրանց արդյունքների առավել հրապարակային և հասարակական դարձնելու միջոցառումների ձեռնարկում: Ըստ որում, այս միջոցառումները պետք է ներառեն տարբեր ոլորտներում խտրականությանն առնչվող խնդիրների ուսումնասիրությունների հանրայնացում հատկապես փորձագիտական շրջանակում,
2. խտրականության դեմ պայքարի, արգելման մոտեցումները ներառել պետական ծառայողների վերապատրաստման դասընթացներում որպես վերապատրաստման առանձին թեմատիկ նյութ,
3. որպես հետագա առանձին հետազոտական խնդիր դիտարկել կրթության ոլորտում խտրականության վերաբերյալ կատարված ուսումնասիրությունների առկայությունը, դրանց արդյունքները, այդ վերլուծության հիման վրա առաջ քաշել կրթության համակարգում, այդ թվում՝ կրթական հաստատություններում, կրթության կազմակերպման գործընթացում և ծրագրերում խտրական վերաբերմունքի բացառման և հանդուրժողականության սերմանման սկզբունքները,
4. առաջ քաշել խտրականության դեմ պայքարի միասնական հայեցակարգի անհրաժեշտության հիմնախնդիրը, հիմնված հետազոտությունների և վերլուծությունների վրա,
5. պետական կառույցների ներքին կանոնակարգերում ներառել խտրականության բացառման էթիկական պահանջները,
6. նախաձեռնել և իրականացնել խտրականության դեմ պայքարի հանրային իրազեկման ծրագրեր, իրավական լուսաբանման միջոցառումներ,

7. խթանել քաղաքացիական հասարակության կառույցների մասնակցությունը և դերակատարությունը, դաշտ ստեղծելով խտրականության դեմ պայքարի հարցում ՔՀ և պետական կառույցների գործընկերության և երկխոսության առավել լայն շրջանակի զարգացման համար,
8. իրականացնել աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն և վերահսկողություն, խտրական մոտեցումներ դրսևորող գործատուների նկատմամբ կիրառելով պատժամիջոցներ,
9. խթանել զանգվածային լրատվամիջոցների կողմից հանդուրժողականությանն ու երկխոսությանն ուղղված ծրագրերի ցուցադրությունը, բացառել խտրականություն սերմանող հաղորդաշարերը,
10. գնահատել իրավապահ մարմինների գործունեությունը խտրականության դեմ պայքարի առավել արդյունավետ գործառնության, անհրաժեշտ մեխանիզմների առկայության տեսանկյունից,
11. իրականացնել դատական պրակտիկայի ուսումնասիրություն՝ նախադեպային հիմքով խտրականության գործերի հանրային իրազեկման, լուսաբանման և խտրականության դեպքերի դատական պաշտպանության պրակտիկան խթանելու, խախտված իրավունքների պաշտպանության պրակտիկան զարգացնելու նպատակով,
12. իրականացնել խախտված իրավունքների պաշտպանության հնարավորությունների, գործող մեխանիզմների վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ:

Հավելված. Հարցազրույցի ուղեցույց

Հայաստանում փորձագիտական շրջանակում խտրականության ընկալումների վերաբերյալ հետազոտության փորձագիտական հարցազրույցի Ուղեցույց

- Ներկայանալ, ներկայացնել ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությունը, հարցազրույցի նպատակը:
- Բացատրել, որ ձայնագրությունն արվում է միայն տեղեկատվությունը չկորցնելու և վերլուծություն կատարելու նպատակով:

Ընդհանուր տեղեկություններ փորձագետի վերաբերյալ

1. Տարիքը
2. Սեռը
3. Բնականության վայրը
4. Կրթությունը
5. Մասնագիտական կրթությունը
6. Կրթությունը արտերկրում
7. Մասնագիտացումները և վերապատրաստումները
8. Գործունեության ոլորտը
9. Մասնագիտական գործունեության ստաժը
10. Պաշտոնը

