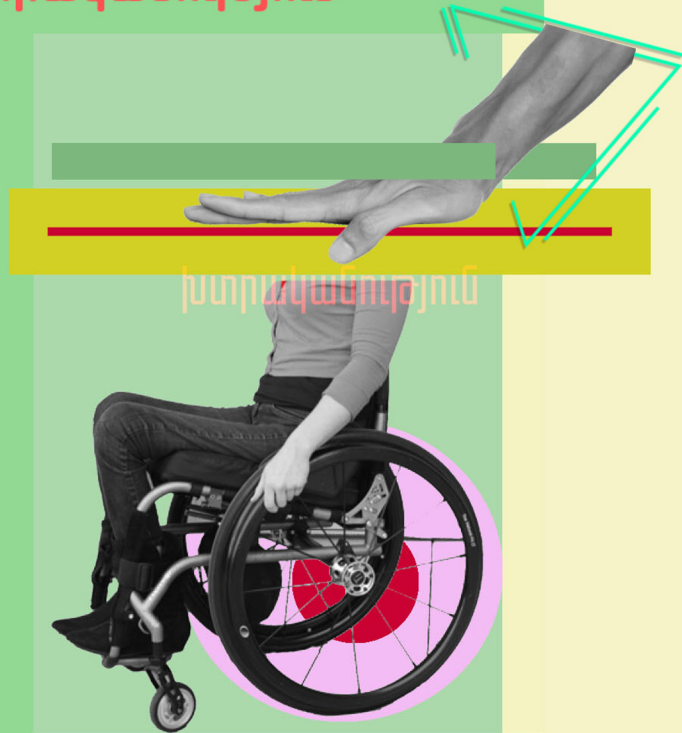


Հաշմանդամության հիմքով խտրականություն

Ձեռնարկ



«Ունիտոն» հասարակական
կազմակերպություն
Երևան 2021

Հաշմանդամության հիմքով
խտրականություն

Ձեռնարկ

«Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն

Երևան 2021

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



Implemented
by the Council of Europe

«Ունիսոն» ՀԿ-ն 2021թ. փետրվար-հուլիս ամիսներին իրականացնում է «Պայքար հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեմ» ազգային նախագիծը՝ Եվրոպական Միության / Եվրոպայի խորհրդի «Գործընկերություն հանուն լավ կառավարման» համատեղ ծրագրի և «Արևելյան գործընկերության երկրներում խտրականության, ատելության խոսքի և ատելության հանցագործությունների գոհերի համար արդարադատության մատչելիության խթանում» տարածաշրջանային ծրագրի աջակցությամբ:

«Հաշմանդամության հիմքով խտրականություն» ձեռնարկը մշակվել է վերոնշյալ ծրագրի շրջանակներում: Հրատարակման մեջ արտահայտված կարծիքները չեն արտահայտում որևէ կողմի պաշտոնական կարծիքը:

Ձեռնարկը կարող է օգտակար լինել հաշմանդամություն ունեցող անձանց և նրանց շահերը պաշտպանող հասարակական կազմակերպություններին, համապատասխան պետական մարմիններին և ոլորտի փորձագետներին:

© 2021 «Ունիսոն» ՀԿ



Ի՞նչ է խտրականությունը և որո՞նք են դրա հիմնական ձևերը

«Խտրականություն» տերմինն առաջացել է լատինական «discriminatio» բառից, որը նշանակում է «առանձնացում, տարբերակում»:

Խտրականություն է համարվում որոշակի խմբերի մարդկանց իրավունքների սահմանափակումը կամ ընդհանրապես իրավունքներից զրկումը՝ ըստ նրանց ազգային, ռասայական պատկանելության, սեռի կամ այլ հատկանիշների:

Խտրականության հասկացությանն անդրադարձել է նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը՝ արձանագրելով, որ խտրականությունն առանց որևէ օբյեկտիվ կամ հիմնավորված պատճառի տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորումն է համեմատաբար նույն իրավիճակում գտնվող անձանց նկատմամբ:

Ուղղակի խտրականություն

Սա խտրականության բոլոր ձևերից առավել բացահայտ և տարածված եղանակն է: Ուղղակի խտրականությունը ներառում է որոշում, գործողություն կամ անգործություն, որն ուղղված է կոնկրետ անձի կամ անձանց խմբի դեմ և որոնց արդյունքում անձը հայտնվում է նվազ բարենպաստ իրավիճակում այլ անձանց համեմատ:

Անուղղակի խտրականություն

Անուղղակի խտրականությունն ուղղակի խտրականությունից տարբերվում է նրանով, որ կիրառվում է ոչ թե կոնկրետ անձի, այլ բոլորի նկատմամբ և տվյալ անձի նկատմամբ կիրառվում է առերևույթ չեզոք կերպով: Անուղղակի խտրականություն կարող է համարվել օրենքը, քաղաքականությունը, պայմանը, գործողությունը, անգործությունը, պրակտիկան, որոնց կիրառման դեպքում կոնկրետ անձը կամ անձանց խումբը գրկվում է որոշակի իրավունքներից կամ արտոնություններից¹:

Խտրականության հիմնական ձևերը ներառում են նաև ստոցացված խտրականությունը, հետապնդումը, սեռական ոտնձգությունը, խտրականության հրահրումը կամ ձգտումը և վիկտիմիզացիան:

Հաշմանդամության հիմքով խտրականության սահմանումը

Հաշմանդամության հիմքով խտրականություն՝ իրական կամ ենթադրյալ հաշմանդամության պատճառով ցանկացած տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է 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

¹ Իրավական պաշտպանության եղանակները խտրականության գործերով: Եվրոպայի խորհուրդ, 2015թ.: Շեդինակ՝ Արա Ղազարյան: <https://rm.coe.int/168048a700>

արգելքը կամ ժխտումը: Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը¹:

Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց դեմ խտրականության դրսևորումների օրինակները

Տարբերակում՝ ի տարբերություն այլոց, հաշմանդամություն ունեցող անձինք ստիպված են ետնամուտքից մուտք գործել հանրային շինություն:

Բացառում՝ միջոցառումն իրականացվում է սայլակ օգտագործող անձի մասնակցությունը բացառող վայրում:

Սահմանափակում՝ խուլ մարդիկ կարող են դիտել ժեստերի լեզվով թարգմանությամբ ապահովված ընդամենը 1-2 հեռուստահաղորդում:

Նախապատվություն՝ գործատուն բացահայտ նախապատվություն է տալիս այլ թեկնածուին, որին հաշմանդամություն ունեցող մարդը ոչնչով չի զիջում:

Տարանջատում կամ մեկուսացում՝ չտեսնող երեխան ստիպված է հաճախել հատուկ դպրոց:

Ոտնձգություն՝ վիրավորական մականուններ, ծաղր, նմանակում, սպառնալիքներ և նման գործողություններ են իրականացվում հաշմանդամություն ունեցող երեխաների նկատմամբ:

Ձոհականացում (վիկտիմիզացիա)՝ հաշմանդամություն ունեցող անձն անարդար վերաբերմունքի է արժանանում՝ նախկինում բողոք ներկայացնելու պատճառով:

¹ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 3

Եվրոպայի խորհրդի աջակցությամբ իրականացվող՝ «Պայքար հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեմ» ծրագրի շրջանակներում «Ունիսոն» ՀԿ-ն 2021թ. փետրվար-մարտ ամիսներին իրականացրել է հետազոտություն, որի արդյունքների համաձայն հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ վերաբերմունքն ու առկա քաղաքականությունները հնարավոր չէ համարել անխտրական և/կամ հավասար: Հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումները ոչ միայն սոցիալական, այլև ինստիտուցիոնալ դրսևորումներ ունեն: Հետազոտության շրջանակներում հարցված անձանցից շատերն՝ իրենց կյանքի ընթացքում բախվելով խտրական վերաբերմունքի և դժվարությունների, փորձել են դրանք ինքնուրույնաբար լուծել¹:

Հարկ է նշել, որ հաշմանդամություն ունեցող կանայք և աղջիկները կարող են ենթարկվել կրկնակի խտրականության, որի բացառման համար պետությունը և հասարակությունը պետք է գործուն միջոցներ ձեռնարկեն: Մասնավորապես, պետությունը պարտավոր է ապահովել հաշմանդամություն ունեցող կանանց և աղջիկների կրթության, աշխատանքի, առողջապահական և այլ հիմնարար իրավունքների իրականացումը, այդ թվում՝ օրենսդրական կարգավորումներ նախատեսելու և գործնական շոշափելի քայլերի միջոցով:

¹ Խտրականության դրսևորումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ: Զեկույցի հեղինակ՝ Անահիտ Ղարիբյան: «Ունիսոն» ՀԿ, Երևան, 2021թ.: http://unison.am/upload/publications/Unison_Discrimination_Survey_Report.pdf

Խտրականությունն արգելող իրավական ակտերի համառոտ ներկայացում

ՀՀ օրենսդրությունը պարունակում է բազմաթիվ իրավական ակտեր (այդ թվում նաև ՀՀ Սահմանադրությունը), որոնք ներառում են դրույթներ խտրականության արգելքի վերաբերյալ: Միննույն ժամանակ, Հայաստանի իրավական համակարգում մինչ օրս բացակայում է խտրականության դեմ պայքարի մասին առանձին օրենքը: Ուստի որպես խտրականության պայքարի դեմ իրավական հիմք առաջին հերթին կարող են ծառայել ՀՀ Սահմանադրությունը, Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիան (այսուհետ՝ Կոնվենցիա), որը Հայաստանը վավերացրել է 2010թ.-ին, ինչպես նաև 2021թ.-ին ընդունված՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը:

Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության Հոդված 14.1-ի համաձայն.

Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև:

Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, *հաշմանդամությունից*¹, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

¹ Շեղատառով նշումը մերն է:

Բազմաթիվ են հաշմանդամության հիմքով խտրականությունն արգելող դրույթները Կոնվենցիայում: Մասնավորապես՝

Հոդված 4. Ընդհանուր պարտավորությունները

Մասնակից պետությունները պարտավորվում են ապահովել և օժանդակել հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների լիակատար իրականացմանը՝ առանց հաշմանդամության պատճառով որևէ խտրականության: Այս նպատակով մասնակից պետությունները պարտավորվում են.

<...>

բ. ձեռնարկել անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, ներառյալ օրենսդրության ընդունումը, փոփոխելու կամ չեղյալ հայտարարելու համար գործող այն օրենքները, կանոնակարգերը, սովորույթները և գործելակերպերը, որոնցում առկա է խտրականություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ.

<...>

ե. ձեռնարկել անհրաժեշտ բոլոր միջոցները՝ բացառելու համար հաշմանդամության պատճառով խտրականությունը որևէ անձի, կազմակերպության կամ մասնավոր ձեռնարկության կողմից.

Հոդված 5. Հավասարությունը և խտրականության բացառումը

1. Մասնակից պետությունները գիտակցում են, որ բոլոր անհատները հավասար են օրենքի առաջ և օրենքի համաձայն և իրավունք ունեն, առանց որևէ խտրականության, մյուսների հետ հավասար հիմունքներով պաշտպանված լինելու օրենքով և օգտվելու օրենքից:

2. Մասնակից պետությունները պետք է արգելեն հաշմանդամության պատճառով ցանկացած խտրականություն և ապահովեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց հավասար և արդյու-

նավետ իրավական պաշտպանվածությունը ցանկացած հիմքով խտրականությունից:

3. Հավասարության հաստատմանն աջակցելու և խտրականությունը վերացնելու նպատակով մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն անհրաժեշտ բոլոր քայլերը՝ ապահովելու համար անհրաժեշտ հնարավորությունների տրամադրումը:

4. Հատուկ միջոցառումները, որոնք անհրաժեշտ են հաշմանդամություն ունեցող անձանց փաստացի հավասարություն հաստատելու գործընթացն արագացնելու և դրան հասնելու համար, չեն համարվում խտրականություն՝ սույն Կոնվենցիայի պայմանների համաձայն:

Կոնվենցիան նաև անդրադառնում է տարբեր ոլորտներում (կրթություն, զբաղվածություն, առողջապահություն, մշակույթ և այլն) խտրականության բացառման անհրաժեշտությանը:

Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը բացառելու համար խիստ անհրաժեշտ է ապահովել միջավայրի ֆիզիկական մատչելիությունը, ինչպես նաև տեղեկատվության ու հաղորդակցության մատչելիությունը:

Խտրականության ևս մեկ (հաճախ անտեսվող) ասպեկտ է հաշմանդամություն ունեցող անձի անկախ կյանք վարելու հետ կապված խոչընդոտները: Պատահական չէ, որ Կոնվենցիայի հոդված 19-ն ամբողջությամբ նվիրված է այս խնդրին: Մասնավորապես, նշվում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանք ունեն համայնքում ապրելու հավասար իրավունքը՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով ընտրության հնարավորությամբ: Կարևոր է ներսնային և համայնքային աջակցության այլ ծառայությունների առկայությունը, ինչպես նաև համայնքից չմեկուսացվելու համար անհրաժեշտ անձնական աջակցությունը:

2021թ.-ին ընդունված «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում ևս կարևոր տեղ է գտել խտրականության բացառման սկզբունքը:

Մասնավորապես՝

Հոդված 14. Հաշմանդամության հիմքով խտրականության արգելքը

Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամության հիմքով խտրականությունն արգելվում է:

Հայաստանի Հանրապետության պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները իրենց վերապահված լիազորությունների շրջանակներում ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ ուղղված՝

հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացմանը և հաշմանդամության հիմքով խտրականության կանխարգելմանը.

հաշմանդամության հիմքով խտրականության ենթարկված անձանց իրավունքների և օրինական շահերի արդյունավետ պաշտպանությանը.

հատուկ ժամանակավոր միջոցների կիրառմանը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ փաստացի հավասարությանը հասնելու և նրանց հիմնարար ազատություններն ու իրավունքներն ապահովելու նպատակով:

Գործնականում ՀՀ-ում հաշմանդամություն ունեցող անձանց առնչվող իրավական ակտերը թերի են կիրառվում: Խտրականության դրսևորումները բացառելու կամ գոնե նվազեցնելու համար անհրաժեշտ է բարձրացնել հասարակության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրազեկվածությունը՝ սեփական խախտված իրավունքների վերականգման միջոցների վերաբերյալ: Իրենց հերթին, հաշ-

մանդամություն ունեցող անձինք պետք է լինեն սկզբունքային և պայքարեն խտրականության դեմ օրենքով թույլատրված բոլոր հնարավոր ձևերով:

Ո՞ւմ դիմել, եթե ենթարկվել եք հաշմանդամության հիմքով խտրականության

ՀՀ-ում գործող խտրականության դեմ պաշտպանության մարմիններն են՝

Մարդու իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպություններ

ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպան

ՀՀ դատական մարմիններ

ՀՀ վարչական մարմիններ

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան:

Եթե Դուք կարծում եք, որ հաշմանդամության հիմքով խտրականության եք ենթարկվել, խորհրդակցեք ոլորտի մասնագետների (հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների, իրավաբանների կամ այլ փորձագետների) հետ՝ Ձեր պայքարն առավել արդյունավետ և ճիշտ հասցեագրված դարձնելու նպատակով:

Խտրականության դեմ պայքարի միջազգային լավագույն փորձի և ուղեցույցների ընտրանի

«Պայքար հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեմ» նախագծի հիմնական գործողություններից մեկը խտրականության դեմ պայքարի լավագույն միջազգային փորձի և ուղեցույցների ուսումնասիրությունն էր: «Ունիտոնը» հետազոտություն է կատարել՝ ուսումնասիրելով մի քանի տասնյակ համապատասխան ռեսուրսներ: Համապարփակ վերլուծությունից հետո ընտրել ենք, մեր կարծիքով, առավել օգտակար և Հայաստանում կիրառելի մի քանի դեպքեր և ուղեցույցներ, որոնք ներկայացնում ենք ստորև:

Կադրերի հավաքագրման և աշխատանքի ընդունման լավագույն փորձ

Հավաքագրում

Ցանկացած հավաքագրման ժամանակ գործատուները պետք է ուշադիր վերանայեն աշխատանքի հայտարարությունները: Դիմորդի սեռի, տարիքի, հաշմանդամության վերաբերյալ և այլ անհարկի հարցադրումները պետք է բացառվեն: Աշխատանքի հայտարարությունները պետք է վերաբերեն միայն պահանջվող հմտություններին: Նշեք, որ դուք աշխատանքի հավասար հնարավորություններ ապահովող գործատու եք:

Աշխատանքի նկարագրություններ

Համոզվեք, որ աշխատանքի նկարագրությունը ճշգրիտ է: Նկարագրեք էական գործառույթները: Աշխատանքի հայ-

տարարությունը և աշխատանքի նկարագրությունը պետք է իրար համապատասխանեն: Աշխատանքի նկարագրությունը և կատարվող աշխատանքային պարտականությունները նույնպես պետք է իրար համապատասխանեն:

Աշխատանքի ընդունման դիմումներ

Բոլոր հայտադիմումներում և հարցազրույցներում ապագա աշխատակցից պահանջվող ցանկացած տեղեկատվություն պետք է կապված լինի աշխատանքի հետ:

Աշխատանքի ընդունման հայտի ձևերը պետք է համապատասխանեն օրենսդրությանը: Օրինակ՝ «Հաշմանդամություն ունեցող ամերիկացիների մասին» օրենքը սահմանափակում է նախաաշխատանքային բժշկական և հաշմանդամության հետ կապված հարցերը:

Խուսափեք դիմումի հետ լուսանկար պահանջելուց:

Եթե դուք օգտագործում եք զբաղվածության գործակալությունների և աշխատանքի ուղղորդման ծառայություններից, համոզվեք, որ նրանք հավասար աշխատանքի հնարավորություններ տրամադրող գործատու են և նույնը հայտարարեք ձեր մասին:

Աշխատանքի ընդունման հարցազրույցներ

Հնարավորինս օգտագործեք հարցազրույցի ժամանակ նույն հարցերը բոլոր դիմողների դեպքում և ապահովեք, որ յուրաքանչյուր դիմողը ստանա նույն տեղեկատվությունը: Հարցազրույցի ընթացքում խուսափեք ոչ պատշաճ մեկնաբանություններից, որոնք վերաբերում են տարիքին, սեռին, ամուսնական կարգավիճակին, դավանանքին, ռասային, հաշմանդամությանը և այլն: Ընտանիքի պլանավորումը, ընտանեկան պատմությունը, մայրենի լեզուն, ծննդավայրը,

երեխաների խնամքը, հաշմանդամությունը, կրոնական սովորույթները, բանակից զորացրվելը և նման այլ թեմաները կարող են անտեղի մեկնաբանություններ առաջացնել:

Եթե առկա են տրանսպորտի հետ կապված խնդիրներ, ձգտեք պայմանավորվածություններ ձեռք բերել փոխադրող կազմակերպությունների հետ:

Համագործակցեք հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական ասոցիացիաների, հասարակական կազմակերպությունների և կրթական հաստատությունների հետ:

Համոզվեք, որ հավաքագրման և աշխատանքի ընդունման գործընթացում ներգրավված անձնակազմը լավ պատրաստված է աշխատանքի հավասար հնարավորությունների հարցում:

Վերացրեք գործելակերպը, որը բացառում կամ խոչընդոտներ է ստեղծում փոքրամասնությունների, կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, տարեցների կամ ցանկացած անհատի մասնակցությանը:

Աղբյուր՝ <https://workplacesforall.vermont.gov/employers/preventioning-discrimination/recruitment-hiring-best-practices>

Հաշմանդամության հավասարության ինդեքսը բացահայտում է 2020 թվականի «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման համար աշխատելու լավագույն վայրերը»

«Հաշմանդամության հավասարության ինդեքս» զեկույցը ընդգծում է արդյունաբերության միտումները և գլոբալ պատկերացումները¹:

¹ Վաշինգտոն, 2020թ. հուլիսի 15 (GLOBE NEWSWIRE)

«Հաշմանդամության հավասարության ինդեքսը» (DEI)՝ երկրի ամենամյա համապարփակ հենանիշավորման գործիքը, որին աջակցում են առաջատար շահույթ չհետապնդող Disability:IN կազմակերպությունը և Հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց ամերիկյան ասոցիացիան (AAPD), հայտարարել են այս տարվա 205 լավագույն ընկերություններին: Գործունեության վեցերորդ պաշտոնական տարում DEI-ն շարունակում է մասնակցության ամենամյա աճի ակննատես լինել. առաջատար ընկերությունների քանակը ավելի քան քառապատկվել է՝ 2020թ.-ին 205-ը, 2015թ.-ի 43-ի համեմատ:

Զիլ Հութոնը, Disability:IN կազմակերպության նախագահ և գործադիր տնօրենն ասաց. «Հաշմանդամություն ունեցող տաղանդավոր անձանց ներգրավելու, պահելու և աճեցնելու լավագույն միջոցը մատչելի, ներառական աշխատավայր ստեղծելն է: Մենք հպարտ ենք, որ ամուր գործընկերային հարաբերություններ ենք զարգացրել կորպորատիվ դաշնակիցների հետ, ովքեր հավատարիմ են հաշմանդամության ներառումը և հավասարությունը Միացյալ Նահանգներում և ամբողջ աշխարհում իրենց բիզնեսներում խթանելու գործին»:

Աշխարհը բոլորի համար ներառական դարձնելը ոչ միայն ճիշտ քայլ է, այլև լավ է բիզնեսի համար: Այն ընկերությունները, որոնք առաջարկում են ներառական աշխատանքային միջավայր հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների համար, գրանցել են միջինը 28%-ով ավելի բարձր եկամուտ, 30%-ով ավելի բարձր տնտեսական շահույթ և արդյունաբերության իրենց մրցակիցների նկատմամբ երկու անգամ ավել գուտ եկամուտ:

Լայնամասշտաբ ազդեցության ներուժն աճում է, քանի որ 2020թ.-ին DEI-ին մասնակցում էր ընդհանուր թվաքանակով 11 միլիոն մարդ ներառող ամերիկյան 247 ընկերություն: Այս տարի աշխատակիցների ինքնաճանաչման մակարդակը զգալի աճ է գրանցել: 2020-ին ներկայիս աշխատողների 5,5%-ն իրենց համարում են հաշմանդամություն ունեցող անձ՝ 2019-ի 3,7%-ի համեմատ:

2020 DEI զեկույցն ընդգծում է արդյունաբերության միտումները և բիզնեսում հաշմանդամության ներառման խթանման առաջընթացը:

Մասնակից առաջատար ընկերությունները գործում են տեխնոլոգիայի, ֆինանսական ծառայությունների և առողջապահության ոլորտներում:

Ընկերությունների 70%-ը մատչելիության մասնագետ ունի՝ լուծելու մատչելիության/համատեղելիության խնդիրները, որոնք անհրաժեշտ են հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից տեխնոլոգիական համակարգերն օգտագործելու համար:

Աղբյուր՝ <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/07/15/2062514/0/en/Disability-Equality-Index-reveals-2020-Best-Places-to-Work-for-Disability-Inclusion>

ՄԻԵԴ¹-ի մեկ գործի համառոտ ներկայացում

Մինտա ընդդեմ Ռումինիայի - 3891/19

Դատավճիռ 18.2.2020 [Բաժին IV]

Հոդված 8, հոդված 8-1

Հարգանք ընտանեկան կյանքի նկատմամբ

¹ ՄԻԵԴ՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան

Դիմորդի հոգեկան խանգարման հիման վրա շփման իրավունքի սահմանափակում՝ առանց գնահատելու վերջինիս ազդեցությունը նրա՝ երեխայի մասին հոգ տանելու հմտությունների կամ երեխայի անվտանգության վրա. *Խախտում*

Հոդված 14

Խտրականություն

Փաստեր. Դիմումը վերաբերում էր դատարանների կողմից ամուսնալուծության և խնամակալության վարույթի ընթացքում դիմումատուի՝ իր չորսամյա դստեր նկատմամբ ունեցած իրավունքների սահմանափակումներին: Դիմումատուն պնդում էր, որ շփման գրաֆիկը, որը դստեր հետ մոր ներկայությամբ շաբաթը երկու ժամ տևողությամբ հանդիպումներ էր նախատեսում, թույլ չի տալիս նրան պահպանել և զարգացնել անձնական հարաբերություններ դստեր հետ և արդյունավետ մասնակցել նրա կրթությանը: Նա նաև պնդում էր, որ իր մտավոր հիվանդությունը էական դեր է խաղացել այդ սահմանափակման մեջ, չնայած որ դատարաններում ապացույցներ չեն եղել, որ նա սպառնալիք կդառնա իր դստեր բարեկեցության համար:

Եզրակացություն՝ խախտում (միաձայն):

14-րդ հոդվածը՝ կապակցված 8-րդ հոդվածի. Հոգեկան հիվանդությունը կարող է լինել կարևոր գործոն, որը պետք է հաշվի առնվի ծնողների՝ իրենց երեխայի խնամքն իրականացնելու կարողությունը գնահատելիս: Այնուամենայնիվ, հոգեկան հիվանդության վրա որպես որոշիչ տարրի կամ նույնիսկ որպես տարրերից մեկի վրա ապավինելը կարող է նշանակել խտրականություն, երբ գործի հատուկ

պայմաններում հոգեկան հիվանդությունը չի ազդում ծնողների՝ երեխային խնամելու ունակության վրա: Համաձայն միջազգային ստանդարտների՝ հոգեկան հիվանդություն կամ հաշմանդամություն ունեցող անձինք պետք է համապատասխան օգնություն ստանան պետությունից՝ իրենց երեխայի դաստիարակության պարտականությունները կատարելիս, և երեխաները չպետք է բաժանվեն իրենց ծնողներից առանց կոմպետենտ մարմինների կողմից բացահայտված պատշաճ իրավական հիմքերի:

Մույն գործում, չնայած դիմումատուի հոգեկան հիվանդությունը դատարանների կողմից հաշվի առնված միակ տարրը չէր, այն առկա էր որոշումների կայացման գործընթացի բոլոր փուլերում: Դիմումի գնահատման վրա այդ ազդեցությունը եղել է որոշիչ գործոն, որը հանգեցրել է երեխայի հետ դիմումատուի շփումը սահմանափակելու որոշմանը: Այդպիսով, դիմումատուի հանդեպ դրսևորվել է վերաբերմունքի տարբերություն՝ նմանատիպ իրավիճակում հայտնված այլ ծնողներից, ովքեր ցանկանում էին կապ հաստատել իրենց օտարացած երեխաների հետ:

Եզրակացություն. Խախտում (հինգ ձայն կողմ և երկու ձայն դեմ):

Հոդված 41. 10000 եվրո որպես ոչ նյութական վնասի հատուցում:

Աղբյուր՝ <http://hudoc.echr.coe.int/arm?i=002-12733>

Վերջերս գրանցված դեպքը ցույց է տալիս, որ գործատուները պետք է հաշվի առնեն հաշմանդամության գործոնը նախքան աշխատակիցներին աշխատանքից ազատելը¹

Աշխատանքային արբիտրաժային դատարանի որոշումը, որը հրապարակվել է մարտին, ցույց է տալիս, թե ինչպես գործատուները պետք է լիովին հասկանան անձի հաշմանդամության բնույթը նախքան կարգապահական վարույթ հարուցելը, որի հետևանքով անձը կարող է ազատվել աշխատանքից:

2020թ.-ի մարտին Ս.Ջ.Օսթինի կողմից Լիդսի հիվանդանոցների միության (NHS) դեմ ներկայացրած՝ աշխատանքից անարդար ազատման վերաբերյալ հաջողված հայցը փաստում է այս համատեքստում հաշմանդամության հետ կապված խնդիրների բազմակողմանի դիտարկման կարևորությունը:

Ջրադվածության արբիտրաժներ և հաշմանդամություն

Օսթինի դեպքը նախազգուշական նշանակություն ունի ինչպես գործատուների, այնպես էլ կադրերի մասնագետների համար: Տիկին Օսթինն ուներ ֆիբրոմիալգիա (քրոնիկ ցավային վիճակ) և դեպրեսիա / ընդհանուր տագնապային խանգարում. երկու վիճակն էլ ճանաչվում են որպես հաշմանդամություն:

Մոտ հիսուն տարեկան կին՝ Օսթինը, աշխատում էր NHS-ում 1993-ից մինչև 2017 թվականը: Իր առողջական վիճակի պատճառով նա նաև NHS մի քանի բաժանմունքների

¹ Շեդինակներ՝ Քերոլ Սփենսեր և Լուիզ Բրաուն

մշտական պացիենտն էր: Նրա անհանգստությունը ստիպեց նրան բազմիցս ստուգել, թե երբ է նշանակված նրա (նաև երեք անգամ՝ իր մոր) հաջորդ այցը բժշկին: Ընդհանուր առմամբ, վերջին տարիներին Օսթինը այս նշանակումները դիտել էր 141 անգամ:

Դա բացահայտվեց 2015թ.-ի դեկտեմբերին իր անամիջական ղեկավար Էնթոնի Ուորենի հետ գրույցի ընթացքում, երբ Օսթինը հարցրեց նրան, թե ինչու է իր այցերից մեկը չեղյալ հայտարարվել՝ մինչև չեղարկման մասին պաշտոնական նամակ ստանալը:

NHS-ը հետաքննություն սկսեց, որը միայն նպաստեց Օսթինի առանց այդ էլ բարձր մակարդակի անհանգստության բարձրացմանը: Օսթինին հայտնեցին, որ իրեն հետաքննում են խիստ սխալ վարքի համար: Այնուամենայնիվ, հետաքննությունը ձգձգվում էր, որն էլ ավելի մեծացրեց նրա անհանգստությունը և դրդեց նրան հաճախակիորեն Ուորենից տեղեկատվություն խնդրել այն մասին, թե ինչպես է ընթանում հետաքննությունը:

Քննության ընթացքում նրա աշխատանքը ժամանակավորապես կասեցվեց պարոն Ուորենին «ձանձրացնելու» հիման վրա: Այս կասեցումը ինքնին որակվեց հաշմանդամության հիմքով խտրական գործողություն, քանի որ այն առաջացել է Օսթինի հաշմանդամության հետևանքով: Ի վերջո նրան ազատեցին աշխատանքից 2017-ի մայիսին:

Արբիտրաժի նիստում դատավոր Հաննա Բրայթը եզրակացրեց, որ NHS-ը խտրական վերաբերմունք է ցուցաբերել Օսթինի նկատմամբ, քանի որ չէր կարողացել գիտակցել, որ նրա առողջական վիճակն է նման վարքի պատճառը, և հաշվի չի առել նրա առողջությունը կամ հաշման-

դամությունը գործընթացի ցանկացած փուլում: NHS-ը նաև չի ընդունել այն փաստը, որ Օսթինն իսկապես չէր հասկանում կազմակերպության «ոչ թափանցիկ» քաղաքականությունը բժշկական գրառումների հասանելիության վերաբերյալ. այդ քաղաքականության մեջ հստակ նշված չէր, որ սեփական անձին վերաբերող գրառումներ դիտելը ևս չի թույլատրվում: Հետաքննության գործընթացը ու լսումները խիստ քննադատության ենթարկվեցին:

Արդյունքում, նրա աշխատանքից հեռացումը անարդար ճանաչվեց. այն հաշմանդամության հետևանք էր, ուստի նրա հանդեպ խտրականություն ցուցաբերվեց:

Ընկերության կամ կազմակերպության քաղաքականությունը պետք է լինի թափանցիկ՝ հստակ և հակիրճ լեզվով գրված, որպեսզի յուրաքանչյուր աշխատակից կարողանա հասկանալ այն:

Դատավոր Բրայթն ընդունեց Օսթինին 269113 ֆունտ ստերլինգ փոխհատուցում տրամադրելու մասին որոշում, նշելով. «Տիկին Օսթինը չգիտեր, որ իր արարքները սխալ էին: Նա գիտակցում էր, որ չպետք է կարդա իր ընտանիքին չպատկանող անձանց վերաբերող գրառումները կամ կիսվի դրանցով: Բայց նա չէր հասկանում, որ նույն արգելքը տարածվում է իրեն կամ իր մորը վերաբերող գրառումների վրա»: Դատավորը նաև նշեց, որ Օսթինի աշխատանքից հեռացման հետևանքով նա կորցրեց իր ընկերներին, մեկուսացավ, և նրա մոտ ավելի սաստկացան տազնապիզացումն ու խուճապի նուպաները:

Աղբյուր՝ <https://www.personneltoday.com/hr/why-employers-must-consider-disability-before-dismissing-workers/>

Հաշմանդամությանն առնչվող հաջողության պատմություններ

OCR-ն¹ արձագանքում է մայրիկի մտահոգություններին

Հասուն կրթության ծրագրերում ընդգրկված երկու երեխաների մայրը բողոք է ներկայացրել OCR-ին՝ պնդելով, որ նահանգի կրթության վարչությունը ոչ պատշաճ ծառայություններ է մատուցում իր երկու երեխաներին: Մայրը նաև պնդում էր, որ դպրոցի պաշտոնյաներն ապօրինի կարգապահական տույժ են կիրառել իր երեխաներից մեկի նկատմամբ և ձախողել են նրան համապատասխան կրթական ծառայությունների մատուցումը: OCR-ի կողմից անցկացված հետաքննությունը պարզեց, որ նահանգի կրթության վարչությունը պատշաճ կերպով չի իրականացրել այդ երկու երեխաների Անհատական կրթական ծրագիրը (IEP): Վարչությունն ընդունեց իր անգործության փաստը և համաձայնվեց փոխհատուցում տրամադրել չմատուցված ծառայությունների համար: OCR-ի քննիչները նաև համեմատեցին երեխայի կարգապահական տույժը վատ վարք ցուցաբերած այլ անձանց պատժաչափի հետ և որոշեցին, որ վարչությունն իսկապես հաշվեհարդար է տեսել երեխայի հետ: Կրթության պատասխանատուները համաձայնվել են հանել աշակերտի կողմից տարվա ընթացքում կարգապահական միջադեպերի գրանցումը և խոստացել են հետագայում արդար վերաբերվել աշակերտներին:

¹ OCR (Office for Civil Rights)՝ ԱՄՆ կրթության դեպարտամենտի Քաղաքացիական իրավունքների գրասենյակ

Բացի այդ, OCR-ը պարզել է, որ պաշտոնյաները հաշվեհարդար են տեսել աշակերտների մոր հետ՝ այդ թվում մյուս ծնողների հետ գրույցներում քննադատական մեկնաբանություններ անելով նրա նկատմամբ: Նահանգի կրթության վարչությունը գրավոր ներողություն խնդրեց երեխաների մորից:

Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների համար խաղահրապարակներ չկան

Տեղաշարժման խնդիրներ ունեցող փոքր երեխաները չէին կարող դրսում խաղալ դասընկերների հետ, քանի որ նրանք ֆիզիկապես ի վիճակի չէին օգտագործել դպրոցի խաղահրապարակը կամ նույնիսկ մուտք գործել խաղադաշտ: Ծնողի բողոքը լուծելու համար՝ OCR-ի հետ համագործակցելուց հետո կրթության տարածքային վարչությունը համաձայնվեց տրամադրել մի շարք մատչելի խաղային սարքեր, որոնք համարժեք են այն սարքերին, որոնք օգտագործում են տեղաշարժման խնդիրներ չունեցող աշակերտները, ինչպես նաև ապահովել դեպի սարքավորումները և ավազի տարածքները տանող ուղիների մատչելիությունը բոլոր աշակերտների համար:

Աշակերտի բարձր ինտելեկտի հետևանքով դպրոցը հաշվի չի առել նրա հաշմանդամությունը

Ապերգերի համախոտանիշ (աուտիզմի ձև, որը հաճախ ուղեկցվում է բարձր ինտելեկտով) ունեցող հինգերորդ դասարանի աշակերտին մերժել են անվճար և որակյալ կրթություն տրամադրել, քանի որ աշակերտի բարձր ինտելեկտի պատճառով նրա դպրոցի ադմինիստրացիան չէր համա-

րում, որ նման ծառայություն տրամադրելու պարտականություն ունի: OCR-ի միջամտության արդյունքում կրթության տարածքային վարչությունն աշակերտին տրամադրեց անհրաժեշտ կրթություն, ծառայություններ և օգնություն՝ ելնելով նրա կարիքներից: Այս դեպքը նաև OCR-ի համար առիթ հանդիսացավ նախագուշացնելու այս կրթական տարածքում հետագա հնարավոր խնդիրների մասին: Գործակալության աշխատանքի արդյունքում վարչությունը համաձայնվել է հայտնաբերել և տեղավորել հանրային կրթության համակարգից դուրս մնացած՝ հաշմանդամություն ունեցող յուրաքանչյուր աշակերտի, և տեղեկացնել տվյալ աշակերտներին ու նրանց ծնողներին դպրոցի պարտավորությունների մասին:

Լսողության խնդիրներ ունեցող ծնողները դպրոցական միջոցառումներին մասնակցելու համար թարգմանչի կարիք ունեն

Լսողության խանգարումներ ունեցող ծնողները դժվարանում էին մասնակցել դասեր մանկապարտեզում անցկացվող միջոցառումներին, քանի որ կրթության տարածքային վարչության կողմից վարձված թարգմանիչներից ճշգրիտ տեղեկատվություն չէին ստանում: Հաշմանդամությանն առնչվող կրթության ոլորտի քաղաքացիական իրավունքների մասին օրենքները ապահովում են կրթության գործընթացի տեղեկատվության մատչելիությունը ոչ միայն հաշմանդամություն ունեցող աշակերտների, այլև հաշմանդամություն ունեցող ծնողների կամ խնամակալների համար: OCR-ի օգնությամբ ծնողները և շրջանի կրթության վարչությունը լուծեցին իրենց տարաձայնությունները և

համաձայնվեցին ընդունել երեխայի կրթության առաջիկա 12 տարիների հաղորդակցության բարելավման ռազմավարություն:

Շաքարախտ ունեցող տղային մերժել են ընդգրկել հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող երեխաների համար նախատեսված ծրագրում

Ճամբարը, որը խնդրում էր տեղական կրթության վարչությունից ուղեգրեր ուղարկել հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող երեխաներին գրանցելու համար, հրաժարվեց ընդունել շաքարախտ ունեցող երեխային: Ճամբարի ադմինիստրացիան հիմնավորում էր այդ որոշումն առողջության համար հնարավոր ռիսկերով՝ հաշվի չառնելով երեխայի բժշկի և նրա տատիկի հավաստիացումները, ըստ որոնց նրա առողջությունը լավ է կառավարվում և որևէ վտանգ չկա, եթե Ճամբարի աշխատակիցները տեղեկացված են նրա շաքարախտի մասին: OCR-ը միջնորդեց թույլ տալու երեխային ներգրավել Ճամբարային ծրագրում: Այն նաև իրազեկեց կրթության վարչությանն աշակերտների հանդեպ օրենքից բխող իր պարտավորությունների մասին:

Մասնավոր քոլեջը հաշմանդամություն ունեցող ուսանողին հարկադրեց լրացուցիչ թեստեր հանձնել

Մեկ ձեռքն ու ոտքը կորցրած ուսանողից իր բիզնես-քոլեջը պահանջել էր ցուցադրել տեսքստեր հավաքելու և լսարանում տեղաշարժվելու իր ունակությունները՝ նախքան մեքենագրության դասընթացին ընդունվելը, չնայած որ նույնը չէր պահանջվում այլ ուսանողներից: Ուսումնական հաստատության լրացուցիչ պահանջը ուսանողին՝ իր հաշմանդամության պատճառով, արգելված է քաղաքացի-

ական իրավունքների մասին օրենքներով: OCR-ի միջամտության արդյունքում բիզնես-քուլեջը փոխեց իր քաղաքականությունն ու գործելաոճը, տվյալ ուսանողին ընդունեց դասընթացին և գնեց երկու ձեռք չունեցող անձանց համար նախատեսված ուսուցողական ձեռնարկ:

110 համայնքային քուլեջներ ծառայություններ չէին տրամադրում տեսողության խնդիրներ ունեցող ուսանողներին

Մի պետությունում, որը սպասարկում է գրեթե մեկ միլիոն ուսանողի ազգի ամենամեծ համայնքային քուլեջների համակարգի միջոցով, տեսողության խանգարումներ ունեցող ուսանողներին անմատչելի էին տպագիր նյութերը և համակարգչային տեղեկատվությունը: Դիպլոմ ստանալու նրանց հնարավորությունը զգալիորեն խաթարված էր հրապարակումները և այլ տեղեկությունները մատչելի ձևաչափով ստանալու անհնարինության հետևանքով: OCR-ն աշխատել է բոլոր 110 քուլեջների ադմինիստրատորների հետ՝ նպատակ ունենալով մշակել ադապտիվ սարքավորումների գնման ծախսարդյունավետ ռազմավարություն, ապահովել մասնագետների ադապտիվ տեխնոլոգիաների ուսուցում, ստեղծել հեռավար ուսուցման և վեբ-էջերի՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելիության ուղեցույցներ, հիմնել համապարփակ թարգմանության կենտրոն, ստեղծել աուդիոնյութերի և բրայլյան նյութերի կենտրոնական ռեգիստր և մատչելի գրադարաններ ապահովելու պատասխանատվությունը փոխանցել գրադարանների անձնակազմին: Այս գործողությունների միջոցով արդեն իսկ ընդունված՝ տեսողության խնդիրներ ունե-

ցող հազարավոր ուսանողների համար էապես բարձրացվեց տեղեկատվական մատչելիությունը և քուլեջի պահանջները կատարելու կարողությունը: Տեսողության խանգարումներ ունեցող ապագա ուսանողները նույնպես կօգտվեն մատչելի կրթական տեղեկատվությունից:

Համալսարանը չի թեթևացրել դասընթացների բեռը հաշմանդամություն ունեցող ուսանողի համար

Քուլեջի առաջին կուրսի ուսանողը կոմայի մեջ է ընկել: Ապաքինվելուց հետո նա կորցրեց իր ճանաչողական հմտությունները և կարճաժամկետ հիշողությունը: Ընդհանուր առմամբ, նա 18 ամիս բացակայեց քուլեջի պարապմունքներից: Վերադառնալուն պես՝ նրա բժիշկը խորհուրդ տվեց, որ նա կհասմյակում ընդգրկվի ոչ ավելի, քան երեք դասընթացում: Համալսարանը հրաժարվեց իջեցնել իր չորս դասընթացների պահանջը մեկից ավելի կիսամյակում, քանի որ, ըստ քուլեջի քաղաքականությանը, բակալավրիատն ավարտելը թույլատրվում է միայն ութ կիսամյակում: Համալսարանի պաշտոնյաները պաշտպանում էին իրենց դիրքորոշումը: Նրանք պնդում էին, որ ճկուն են վարվել՝ թույլ տալով ուսանողին մեկ կիսամյակ ավարտել թեթևացրած ծրագրով, և որ խիստ չափորոշիչները բարձր վարկանիշ ունեցող քուլեջի առանձնահատկությունն են: Այն բանից հետո, երբ OCR-ը համոզվեց, որ համալսարանը հաշվի չի առել ուսանողի հաշմանդամության ծանրությունը և այն փաստը, որ նրան լրացուցիչ ժամանակ տրամադրելը չէր վտանգի ուսումնական հաստատության մրցակցային վարկանիշը, քուլեջի պաշտոնյաները համաձայնվեցին փոխել իրենց քաղաքականությունը այս և բոլոր ապագա հաշման-

դամություն ունեցող ուսանողների նկատմամբ, որոնց առողջական վիճակը խոչընդոտում է նրանց ընդգրկվել ուսումնական ծրագրով նախատեսված բոլոր դասընթացներում:

Աղբյուր՝ <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/success-disability.html?exp=2>

Նորաձևություն և հաշմանդամություն

2017-ի փետրվարին Լոնդոնում գործող բեմարվեստի դպրոցի հիմնադիր Ջո Պրոկտորը հերթական անգամ լսեց, որ հաշմանդամություն ունեցող իր ուսանողները չունեն այն հնարավորությունները, որոնք մոդելավորման ոլորտում հասու են հաշմանդամություն չունեցող մարդկանց: Նրա խնամին՝ սոցիալական աշխատող Լորա Ջոնսոնը, որը հաճախ աշխատում էր հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ, կիսում էր իր հիասթափությունը: Շների հետ ամենօրյա զրուսանքի ժամանակ այդ գույգի մոտ մտահղացում առաջացավ՝ ինչ-որ բան անել իրավիճակը փոխելու համար: Ինչպե՞ս կարող են հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ երբևէ հաջողության հասնել այս ոլորտում, եթե գործակալները հրաժարվում են աշխատել նրանց հետ: Այսպես սկսվեց նրանց նախաձեռնությունը. «Դա վճռական պահ էր: Մենք այդ օրը գնացինք տուն և գործակալություն ստեղծեցինք»:

«Ջեբեդի» ֆիրման Միացյալ Թագավորությունում մոդելավորման և դերասանական արվեստի առաջին գործակալությունն է, որը կենտրոնացել է բացառապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց տաղանդի վրա: Նրանց նպատակն էր «նորաձևության և գեղեցկության արշավներ իրա-

կանացնել, որոնք իրենց ներկայացուցչական կազմով ճշգրիտ կերպով արտացոլեն բնակչության կազմը: Ներկայումս նորաձևության ոլորտում ընդգրկված են մոտավորապես 0,02% հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ: «Ես կցանկանայի, որ այդ 0,02% վիճակագրությունը վերածվեր 21%-ի», - ասում է Ջոնսոնը. Մեծ Բրիտանիայի բնակչության 21%-ը հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ են: ԱՄՆ-ում այդ թիվն ավելի մեծ է. յուրաքանչյուր չորրորդ անձ հաշմանդամություն ունի:

Այժմ, գործարկումից ավելի քան երեք տարի անց, «Ջեբեդին» իրականացրել է ամենամեծ ադապտիվ արշավները, ներառյալ 2018-ին Բիվեր Այլենդում իրագործած հակաբուլինգային արշավը, որում մասնակցեցին միայն «Ջեբեդիի» կողմից ներկայացված մոդելները: Գործակալության հաճախորդների ցուցակում են H&M, Marks & Spencer, Primark և Boden ընկերությունները: Վերջերս Gucci-ն որպես գունավոր կոսմետիկայի արշավի դեմք ընտրեց Անգլիայի Էսեքս քաղաքից «Ջեբեդիի» 18-ամյա մոդել Էլի Գոլդշտեյնին, որն ունի Դաունի համախտանիշ: «Չէի հավատում, որ Gucci-ն ինձ է ընտրել», - ասում է Գոլդշտեյնը: «Ես իսկապես շատ երջանիկ էի»: Քարոզարշավի մեկնարկից անմիջապես հետո Գոլդշտեյնը միջազգային համբավ ձեռք բերեց. Ջոնսոնի հավաստմամբ, նրա կերպարը Gucci-ի ինստագրամյան գրառման ամենաշատ հավանումների արժանացավ: Այժմ այն ունի 850 հազար հավանում:

Այս մոդելը առաջիններից մեկն էր, ով միացավ «Ջեբեդիին» 2017թ.-ին: Պրոկտորի բեմական արվեստի դպրոցի պարող և կատարող Գոլդշտեյնը հնարավորություն ստացավ իրագործել «մոդել լինելու և հեռուստատեսությունում

հայտնվելու» իր երազանքը: «Ես միացա «Զեբեդեիին», քանի որ նրանց գրքերում ընդգրկված են միայն հաշմանդամություն ունեցող մոդելներ, և դա ինձ համար կարևոր էր», - ասում է Գոլդշտեյնը: «Թերևս ես կարողացա ապացուցել, որ Դաունի համախտանիշ ունենալը չի խոչընդոտել երազանքներիս իրագործմանը»:

Աղբյուր՝ <https://www.refinery29.com/en-us/2020/07/9903327/models-with-disabilities-fashion-zebedee-management>

Բովանդակություն

Ի՞նչ է խտրականությունը և որո՞նք են դրա հիմնական ձևերը.....	3
Ուղղակի խտրականություն.....	3
Անուղղակի խտրականություն.....	4
Հաշմանդամության հիմքով խտրականության սահմանումը.....	4
Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց դեմ խտրականության դրսևորումների օրինակները	5
Խտրականությունն արգելող իրավական ակտերի համառոտ ներկայացում	7
Ո՞ւմ դիմել, եթե ենթարկվել եք հաշմանդամության հիմքով խտրականության	11
Խտրականության դեմ պայքարի միջազգային լավագույն փորձի և ուղեցույցների ընտրանի	12
Կադրերի հավաքագրման և աշխատանքի ընդունման լավագույն փորձ.....	12
Հավաքագրում.....	12
Աշխատանքի նկարագրություններ.....	12
Աշխատանքի ընդունման դիմումներ	13
Աշխատանքի ընդունման հարցազրույցներ.....	13
Հաշմանդամության հավասարության ինդեքսը բացահայտում է 2020 թվականի «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման համար աշխատելու լավագույն վայրերը».....	14
ՄԻԵԴ-ի մեկ գործի համառոտ ներկայացում.....	16
Վերջերս գրանցված դեպքը ցույց է տալիս, որ գործատուները պետք է հաշվի առնեն հաշմանդամության գործոնը նախքան աշխատակիցներին աշխատանքից ազատելը	19
Հաշմանդամությանն առնչվող հաջողության պատմություններ.....	22

**Հաշմանդամության հիմքով խտրականություն
Ձեռնարկ**

**Հեղինակ
Արմեն Ալավերդյան**

**Շապիկի ձևավորումը
Քրիստինա Դանիելյան**

Կոնտակտային տեղեկություններ

«Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն
Հասցե՝ Երևան 0002, Դեմիրճյան 36
Հեռ./ֆաքս՝ (010) 52-21-70
Էլ. փոստ՝ unison@unison.am
Վեբ-կայքեր՝
unison.am
facebook.com/unison.am
youtube.com/unisonngo

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



Implemented
by the Council of Europe