Խտրականության ընկալումը առօրյա կյանքում

11. Առօրյա կյանքում հանդիպում ե՞ք խտրական մոտեցումների, տարբերակված մոտեցման:
12. Ի՞նչ կասեք տարբերակված մոտեցման և խտրականության տարբերությունների վերաբերյալ:
13. Խտրական մոտեցման ո՞ր դեպքերն են առավել տեսանելի, նաև առավել ընդգրկուն մարդկանց /սոցիալական խմբի/ թվի առումով:
14. Ըստ Ձեզ, ինչո՞վ են պայմանավորված նման խտրական մոտեցումները մեր հասարակությունում:
15. Հասարակական կյանքում, պետության զարգացման գործընթացի վրա ի՞նչ ազդեցություն է թողնում խտրականության խնդիրը, ի՞նչ կոնկրետ հետևանքներ կարող եք նշել:
16. Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում արդիական է խտրական մոտեցման, անհավասար վերաբերմունքի արգելման, դրա դեմ պայքարի մեխանիզմների ստեղծման և հզորացման խնդիրը, կա՞ արդյոք խնդրի իրազեկման անհրաժեշտություն:
17. Ինչպիսի՞ն է հասարակության մոտեցումը խնդրին և դրա արդիականությանը, կա՞ն արդյոք կարծրատիպեր, որոնք հատկապես բնորոշ են հայ հասարակությանը:
18. Ինչպիսի՞ն է Ձեր վերաբերմունքը հասարակական ընկալումների նկատմամբ:

Խտրականության սահմանումը, հիմքերը, տեսակները, դրսևորման ոլորտները

19. Ինչպիսի՞ մոտեցումը, դրսևորումը կամ վերաբերմունքն էք դիտարկում խտրականություն /անհրաժեշտության դեպքում օգնել կողմնորոշվելու համար/.

- տարբերակված մոտեցում,
- իրավունքների անհավասարություն,
- իրավունքների սահմանափակում և տարբերակում,
- հավասարության խախտում:

20. Ո՞ր միջազգային իրավական ակտերում են տրված այդ սահմանումները, միջազգային կարգավորումներ և չափորոշիչներ սահմանելու տեսանկյունից ո՞ր կոնվենցիաներն /հանձարարականներ/ էք դիտարկում առաջնային և կարևոր:

21. Անձի, կամ սոցիալական խմբի ո՞ր հատկանիշով պայմանավորված կարող է դրսևորվել խտրական վերաբերմունք, մոտեցում /անհրաժեշտության դեպքում օգնել կողմնորոշվելու համար/.

- սեռը,
- կրոնը,
- ազգությունը,
- ֆիզիկական առողջությունը,
- տարիքը,
- ռասան,
- սոցիալական կարգավիճակը,
- այլ :

21. Հայաստանում առավել շատ ի՞նչն է հանդիսանում խտրական վերաբերմունքի պատճառ/հիմք:

22. Ո՞ր ոլորտներում էք առավել հաճախ հանդիպել խտրական, անհավասար մոտեցման, վերաբերմունքի: Խնդրում եմ, ներկայացրեք կոնկրետ օրինակներով /անհրաժեշտության դեպքում օգնել կողմնորոշվելու համար/.

- աշխատանքային և զբաղվածության,
- տնտեսական,
- առողջապահական,
- կրթության,
- իրավական,
- դատական,
- քաղաքական,
- այլ:

23. Խտրականության տեսակները տարբեր են, ի՞նչ տեսակներ կան, մեր հասարակությունում առավել հաճախ ինչպե՞ս է դրսևորվում խտրական մոտեցումը /անհրաժեշտության դեպքում օգնել կողմնորոշվելու համար/.

- ուղղակի գործողություններ,
- անգործություն, վերաբերմունք,

- հրահրում,
- հետապնդում,
- այլ:

Խտրականությունը աշխատանքային գործունեության շրջանակում

24. Ձեր աշխատանքային միջավայրում հանդիպում եք խտրական մոտեցման կամ դրսևորման, ինչպե՞ս է դա արտահայտվում:
25. Ի պաշտոնե Ձեր գործունեությունն ինչպե՞ս է առնչվում խտրականության արգելման խնդիրների լուծմանը. ուղղակիորեն, թե անուղղակիորեն /հստակեցնել՝ հետազոտական գործունեություն, իրազեկում, իրավունքների պաշտպանություն, դատական պաշտպանություն, կարողությունների զարգացում և այլն/:
26. Եթե դիտարկեք Ձեր գործունեությունը խտրականության նվազեցման, բացառման գործում, ի՞նչ հաջողություններ եք արձանագրել, որո՞նք եք համարում բացթողումները, որո՞նք են դրանց պատճառները:
27. Ո՞րն է այն փորձառությունը, որ որոշիչ նշանակություն ունի /կամ ունեցել է/ Ձեր գործունեության մեջ խնդրի ընկալման, բարձրաձայնման և, ընդհանուր առմամբ, խտրական մոտեցումների դեմ պայքարի գործում:
28. Ընդհանուր առմամբ, ինչպիսի՞ն է ոլորտում տարբեր փորձագետների, խնդրին շահագրգիռ մարմինների աշխատանքի արդյունքը, որո՞նք են հիմնական հաջողությունները և բացթողումները:

Խտրականության արգելման օրենսդրություն, առաջարկություններ, կանխատեսումներ

29. Մեր օրենսդրությունն ինչպե՞ս է արձագանքում խտրականության արգելմանը, դրա դեմ պայքարին կամ բացառմանը, ո՞ր իրավական ակտերում կան խտրականության արգելման կարգավորումներ:
30. Որքանո՞վ են բավարար այդ կարգավորումները խտրականությունը նվազեցնելու համար:
31. Որո՞նք են օրենսդրության հիմնական բացերը, խոչընդոտները:
32. Եղե՞լ են իրավիճակներ, երբ առկա կարգավորումները հնարավորություն չեն տվել օբյեկտիվ և արդյունավետորեն լուծելու այն իրավիճակներ, որոնք առնչվել են խտրականությանը, դրա դեմ պայքարին, որո՞նք էին այդ իրավիճակները, և ինչպիսի՞ն է եղել ձեր արձագանքը:
33. Տեղեկացվա՞ծ եք, արդյոք, որ մի շարք, հատկապես, եվրոպական երկներում առկա է խտրականության արգելման մասին առանձին օրենք:
34. Ինչպե՞ս եք գնահատում նման օրենքի անհրաժեշտությունը Հայաստանի Հանրապետությունում:
35. Տեղեկացվա՞ծ եք Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից խտրականության արգելման օրենքի նախաձեռնության մասին:
36. Եթե՝ այո, ինչպիսի՞ն է ձեր վերաբերմունքը սույն նախագծի վերաբերյալ:
37. Ինչպիսի՞ լրացումների և/կամ փոփոխությունների կարիք ունի նշված նախագիծը:

38. Որո՞նք են օրենքի ընդունման հնարավորություններն ու ռիսկերը:
39. Ինչպիսի՞ն կարող է լինել հասարակության արձագանքը այս օրենքի ընդունման պարագայում, պատրաստ է, արդյոք, հանրությունը օրենքի ընդունմանը և ի՞նչ կարելի է անել այդ ուղղությամբ:

Խրականության արգելման մեխանիզմներ. կանխարգելում, արգելում, պատասխանատվության սահմանում և պաշտպանության միջոցներ

40. Ըստ Ձեզ, ի՞նչ է անհրաժեշտ խտրականության դեմ պայքարի իրականացման համար, ինչպիսի՞ մեխանիզմներ եք տեսնում /անհրաժեշտության դեպքում ներկայացնել որոշ օրինակներ/.
- կրթական միջոցառումներ,
 - հանրային իրազեկման միջոցառումներ,
 - դատաիրավական միջոցներ,
 - պաշտպանության միջոցներ,
 - կարողությունների զարգացում,
 - հետազոտություններ,
 - Այլ:
41. Այսօր ո՞ր մեխանիզմներն են գործում Հայաստանում, որքանո՞վ է արդյունավետ այդ գործունեությունը /հարցադրումները կատարել ըստ կոնկրետ մեխանիզմների/:
42. Որո՞նք են այն կառույցները /հասարակական, պետական, սոցիալական միջազգային/, որոնք դերակատարություն ունեն խնդրի իրազեկման, արգելման, պաշտպանության միջոցների զարգացման հարցում:
43. Ինչպիսի՞ միտում եք նկատում գործող մեխանիզմների զարգացման և նոր մեխանիզմների ստեղծման հարցում:
44. Ըստ Ձեզ, անհրաժե՞շտ է ունենալ ազգային միասնական մեխանիզմ, մասնագիտական կառույց, և ո՞ր մարմինը կարող է դա լինել:
45. Ինչպիսի՞ սպասումեր և ակնկալիքներ ունեք այդ կառույցից՝ օրենսդրական համապատասխան կարգավորումների առկայության դեպքում:
46. Ի՞նչ ազդեցություն կունենա միասնական մեխանիզմի առկայությունը, ընդհանուր առմամբ, խտրականության դեմ պայքարի առավել արդյունավետ և համակարգված քաղաքականության ազդեցությունը հասարակական կյանքում:

Շնորհակալություն: