

**ՌԱԵՀ-Ի ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ
ԹԻՎ 2 ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ**

**ԱԶԳԱՅԻՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՈՒՄ ՌԱՍԻՉՄԻ ԵՎ
ԱՆՀԱՆԴՈՒՐԺՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐԻ
ՀԱՎԱՍՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐ**

ԸՆԴՈՒՆՎԵԼ Է 2017 ԹՎԱԿԱՆԻ ԴԵԿՏԵՄԲԵՐԻ 7-ԻՆ

Ֆինդրում ենք հաշվի առնել, որ սույն փաստաթուղթը թարգմանություն է: Որոշակի վիճահարույց հարցերի դեպքում հղումը պետք է արվի փաստաթղթի բնագրային՝ անգլերեն և ֆրանսերեն տարբերակների վրա:

This document was translated with the support of the EU and Council of Europe regional project “Strengthening access to justice through non-judicial redress for victims of discrimination, hate speech and hate crimes in the Eastern Partnership”.

Հրատարակվել է
Ռասիզմի և անհանդուրժողականության դեմ եվրոպական հանձնաժողովի (ՌԱԵՀ) կողմից
Եվրոպայի խորհուրդ, 2018թ.
Տպագրվել է Ստրասբուրգում

**Ռասիզմի եւ
անհանդուրժողականության դեմ
Եվրոպական հանձնաժողովը (ՌԱԵՀ),**

վկայակոչելով Միավորված ազգերի կազմակերպության, Եվրոպայի խորհրդի, Եվրոպական միության, Եվրոպայում անվտանգության եւ համագործակցության կազմակերպության եւ այլ միջազգային կառույցների բազմաթիվ միջազգային փաստաթղթերում, ինչպես նաեւ անդամ պետությունների Սահմանադրության եւ օրենսդրության մեջ հավասարության իրավունքին ու ռասիզմի եւ անհանդուրժողականության դեմ պայքարին տրված առաջնահերթ նշանակությունը.

համոզված լինելով, որ հավասարության ձեռք բերումն ու ռասիզմի եւ անհանդուրժողականության դեմ պայքարը խիստ անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունների կայուն զարգացման համար, եւ որ արդյունքում ձեւավորվող սոցիալական համախմբումը կարելու էրաշխիք է՝ Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններում եւ դրանց միջեւ խաղաղության ու անվտանգության ապահովման համար.

ընդգծելով սեփական երկրի իրականացրած մոնիթորինգի արդյունքների հիման վրա այն, որ ռասիզմի եւ անհանդուրժողականության դեմ պայքարի հավասարության հարցերով մարմիններն էական դեր են խաղում հավասարության ձեռք բերման եւ խտրականության ու

անհանդուրժողականության դեմ պայքարի գործընթացում.

ողջունելով այն փաստը, որ Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների մեծ մասում ստեղծվել եւ գործում են հավասարության հարցերով մարմիններ, եւ ընդունելով այն հանգամանքը, որ դա հնարավոր է դարձել այն արժեքավոր նորարարական աշխատանքների շնորհիվ, որոնք իրականացվել են ամբողջ Եվրոպայում.

ընդունելով այն փաստը, որ այդ մարմինների ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը եւ գործունեությունը տարբեր են եւ շարունակում են փոփոխության ենթարկվել, հարմարեցվել ու աստիճանաբար զարգանալ անդամ պետություններում.

տեղյակ լինելով այն դժվարությունների եւ ճնշումների մասին, որոնց ենթարկվել են այդ մարմիններն իրենց մանդատն իրականացնելիս, եւ հետեւաբար ընդգծելով հավասարության հարցերով մարմինների՝ անկախ եւ արդյունավետ լինելու անհրաժեշտությունը.

համոզված լինելով, որ Եվրոպայում եւ անդամ պետություններում անհավասարության, ռասիզմի եւ անհանդուրժողականության սահմաններն անհրաժեշտություն են առաջացնում հետագա ներդրումներ կատարելու ու ամրապնդելու հավասարության հարցերով մարմինները՝ ռասիզմի եւ անհանդուրժողականության դեմ պայքարի նպատակով.

տեղյակ լինելով վերջին 20 տարվա ընթացքում անդամ պետություններում ձեռք բերված փորձի եւ մշակված լավագույն գործելակերպերը ներառելու նպատակով 1997 թվականի հունիսի 13-ին ընդունված սույն Ընդհանուր քաղաքականության մասին առաջարկության նախնական տարբերակը վերանայելու անհրաժեշտության մասին.

հիմնվելով այս ոլորտում մշակված այլ այնպիսի չափորոշիչների վրա, ինչպիսիք են Մարդու իրավունքների խթանման եւ պաշտպանության

ազգային ինստիտուտների վերաբերյալ Փարիզյան սկզբունքները եւ հավասար վերաբերմունքի մասին Եվրոպական միության հրահանգները.

ցանկանալով աջակցել անդամ պետություններին հավասարության հարցերով մարմինների հետագա ամրապնդման հարցում, ինչպես նաեւ աջակցություն ցուցաբերել եւ՝ անդամ պետությունների, եւ՝ հավասարության հարցերով մարմինների աշխատանքներին՝ հավասարության եւ սոցիալական համախմբման հասնելու գործում.

անդամ պետությունների կառավարություններին առաջարկվում է հետեւյալը.

I. Հավասարության հարցերով մարմինների ստեղծումը

1. Անդամ պետությունները պետք է սահմանադրական դրույթով կամ խորհրդարանի կողմից ընդունված օրենքով նախատեսեն հավասարության հարցերով մեկ կամ ավելի անկախ մարմիններ (հավասարության հարցերով մարմին)՝ ռասիզմի եւ անհանդուրժողականության դեմ պայքարի նպատակով:
2. Այդ տեքստում պետք է հստակ սահմանվի, որ հավասարության հարցերով մարմիններն անկախ են, ինչպես նաեւ պետք է նախատեսվեն այդ անկախության ապահովման պայմանները: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ունենան ինչպես *դե յուրե*, այնպես էլ *դե ֆակտո* անկախություն, լինեն գործադիր եւ օրենսդիր իշխանության կազմից դուրս գործող առանձին իրավական կառույցներ եւ՝ ունենան անհրաժեշտ իրավասություն, լիազորություններ ու ռեսուրսներ՝ իրական ազդեցություն ունենալու համար: Սույն Ընդհանուր քաղաքականության մասին առաջարկության (ԸՔԱ) 22-39-րդ կետերով սահմանված են փաստացի անկախության ու արդյունավետության երաշխավորման համար անհրաժեշտ տարբեր տարրեր:
3. Հավասարության հարցերով մարմինների մանդատը, ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը, գործառույթները, իրավասություններն ու լիազորությունները, պաշտոնի նշանակման եւ պաշտոնից ազատման ընթացակարգերը, ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու երաշխիքներն ու պաշտոնավարման ժամկետները, ինչպես նաեւ ֆինանսավորման ու հաշվետվողականության վերաբերյալ կարգավորումները պետք է օրենքով սահմանվեն այնպես, որ ապահովեն թե՛

դրանց անկախությունը եւ թե՛ արդյունավետությունը:

4. Այդ մարմինների մանդատը պետք է անհատական կամ կոլեկտիվ կարգով ներառի հետեւյալը՝
 - ա. հավասարության խթանում եւ ձեւավորում, խտրականության ու անհանդուրժողականության, այդ թվում՝ կառուցվածքային խտրականության եւ ատելության խոսքի կանխարգելում ու վերացում, հասարակության բոլոր տարբեր խմբերին պատկանող անձանց բազմազանության եւ նրանց միջեւ լավ հարաբերությունների խթանում (հավասարության ապահովման մանդատ).
 - բ. ՌԱԵՀ-ի մանդատում ընդգրկված խտրականության հիմքերը, որպիսիք են «ռասան»¹, մաշկի գույնը, լեզուն, կրոնը, քաղաքացիությունը, ազգային կամ էթնիկ ծագումը, սեռական կողմնորոշումը եւ գենդերային ինքնությունը, ինչպես նաեւ բազմակի ու խաչաձեւ խտրականության դրսևորումներն այդ հիմքերով ու Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով սահմանված ցանկացած այլ հիմքով՝ միաժամանակ ներառելով գենդերային հայեցակարգը: Հավասարության հարցերով մարմնի մանդատը կարող է նաեւ ներառել լրացուցիչ հիմքեր, ինչպիսիք են սեռը, գենդերը, տարիքը եւ հաշմանդամությունը.
 - գ. ինչպես հանրային, այնպես էլ մասնավոր ոլորտների բոլոր բնագավառները, մասնավորապես՝ զբաղվածությունը, մասնագիտական կազմակերպություններում անդամակցությունը, կրթությունը, վերապատրաստումները, բնակարանային ապահովումը, առողջապահությունը, սոցիալական պաշտպանությունը եւ սոցիալական արտոնությունները, սոցիալական եւ մշակութային գործունեությունը, հանրության համար նախատեսված եւ առևտրային կամ անվճար հիմունքներով հասանելի ապրանքներն ու ծառայությունները, հանրային վայրերը, տնտեսական գործունեության իրականացումը եւ հանրային ծառայություններն ու գործառույթները, ներառյալ՝ իրավակիրառ գործունեությունը.
 - դ. անդամ պետության ամբողջ տարածքը:

¹ Քանի որ բոլոր մարդիկ պատկանում են միեւնույն կենսաբանական տեսակին, ՌԱԵՀ-ը մերժում է տարբեր «ռասաների» գոյության փաստի վրա հիմնված տեսությունները: Այնուամենայնիվ, սույն առաջարկության մեջ ՌԱԵՀ-ն օգտագործում է այս եզրույթը՝ ապահովելու համար, որ այն անձինք, որոնք ընդհանուր առմամբ եւ սխալմամբ ընկալվում են որպես «այլ ռասայի» պատկանող անձինք, չբացառվեն Առաջարկությամբ նախատեսված պաշտպանության շրջանակից:

II. Ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը

5. Անդամ պետությունների իրավական եւ վարչական ավանդույթներից կախված՝ հավասարության հարցերով մարմինները կարող են ունենալ տարբեր ձեւեր:
6. Հավասարության հարցերով մարմինների մանդատը կարող է ընդգրկել մեկ կամ բազմաթիվ հիմքեր: Հավասարության հարցերով մարմնի՝ բազմաթիվ հիմքեր ընդգրկող մանդատի դեպքում անհրաժեշտ է հստակ եւ պատշաճ կերպով կենտրոնանալ ընդգրկված հիմքերից յուրաքանչյուրի եւ դրանց միջեւ փոխհատումների վրա:
7. Հավասարության հարցերով մարմինները կարող են հանդես գալ առանձին կամ այնպիսի բազմամանդատ հաստատությունների կառուցվածքում հավասար մաս կազմել, որոնք ներառում են մարդու իրավունքների կամ Օմբուդսմենի մանդատը: Այս վերջին դեպքում պետք է կիրառվեն հետևյալ դրույթները.
 - ա. օրենսդրությամբ պետք է հստակորեն սահմանվի հաստատության հավասարության ապահովման մանդատը.
 - բ. յուրաքանչյուր մանդատի համար պետք է տրամադրվեն համապատասխան մարդկային եւ ֆինանսական ռեսուրսներ՝ հավասարության ապահովման մանդատի վրա պատշաճ կերպով կենտրոնանալու համար.
 - գ. ղեկավարման, խորհրդատվական եւ կառավարման կառույցները պետք է կազմակերպվեն այնպես, որ ապահովվի հավասարության ապահովման մանդատի հստակ ղեկավար բնույթը, խթանումն ու տեսանելիությունը.
 - դ. զեկույց ներկայացնելու հետ կապված կարգավորումներով պետք է պատշաճ կարեւորություն տրվի հավասարության ապահովման մանդատի շրջանակներում առաջացած մտահոգություններին եւ կատարված աշխատանքին:
8. Եթե հավասարության հարցերով մարմինները բազմամանդատ հաստատությունների մաս են կազմում, ապա սույն Ընդհանուր քաղաքականության մասին առաջարկությունը տարածվում է այդ հաստատությունների եւ հավասարության ոլորտում դրանց ծավալած գործունեության վրա: Նման հաստատությունների բոլոր մանդատների համար վերապահված իրավասություններն ու լիազորությունները պետք է ներդաշնակեցվեն եւ հավասարեցվեն այնպես, որ յուրաքանչյուր մանդատի համար հնարավորության սահմաններում վերապահված լինի մյուս մանդատներից ցանկացածի համար հասանելի իրավասությունների եւ լիազորությունների ամենաընդգրկուն շրջանակը:
9. Հավասարության հարցերով տարբեր մարմինների առկայության դեպքում դրանց իրավասություններն ու լիազորությունները պետք է հավասարեցվեն, եւ պետք է իրականացվի համակարգում՝ համընկնումները վկայակոչելու,

համատեղ գործունեության հնարավորություն ստեղծելու եւ ռեսուրսների օգտագործումն օպտիմալացնելու նպատակով: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է մշակեն խտրականության բացառման վերաբերյալ օրենսդրության ընդհանուր մեկնաբանություն եւ համակարգված ձևով օգտվեն իրենց իրավասություններից ու լիազորություններից:

III. Գործառույթները

10. Հավասարության հարցերով մարմիններին պետք է վերապահվի՝

- ա. հավասարությունը խթանելու եւ խտրականությունը կանխարգելելու գործառույթը (խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթ), որը մանրամասն ներկայացված է 13-րդ կետում.
- բ. խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց օժանդակելու եւ նրանց անունից վարույթ նախաձեռնելու գործառույթը (օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթ), որը մանրամասն ներկայացված է 14-րդ կետում.

[դրանց] կարող է վերապահվել նաեւ՝

- գ. բողոքների վերաբերյալ որոշում կայացնելու գործառույթը (որոշում կայացնելու գործառույթ), որը մանրամասն ներկայացված է 17-րդ կետում:

Որոշում կայացնելու գործառույթը կարող է համատեղ վերապահվել եւ՝ հավասարության հարցերով մարմիններին, եւ՝ դատական համակարգին կամ ամբողջությամբ վերապահվել դատական համակարգին:

- 11. Եթե օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու, ինչպես նաեւ որոշում կայացնելու գործառույթներն իրենց համակցությամբ վերապահված են մեկ մարմնի, ապա անհրաժեշտ է ապահովել, որ գործառույթներից յուրաքանչյուրն իրականացվի տարբեր ստորաբաժանումների կամ տարբեր աշխատակազմերի կողմից: Համապատասխան մարդկային եւ ֆինանսական ռեսուրսներ պետք է հատկացվեն բոլոր գործառույթների համար, եւ հավասարության հարցերով մարմինը պետք է ապահովի, որ խտրականության կամ անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց տրամադրվի համապարփակ իրավաբանական եւ անձնական օժանդակություն:
- 12. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն որոշելու, թե որ իրավասությունների, նպատակների եւ գործողությունների վրա են կենտրոնանալու որեւէ կոնկրետ ժամանակահատվածում, եւ թե դրանց որ համակցությունից են օգտվելու:

IV. Խթանելու եւ կանխարգելելու իրավասությունները

13. Հավասարության հարցերով մարմինների՝ խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթը պետք է ներառի հետեւյալ իրավասությունները՝

- ա. նպաստել եւ հասնել հավասարության, կանխարգելել եւ վերացնել խտրականությունն ու անհանդուրժողականությունը, ինչպես նաեւ խթանել հասարակության տարբեր խմբերի բազմազանությունն ու դրանց միջեւ լավ հարաբերությունները.
- բ. կառուցել շարունակական երկխոսություն խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկվող խմբերի եւ դրանց ներկայացուցչական կազմակերպությունների, ինչպես նաեւ մարդու իրավունքներին եւ հավասարությանն առնչվող հարցերի շուրջ առավել ընդհանուր հիմունքներով գործող կազմակերպությունների հետ.
- գ. սեփական նախաձեռնությամբ իրականացնել հարցումներ իրենց մանդատի ներքո գտնվող բոլոր հարցերի վերաբերյալ՝ անդրադառնալով ինչպես անհատական, այնպես էլ կառուցվածքային խտրականությանը, ինչպես նաեւ ներկայացնել առաջարկություններ ու հրապարակել դրանք.
- դ. նշանակել եւ անցկացնել հետազոտություն սեփական մանդատի ներքո գտնվող ցանկացած հարցի վերաբերյալ.
- ե. ձեւավորել հասարակության շրջանում հավասարության, բազմազանության, հավասար վերաբերմունքի վերաբերյալ օրենսդրության, խտրականության բացառման եւ փոխըմբռնման վերաբերյալ իրազեկվածություն, գիտելիքներ, ապահովել դրանց արժեւորումն ու դրանց նկատմամբ հարգանքը.
- զ. խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկվող խմբերի մոտ ձեւավորել հավասար վերաբերմունքի մասին օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքների եւ իրավական պաշտպանության միջոցների վերաբերյալ գիտելիքներ, այդ իրավունքներն իրականացնելու համար կարողություն եւ հավասարության հարցերով մարմինների նկատմամբ վստահություն.
- է. մշակել չափորոշիչներ եւ տրամադրել հանրային ու մասնավոր ոլորտների անհատներին ու հաստատություններին տեղեկություններ, խորհրդատվություն, ուղղորդում եւ օժանդակություն՝ հավասարության խթանման եւ ձեռք բերման, խտրականության ու անհանդուրժողականության կանխարգելման լավագույն փորձի վերաբերյալ.
- ը. նպաստել եւ օժանդակել հանրային ու մասնավոր ոլորտներում անհավասարությունը վերացնելուն ուղղված դրական գործողությունների իրականացմանը.

- թ. օժանդակել իրենց գործառույթներն իրականացնելիս բոլոր մարմինների վրա դրված՝ հավասարությունը խթանելու եւ խտրականությունը կանխարգելելու ընդհանուր պարտականության կատարմանը, ինչպես առաջարկվում է ՌԱԵՀ-ի Ընդհանուր քաղաքականության մասին թիվ 7 առաջարկության մեջ, ինչպես նաեւ սահմանել չափորոշիչներ դրա իրականացման համար եւ անհրաժեշտության դեպքում կիրառել դրանք.
- ժ. մասնակցել նոր քաղաքականության, օրենսդրության եւ կատարողական ակտերի շուրջ խորհրդատվական ընթացակարգերին, վերահսկել գործող քաղաքականությունը, օրենսդրությունը եւ կատարողական ակտերը, ինչպես նաեւ առաջարկություններ ներկայացնել քաղաքականության, օրենսդրության կամ կատարողական ակտերի փոփոխման կամ ներդրման վերաբերյալ.
- ժա. խթանել հիմնական խմբերի՝ հավասարության եւ խտրականության բացառման մասով վերապատրաստումը եւ ներդրում ունենալ դրանում.
- ժբ. վերահսկել իրենց առաջարկությունների կատարման գործընթացը.
- ժգ. հետեւել դատարանների եւ որոշում կայացնող այլ մարմինների կողմից կայացված որոշումների կատարմանը.
- ժդ. խթանել եւ օժանդակել համապատասխան միջազգային պայմանագրերի վավերացմանը, ինչպես նաեւ այդպիսի պայմանագրերի ու համապատասխան չափորոշիչների, նախադեպային իրավունքի ու միջկառավարական կազմակերպությունների կողմից ներկայացվող զեկույցների կատարման եւ տարածման գործընթացին, համապատասխան միջկառավարական կազմակերպությունների հետ միասին մասնակցել դրանց վարույթներին, հաշվի առնել դրանց առաջարկությունները եւ վերահսկել վերջիններիս կատարումը.
- ժե. համագործակցել եւ օժանդակել հավասարության հարցերով մարմնի նպատակներին համանման նպատակներ ունեցող կազմակերպություններին: Ընդհանուր պատկերացում կազմել հավասարությանն առնչվող հիմնական հարցերի վերաբերյալ եւ համագործակցության համաձայնագրեր կնքել այդպիսի կազմակերպությունների հետ:

V. Ծանոթակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու իրավասությունները

- 14. Հավասարության հարցերով մարմինների՝ օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթը պետք է ներառի հետեւյալ իրավասությունները՝
 - ա. ստանալ բողոքներ, ինչպես նաեւ տրամադրել անձնական օժանդակություն եւ իրավաբանական խորհրդատվություն ու աջակցություն խտրականության կամ անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց՝ համապատասխան հաստատությունների,

դատական մարմինների եւ դատարանների առջեւ նրանց իրավունքները երաշխավորելու նպատակով.

- բ. անհրաժեշտության դեպքում դիմել հաշտեցման ընթացակարգերին.
 - գ. խտրականության կամ անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց վերջիններիս համաձայնությամբ ներկայացնել համապատասխան հաստատություններում, դատական մարմիններում եւ դատարաններում.
 - դ. հավասարության հարցերով մարմնի սեփական անունից անհատական եւ կառուցվածքային խտրականության կամ անհանդուրժողականության փաստի առթիվ գործեր հարուցել համապատասխան հաստատություններում, դատական մարմիններում եւ դատարաններում.
 - ե. համապատասխան հաստատություններում, դատական մարմիններում եւ դատարաններում ներկայացնել օժանդակ դիրքորոշումներ (amicus curiae), հանդես գալ որպես երրորդ կողմ կամ փորձագետ.
 - զ. վերահսկել հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության հարցերով զբաղվող հաստատությունների, դատական մարմինների եւ դատարանների որոշումների կատարումը:
15. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն իրենց սահմանած՝ հրապարակված չափանիշների հիման վրա ընտրելու այն գործերը, որոնք քննում են ներկայացուցչության համար եւ ռազմավարական վարույթի շրջանակներում, ինչպես նաեւ ընտրելու այն հարթությունը, որտեղ վերջիններս փորձում են երաշխավորել անհատական եւ կառուցվածքային խտրականության ենթարկված անձանց իրավունքները:
16. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն այնպիսի համակարգի առկայություն, որով խտրականության կամ անհանդուրժողականության ենթարկված անձինք ստիպված չեն լինի կրել դատական եւ վարչական ծախսեր կամ կատարել ներկայացուցչական վճարներ՝ մասնավորապես կառուցվածքային խտրականության գործերով, ինչպես նաեւ այն դեպքերում, երբ նրանց գործերը քննվում են ռազմավարական վարույթում:

VI. Որոշում կայացնելու իրավասությունները

17. Որոշում կայացնելու գործառույթը հավասարության հարցերով մարմիններին վերապահվելու դեպքում պետք է ներառի հետևյալ իրավասությունները.
 - ա. ստանալ, քննել, լսել խտրականության հիմքով անհատական եւ կոլեկտիվ բողոքներ ու հաշտեցնել կողմերին, ինչպես նաեւ որոշումներ կայացնել այդ բողոքների վերաբերյալ՝ հիմնվելով ապացուցման ընդհանուր պարտականության վերաբերյալ դրույթներ ներառող համապատասխան օրենսդրության վրա.
 - բ. որոշել, թե արդյոք տեղի է ունեցել քաղաքացիական կամ վարչական գործով խտրականության բացառման վերաբերյալ օրենսդրության խախտում.
 - գ. կայացնել իրավաբանորեն պարտադիր որոշումներ, որոնք պահանջում են գործողություններ՝ ուղղված խտրականությունը վերացնելուն, լիարժեք հավասարության հասնելուն, հետագա խտրականությունը կանխարգելելուն, ինչպես նաեւ արդյունավետ, համաչափ եւ տարհամոզիչ պատասխանատվության միջոցներ սահմանելուն, ներառյալ՝ նյութական եւ ոչ նյութական վնասների հատուցման վճարումը, տուգանքները եւ որոշման ու կատարողի անվան հրապարակումը.
 - դ. ապահովել իրենց որոշումների կատարումն ու իրականացումը եւ հրապարակել իրենց որոշումներն ու առաջարկությունները:
18. Եթե բողոքների վերաբերյալ որոշում կայացնող՝ հավասարության հարցերով մարմիններին չի տրվում իրավաբանորեն պարտադիր որոշումներ կայացնելու եւ պատասխանատվության միջոցներ սահմանելու իրավասություն, ինչպես նշված է 17(գ) եւ (դ) կետերում, ապա հավասարության հարցերով մարմինն պետք է տրվի հետևյալ իրավասությունը.
 - ա. ներկայացնել ոչ պարտադիր առաջարկություններ, որոնցով պահանջվում են գործողություններ՝ ուղղված խտրականությունը վերացնելուն, լիարժեք հավասարության հասնելուն եւ հետագա խտրականությունը կանխարգելելուն.
 - բ. ապահովել իր առաջարկությունների կատարումը եւ անհրաժեշտության դեպքում հրապարակել իր որոշումներն ու առաջարկությունները:
19. Օրենքով պետք է նախատեսվի հավասարության հարցերով մարմնի իրավաբանորեն պարտադիր վերջնական որոշումները դատարաններում բողոքարկելու իրավունք:
20. Օրենքով պետք է նախատեսվի, որ բողոքարկուներն իրավունք ունենան ընտրելու, թե արդյոք իրենք ցանկանում են նախեւառաջ վարույթ նախաձեռնել հավասարության հարցերով մարմնում, թե՞ անմիջապես դիմել դատարան: Հավասարության հարցերով մարմիններում հարուցվող վարույթների ուժով

պետք է կասեցվեն հաջորդող դատական վարույթ հարուցելու ժամկետները:

VII. Ապացույցներ եւ տեղեկություններ ձեռք բերելու լիազորությունները

21. Մասնավորապես հարցումներ իրականացնելիս եւ բողոքների վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ունենան ապացույցներ եւ տեղեկություններ ձեռք բերելու լիազորություններ: Դրանք պետք է ներառեն հետևյալ լիազորությունները՝
 - ա. պահանջել գործերի, փաստաթղթերի եւ այլ նյութերի պատրաստում՝ ստուգման, ուսումնասիրման եւ դրանցից պատճեններ վերցնելու նպատակով.
 - բ. իրականացնել տեղում ստուգումներ.
 - գ. հարցաքննել անձանց.
 - դ. դիմել կատարման ենթակա դատական ակտ ընդունելու համար կամ կիրառել վարչական տուգանքներ, եթե անհատը կամ հաստատությունը չի կատարում վերը նշվածը:

VIII. Անկախությունը եւ արդյունավետությունը

22. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է գործեն առանց պետության, քաղաքական կուսակցությունների կամ այլ դերակատարների կողմից որևէ միջամտության, եւ վերջիններիս կողմից նրանց չպետք է տրվեն ցուցումներ. նրանք պետք է լիարժեք անկախ լինեն ինչպես ինստիտուցիոնալ, այնպես էլ գործառնական մակարդակներում:
23. Հավասարության հարցերով մարմիններում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պետք է ընտրվեն կամ նշանակվեն թափանցիկ, մասնագիտական պատրաստվածության վրա հիմնված եւ մասնակցային ընթացակարգերով: Գործադիր իշխանությունը չպետք է ունենա որոշիչ ազդեցություն ընտրության գործընթացի որևէ փուլում:
24. Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պետք է օգտվեն գործառութային անձեռնմխելիությունից, պաշտպանված լինեն սպառնալիքներից եւ հարկադրանքից, ինչպես նաեւ ունենան համապատասխան երաշխիքներ՝ պաշտպանվելու պաշտոնից կամայականորեն ազատվելուց կամ պաշտոնավարման ժամկետը կամայականորեն չերկարաձգվելուց այն դեպքում, երբ ժամկետը երկարաձգելը սահմանված նորմ է:
25. Օրենքով պետք է սահմանվի ցանկացած այն գործունեությունն ու անդամակցությունը, որն անհամատեղելի է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնելու հետ:

26. Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պետք է ունենան հստակ սահմանված պարտավորություններ, ստանան պատշաճ վարձատրություն եւ նշանակվեն որոշակի ժամկետով:
27. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ինքնուրույն որոշում կայացնեն իրենց ներքին կառուցվածքի եւ սեփական ռեսուրսները կառավարելու եղանակի վերաբերյալ, ունենան իրենց սեփական աշխատակազմը հավաքագրելու եւ դրա ներսում նշանակումներ կատարելու լիազորություններ, ինչպես նաեւ ունենան իրենց կարիքներին համապատասխան իրենց սեփական նստավայրը:
28. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ապահովվեն համապատասխան անձնակազմով եւ ֆինանսական միջոցներով՝ իրենց գործառույթներն ու իրավասություններն իրական ազդեցությամբ իրականացնելու համար: Նրանք պետք է ունենան առանձին բյուջե կամ բյուջետային տող, եւ նրանց ֆինանսավորումը յուրաքանչյուր տարի պետք է ներկայացվի խորհրդարանի հաստատմանը: Հավասարության հարցերով մարմնի բյուջեի կամայական կամ անհամաչափ կրճատում չպետք է կատարվի: Հավասարության հարցերով մարմնի մանդատի, գործառույթների կամ իրավասությունների ընդլայնման դեպքում դա պետք է համապատասխանի տվյալ մարմնի հավասարության ապահովման մանդատին եւ ուղեկցվի համապատասխան լրացուցիչ ֆինանսավորմամբ:
29. Հավասարության հարցերով մարմիններն իրենց գործառույթների բաց եւ թափանցիկ իրականացման համար պետք է իրավասու լինեն ձեռք բերելու լրացուցիչ ֆինանսական միջոցներ պետությունից տարբեր այլ աղբյուրներից՝ երկրի ներսում եւ դրա սահմաններից դուրս՝ միաժամանակ ապահովելով, որ դրանով չվտանգվի իրենց անկախությունը:
30. Հավասարության հարցերով մարմիններին պետք է վերապահված լինի հրապարակային հայտարարություններ անելու, ինչպես նաեւ հետազոտություն կատարելու եւ զեկույցներ կազմելու ու հրապարակելու իրավունք՝ առանց կառավարության կամ որեւէ այլ հաստատության կամ արտաքին կողմի նախնական թույլտվության, հաստատման կամ վերջինիս ուղղված ծանուցման:
31. Հավասարության հարցերով մարմնի գործողությունները պետք է հիմնված լինեն միջազգային եւ ազգային համապատասխան իրավական դաշտի, չափորոշիչների եւ նախադեպային իրավունքի վրա: Նրանց զեկույցներն ու առաջարկությունները պետք է հիմնված լինեն հետազոտության, քննության, փաստաթղթավորման, ինչպես նաեւ անկողմնակալ եւ անկախ տեղեկատվության օգտագործման արդյունքում ձեռք բերված փորձագիտական տվյալների ու ապացույցների վրա:
32. Հավասարության հարցերով մարմինների վրա պետք է տարածվեն հանրային ծառայության մասին օրենքի եւ պետական մարմինների նկատմամբ կիրառվող՝ ֆինանսական հաշվետվողականության եւ ծախսերի վերաբերյալ

կանոնները:

33. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է պարբերաբար ներգրավվեն ռազմավարական ծրագրման գործընթացում, մշակեն եւ հետեւեն արդյունքներին ու ազդեցության ցուցանիշներին՝ դրանց առաջընթացը գնահատելու եւ համապատասխան պահերին գնահատումներ կատարելու համար:
34. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է մշակեն հաղորդակցման ռազմավարություն՝ իրենց իրազեկվածության մակարդակի բարձրացումը ձեւափոխելու եւ ուղղորդելու համար:
35. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է հրապարակեն տարեկան զեկույցներ, որոնք պետք է քննարկվեն խորհրդարանի կամ դրա համապատասխան կոմիտեների ու կառավարության կողմից, սակայն որոնք չպետք է ենթակա լինեն դրանց հաստատմանը:
36. Իշխանություններն ու հավասարության հարցերով մարմինները պետք է կայուն երկխոսություն ձեւավորեն հավասարության եւ խտրականության բացառման ոլորտում գրանցված առաջընթացի հարցերի շուրջ: Կառավարությունն ու մյուս մարմինները պետք է խորհրդակցեն եւ համագործակցեն հավասարության հարցերով մարմինների հետ եւ հաշվի առնեն օրենսդրության, քաղաքականության, ընթացակարգերի, ծրագրերի եւ գործելակերպերի վերաբերյալ դրանց առաջարկությունները: Օրենքով անհրաժեշտ է նախատեսել, որ կառավարությունն ու մյուս մարմինները պետք է արձագանքեն կամ գործողություններ ձեռնարկեն՝ հավասարության հարցերով մարմնի առաջարկությունները որոշակի ժամկետում իրականացնելու համար:
37. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ձեւավորեն համապատասխան կառույցներ՝ հավասարության հարցերով մարմնի ծրագրման գործընթացում եւ աշխատանքներում շահագրգիռ կողմերի եւ մասնավորապես քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների կայուն ներգրավման ու ներդրումների կատարման համար:
38. Հավասարության հարցերով մարմինների ղեկավար կազմը, խորհրդատվական մարմինները, ավագ կառավարիչներն ու աշխատակազմը պետք է հնարավորության սահմաններում արտացոլեն լայն հասարակության բազմազանությունը եւ ապահովեն գենդերային հավասարակշռություն:
39. Հավասարության հարցերով մարմինների աշխատակազմի անդամները պետք է ունենան բազմաթիվ այնպիսի հմտություններ, որոնք պահանջվում են հավասարության հարցերով մարմնին վերապահված բոլոր գործառույթներն ու իրավասություններն իրականացնելու համար:

IX. Մատչելիությունը

40. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է մատչելի լինեն նրանց համար, ում իրավունքների պաշտպանության համար դրանք ստեղծվել են: Մատչելիության համար պահանջում է հետևյալը՝
- ա. դյուրամատչելի տարածքներ, առցանց, էլեկտրոնային փոստի ու հեռախոսային ծառայություններ եւ սովյալ մարմնի ծառայություններից օգտվել ցանկացողների ժամանակային սահմանափակումները բավարարելու ճկունություն.
 - բ. տեղական մակարդակում իրազեկման նախաձեռնություններ եւ սովյալ մարմնի աշխատանքներն իրականացնելու համար նախատեսված տեղական ու տարածաշրջանային գրասենյակներ.
 - գ. խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկվող խմբերի հետ առանձին պահերի ներկա գտնվելը եւ դրանց հետ կայուն կապեր հաստատելը, ինչպես նշված է 12(բ) կետում.
 - դ. խտրականության կամ անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց համար հավասարության հարցերով մարմնի հետ կապ հաստատելու եւ խորհրդապահական ձեռով ու իրենց տիրապետած լեզվով հաղորդակցվելու, դեմ առ դեմ շփում ունենալու, ինչպես նաեւ ընդունելիության նվազագույն պայմանների պահպանմամբ բանավոր, առցանց կամ գրավոր բողոքներ ներկայացնելու հնարավորություն.
 - ե. նրանց նստավայրերի, ծառայությունների, ընթացակարգերի եւ գործելակերպերի հարմարեցումներ՝ հաշմանդամության բոլոր ձևերի հաշվառմամբ.
 - զ. դյուրընթեռնելի լեզվի օգտագործում հրապարակումներում, մասնավորապես այն հրապարակումներում, որոնք տեղեկություններ են տրամադրում իրավունքների եւ իրավական պաշտպանության միջոցների վերաբերյալ, ինչպես նաեւ ընտրված հրապարակումների թարգմանություն՝ երկրում լայնորեն օգտագործվող բոլոր լեզուներով.
 - է. հավասարության հարցերով մարմնի անվճար գործառույթներն ու ծառայությունները՝ բողոքարկուների եւ պատասխանողների համար.
 - ը. քայլերի ձեռնարկում՝ այս դրույթները մատչելի ու հասանելի դարձնելու նպատակով հանրայնացնելու համար:

X. Մոնիթորինգը

41. Մույն Ընդհանուր քաղաքականության մասին առաջարկության իրականացման մոնիթորինգը կազմում է երկրի մոնիթորինգի, ինչպես նաեւ ՌԱԵՀ-ի եւ Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների միջեւ կառուցողական երկխոսության մի մասը:

Բացատրական հուշագիր

Ներածություն

1. Սույն Ընդհանուր քաղաքականության մասին առաջարկությունը (ԸՔԱ) կենտրոնանում է իրական ազդեցություն ունենալու կարողությամբ հավասարության հարցերով մարմինների ստեղծման եւ գործունեության հիմնական տարրերի վրա: Այսպիսի մարմինները կենսական նշանակություն ունեն հավասարությունը խթանելու եւ ռասիզմն ու անհանդուրժողականությունը կայուն կերպով վերացնելու գործընթացում: Հավասարության հարցերով մարմիններն առանցքային դեր են խաղում հավասարության կարելորդության մասին համապատասխան անձանց եւ հաստատություններին իրազեկելու գործում, ինչպես նաեւ հավասարությունն իրականություն դարձնելու ուղղությամբ քայլեր ձեռնարկելու համար նրանց աջակցելու հարցում:
2. 1997 թվականին ԸՔԱ-ի թիվ 2 առաջարկության սկզբնական տարբերակի ընդունումից քսան տարի անց ՌԱԵՀ-ը որոշել է վերանայել այդ տեքստը՝ այս ընթացքում ձեռք բերված փորձն ու մշակված բազմաթիվ լավագույն գործելակերպերը ներառելու նպատակով: «Ազգային մասնագիտացված մարմիններ» եզրույթը, որն օգտագործվել է սկզբնական տեքստում, թարմացվել է փոխարինվել է մի եզրույթով, որն այժմ լայնորեն օգտագործվում է այդպիսի մարմինների համար, այն է՝ «հավասարության հարցերով մարմիններ»:
3. ԸՔԱ-ի թիվ 2 առաջարկության 1997 թվականի սկզբնական տարբերակի հետ միասին հավասար վերաբերմունքի մասին ԵՄ հրահանգները (Թիվ 2000/43/ԵՀ հրահանգի 13-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է ռասայական կամ էթնիկ ծագման հիմքով խտրականությանը, ինչպես նաեւ Թիվ 2004/113/ԵՀ հրահանգի 12-րդ հոդվածը, Թիվ 2006/54/ԵՀ հրահանգի 20-րդ հոդվածը եւ Թիվ 2010/41/ԵՄ հրահանգի 11-րդ հոդվածը, որոնք վերաբերում են գենդերային խտրականությանը) շարժիչ ուժ են հանդիսացել հավասարության հարցերով մարմինների զարգացման համար: Այդ հրահանգների ընդունմամբ ԵՄ անդամ պետություններն ընդունել են հավասարության հարցերով մարմիններ ստեղծելու պարտավորությունը:
4. Եվրոպայի խորհրդի գրեթե բոլոր անդամ պետությունները վավերացրել են նաեւ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան (ՀԱԻԿ), որի 33.2 հոդվածով նախատեսվում է նմանատիպ պարտավորություն:
5. Ռասիզմի դեմ ՄԱԿ-ի համաշխարհային համաժողովում 2001 թվականին ընդունված Դուրբանի հռչակագրի եւ Գործողությունների ծրագրի շրջանակներում, ինչպես նաեւ Եվրոպայի խորհրդի մարդու իրավունքների հանձնակատարի (ՄԻՀ (2011) 2) կողմից նույնպես կոչ է արվել ստեղծել եւ

ամրապնդել այդպիսի հաստատությունները: 1993 թվականի դեկտեմբերի 20-ին ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված՝ Մարդու իրավունքների խթանման եւ պաշտպանության ազգային հաստատությունների վերաբերյալ Փարիզյան սկզբունքներն ու դրանց մեկնաբանման եւ կիրարկման վերաբերյալ Ընդհանուր դիտողությունները կարելուք ուղենիշ են հանդիսացել հավասարության հարցերով մարմինների ստեղծման համար: ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության վերացման հարցերով կոմիտեն լրացուցիչ զգալի աշխատանք է կատարել այս ոլորտում:

6. Սույն ԸՔԱ-ում ներկայացված առաջարկությունները հիմնված են այդ տեքստերի վրա եւ նախատեսված են հետագայում ամրապնդելու ինչպես անդամ պետությունների, այնպես էլ հավասարության հարցերով մարմինների ջանքերը՝ հավասարության եւ սոցիալական համախմբման հասնելու համար: Դրանք չպետք է օգտագործվեն որեւէ այնպիսի ձևով, որով կսահմանափակվեն կամ կթուլանան գործող հավասարության հարցերով մարմինները կամ դրանց անկախության եւ արդյունավետության առկա երաշխիքները:

I. Հավասարության հարցերով մարմինների ստեղծումը

Առաջարկության 1-ին կետ

7. Անդամ պետությունները պետք է ստեղծեն հավասարության հարցերով հզոր մարմին: Որոշ անդամ պետություններ ստեղծել են հավասարության հարցերով մեկից ավելի մարմիններ՝ խտրականության տարբեր հիմքերը (ԸՔԱ-ի 4(բ) կետ), հանրային եւ մասնավոր ոլորտների բոլոր բնագավառները (ԸՔԱ-ի 4(գ) կետ), անդամ պետության ամբողջ տարածքը (ԸՔԱ-ի 4(դ) կետ) եւ սույն ԸՔԱ-ով սահմանված տարբեր գործառույթներ (ԸՔԱ-ի 10-րդ կետ) ընդգրկելու համար:
8. Այնուամենայնիվ, չափազանց շատ մարմիններից բաղկացած չափազանց բարդ համակարգ ստեղծելը որոշ ռիսկեր է պարունակում. սահմանափակ մարդկային եւ ֆինանսական ռեսուրսները կարող են ցրվել, համապատասխան մարմինների տեսանելիությունը կարող է տուժել, մարդիկ գուցե չիմանան, թե որ մարմինն է իմել, եւ արժեքավոր ռեսուրսներ կարող են պահանջվել այս մարմինների միջեւ համակարգումն ապահովելու համար՝ իրենց մանդատների շրջանակներում աշխատունակ լինելու փոխարեն: Եթե ստեղծվում են հավասարության հարցերով մեկից ավելի մարմիններ, եւ եթե ապացուցվում է դրա արդյունավետությունը, ապա իշխանությունները պետք է ապահովեն այդ մարմինների միջեւ փոխադարձ կապը եւ սերտ համագործակցությունը:
9. Մահմանադրական դրույթի ուժով հավասարության հարցերով մարմինների ստեղծմամբ առաջարկվում են կուռ եւ լրացուցիչ երաշխիքներ, քանի որ դա ավելի կդժվարեցնի հավասարության հարցերով մարմնի վերացումը կամ զգալիորեն թուլացումը: Հետեւաբար ՌԱԵՀ-ը նախընտրելի է համարում կիրառել սահմանադրական դրույթ: Մարմնի կազմակերպական կառուցվածքի

վերաբերյալ մանրամասները կարող են շարադրվել առանձին օրենքով: Եթե հավասարության հարցերով մարմինները չեն ստեղծվում սահմանադրական դրույթի ուժով, ապա անդամ պետությունները պետք է ղեկավարվեն խորհրդարանի կողմից ընդունված օրգանական կամ սովորական օրենքով:

10. Խտրականության բացառման վերաբերյալ համակողմանի եւ հստակ օրենսդրության առկայությունը մեկ այլ կարելուրագույն հիմք է հավասարության հարցերով մարմինների գործունեության եւ ազդեցության համար: Այդպիսի օրենսդրության ուղենիշները ներկայացված են «Ռասիզմի եւ ռասայական խտրականության դեմ պայքարի ազգային օրենսդրության վերաբերյալ» ՌԱԵՀ-ի Ընդհանուր քաղաքականության մասին թիվ 7 առաջարկության մեջ:

Առաջարկության 2-րդ կետ

11. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է լինեն անկախ, մասնավորապես՝ կառավարությունից, որպեսզի հնարավորություն ունենան իրենց կողմից պատշաճ համարվող ձևով անդրադառնալու հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության հիմնահարցերին՝ առանց որևէ կողմի միջամտության: Սա նաև դրանց ապահովում է անհրաժեշտ ազատությամբ՝ հավասարությունը խթանելու եւ հաստատելու նոր ուղիներ գտնելու եւ դրանց հետեւելու համար: Անկախությունն ուստի նախապայման է հավասարության հարցերով մարմինների արդյունավետության եւ ազդեցության համար: Անկախությունը հատկապես կարելուր է այն դեպքում, երբ հավասարության հարցերով մարմիններն անդրադառնում են իշխանությունների կողմից դրսևուրվող (կառուցվածքային) խտրականությունը, եւ երբ նրանց վերապահված է բողոքների վերաբերյալ որոշում կայացնելու գործառույթը (ԸՔԱ-ի 10(գ) կետ):
12. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ունենան ինչպես *դե յուրե*, այնպես էլ *դե ֆակտո* անկախություն: *Դե յուրե* անկախության համար անհրաժեշտ երաշխիքները պետք է պարունակվեն հավասարության հարցերով մարմինը սահմանող սահմանադրական եւ իրավական դրույթներում (տե՛ս ԸՔԱ-ի 3-րդ կետը): Այն եղանակը, որով պետք է դիտարկել այս տարրերը, սահմանված է մասնավորապես ԸՔԱ-ի 22-39-րդ կետերում:
13. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է լինեն առանձին իրավական կառույցներ, իսկ անդամ պետության իրավակարգի համաձայն՝ առանձին իրավաբանական անձինք: Գործադիր եւ օրենսդիր իշխանության կազմից դուրս դրանց տեղակայելու վերաբերյալ առաջարկությամբ չեն բացառվում այդ մարմինների հետ բոլոր փոխհարաբերությունները: Ընդհակառակը, գործադիր եւ օրենսդիր մարմինները պետք է խորհրդակցեն եւ տեսակետներ փոխանակեն հավասարության հարցերով մարմնի հետ՝ վերջինիս մանդատի ներքո գտնվող բոլոր հարցերի վերաբերյալ: Միեւնույն ժամանակ գործադիր կամ օրենսդիր մարմինը չպետք է ունենա՝ հավասարության հարցերով

մարմնին ցուցումներ տալու լիազորություն՝ դրա ռազմավարական ծրագրման, գործողությունների եւ գործունեության մասով:

14. *Ղե ֆակտո* անկախությունը նշանակում է, որ գործադիր եւ օրենսդիր մարմինները չպետք է ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն փորձեն ցուցումներ տալ հավասարության հարցերով մարմնին կամ ոչ պատշաճ ազդեցություն ունենալ դրա վրա: Այդպիսի ազդեցության իրականացման ձեւերը ներառում են բյուջեի անհամաչափ կրճատում կամ իրավասությունների եւ լիազորությունների վերացում, հավասարության հարցերով մարմնին, դրա ղեկավարներին կամ աշխատակազմին ուղղված սպառնալիքներ եւ հավասարության հարցերով մարմնի վրա ճնշում գործադրելու նպատակով լրատվամիջոցների կամ այլ հանրային կամ մասնավոր հաստատությունների օգտագործում: Հավասարության հարցերով մարմնի անկախությունն ու արդյունավետությունն այդպիսի ոչ պատշաճ ազդեցությունից պաշտպանելու համար օրենքը պետք է նաեւ պարունակի երաշխիքներ՝ կապված հավասարության հարցերով մարմնի իրավասությունների, լիազորությունների եւ ռեսուրսների հետ (տե՛ս ԸՔԱ-ի 3-րդ եւ 28-րդ կետերը):
15. Հավասարության հարցերով մարմնում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք հավասարության հարցերով մարմնի կազմում գործելիս պետք է ընդգծեն եւ պնդեն իրենց անկախությունը: Լրացուցիչ երաշխիք է համարվում գործադիր, օրենսդիր եւ հավասարության հարցերով մարմինների միջեւ փոխանակումները հնարավոր առավելագույն սահմաններում բաց եւ թափանցիկ դարձնելը:
16. Անհրաժեշտ է, որ անկախությունը զուգակցվի արդյունավետության հետ՝ հավասարության հարցերով մարմնի՝ ազդեցություն ունենալու հնարավորությունն ապահովելու համար: Արդյունավետությունը նշանակում է, որ հավասարության հարցերով մարմինն իր գործառույթներն ու իրավասություններն իրականացնում է այնպիսի եղանակով, մասշտաբով ու չափորոշիչով, որոնք զգալի ազդեցություն են ունենում հավասարության ձեռք բերման, խտրականության ու անհանդուրժողականության վերացման գործընթացի վրա: Արդյունավետ աշխատանքի կատարման հնարավորություն ունենալու համար հավասարության հարցերով մարմիններին անհրաժեշտ են մասնավորապես համապատասխան իրավասություններ, լիազորություններ եւ ռեսուրսներ, ինչպես սահմանված է ԸՔԱ-ի 13-րդ եւ հաջորդող կետերում:

Առաջարկության 3-րդ կետ

17. Այն հիմնական տարրերի վերաբերյալ մանրամասները, որոնք պետք է կարգավորվեն հավասարության հարցերով մարմնի ստեղծման վերաբերյալ տեքստով կամ էլ սահմանադրական դրույթի ուժով մարմնի ստեղծման դեպքում՝ հավասարության հարցերով մարմնի մասին լրացուցիչ առավել մանրամասն օրենքով, նկարագրված են ԸՔԱ-ի հետեւյալ կետերում:

Առաջարկության 4-րդ կետ

18. Հավասարության հարցերով մարմնի մանդատը պետք է ունենա լայն ու համապարփակ շրջանակ եւ ընդգրկի հավասարությունը խթանելու եւ դրան հասնելու բոլոր գործողությունները: Հավասարության ձեռք բերումը ներառում է երկուսն էլ՝ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկվող անձանց իրավունքների հավասար հասանելիությունն եւ իրականացում, ինչպես նաեւ տարբեր ոլորտներում նրանց անհատական եւ կոլեկտիվ իրավիճակի բարելավում: Այս ոլորտները ներառում են, ի թիվս այլնի, կրթությունը, զբաղվածությունը, բնակարանային ապահովումն ու առողջապահությունը, քաղաքական ներկայացուցչությունը, իշխանությունը եւ ազդեցությունը որոշում կայացնելու գործընթացի վրա, ճանաչումը, կարգավիճակը եւ դիրքորոշումը, ինչպես նաեւ խնամքի, հարգանքի եւ համերաշխության փոխհարաբերություններն այլ խմբերի ու հաստատությունների հետ:
19. Խտրականության ու անհանդուրժողականության կանխարգելումն ու վերացումը հիմնաքար են հավասարության հասնելու համար եւ ներառում են ռասիզմի բոլոր ձեւերի դեմ պայքարը (ներառյալ՝ այլատյացությունը, իսլամաֆոբիան, հակասեմիտիզմը եւ հակագնչուականությունը), հոմոֆոբիան ու տրանսֆոբիան եւ դրանց այնպիսի դրսեւորումները, ինչպիսիք են ատելության խոսքը եւ կիբեռ ատելությունը: Հավասարության հարցերով մարմնի ստեղծման վերաբերյալ տեքստով կամ խտրականության բացառման մասին օրենսդրությամբ պետք է հստակ սահմանվի, որ ատելության խոսքը խտրականության ձեւ է, եւ որ հավասարության հարցերով մարմիններին վերապահված է ատելության խոսքին առնվազն քաղաքացիական եւ վարչական իրավունքի միջոցներով հակազդելու մանդատը՝ համաձայն ՌԱԵՀ-ի ԸՔԱ-ի «Ատելության խոսքի դեմ պայքարի մասին» թիվ 15 առաջարկության 8-րդ կետի: Քանի որ ոստիկանությունն ու դատախազությունն այն մարմիններն են, որոնք հիմնականում իրավասու են առնչվել ատելության հիմքով հանցագործությունների հետ, հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն անձնական օժանդակություն եւ իրավաբանական խորհրդատվություն տրամադրելու ատելության հիմքով հանցագործությունից տուժած անձանց եւ նրանց ուղղորդելու իրավասու մարմիններ (տե՛ս Բացատրական հուշագրի 72-րդ եւ 81-րդ կետերը):
20. Կառուցվածքային խտրականությունը վերաբերում է համապատասխան հաստատություններում եւ հասարակության այլ կառույցներում գործող կանոններին, նորմերին, ռեժիմին, վերաբերմունքի եւ վարքագծի օրինաչափություններին, որոնք գիտակցաբար կամ ոչ գիտակցաբար խոչընդոտներ են ստեղծում խմբերի կամ անհատների համար՝ այն նույն իրավունքներից ու հնարավորություններից օգտվելիս, ինչ որ մյուսները, եւ որոնք հանգեցնում են նրանց համար ավելի նվազ բարենպաստ արդյունքների, քան բնակչության մեծամասնության համար: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնեն կառուցվածքային

խտրականության վկայակոչմանը, քանի որ՝ i) կառուցվածքային խտրականության մեջ ներգրավված անձինք հաճախ տեղյակ չեն իրենց գործողությունների խտրական ազդեցության մասին, ii) կառուցվածքային խտրականությունը պարբերաբար ազդում է մեծ թվով անձանց վրա, եւ iii) մեկուսացված անձինք հաճախ ի վիճակի չեն վիճարկել կառուցվածքային խտրականությունն ազդեցիկ հաստատություններում:

21. Խթանել բազմազանությունը նշանակում է օժանդակել հասարակությունում եւ կազմակերպություններում բազմազանության եւ դրա լրացուցիչ արժեքի գնահատման գործընթացին: Այն ներառում է ողջամիտ ճշգրտումների իրականացումը՝ բազմազանության գործնական հետեւանքները հաշվի առնելու համար: Հասարակության տարբեր խմբերի միջեւ լավ հարաբերությունների խթանումը ենթադրում է փոխադարձ հարգանքի, փոխըմբռնման եւ ինտեգրման խթանում՝ միեւնոյն ժամանակ շարունակելով պայքարել խտրականության ու անհանդուրժողականության դեմ:
22. ՌԱԵՀ-ի մանդատը սահմանափակվում է ԸՔԱ-ի 4(բ) կետում հստակ թվարկված խտրականության հիմքերով, ինչպես նաեւ այս հիմքերով ու Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով եւ Կոնվենցիային կից Թիվ 12 արձանագրության 1-ին հոդվածով կարգավորվող այլ հիմքերով դրսևորվող բազմակի եւ խաչաձեւ խտրականությամբ: Հավասարության հարցերով շատ մարմինների մանդատներ ներառում են նաեւ սույն դրույթներում նշված այլ հիմքեր, որոնք ընդգրկված չեն ՌԱԵՀ-ի շրջանակում: Սույն ԸՔԱ-ի առաջարկությունները կարող են կիրառվել, *mutatis mutandi*, հավասարության հարցերով այն մարմինների նկատմամբ, որոնք պատասխանատու են ՌԱԵՀ-ի մանդատի շրջանակներում ընդգրկված հիմքերի համար:
23. Գենդերային հայեցակարգը պետք է լինի հավասարության հարցերով մարմինների գործունեության բաղկացուցիչ մասը: Սա ներառում է վերլուծություն այն մասին, թե արդյոք կանանց եւ տղամարդկանց կարիքները, իրավիճակը եւ փորձը հավասարապես հաշվի են առնվել ու վկայակոչվել հավասարության հարցերով մարմնի ծրագրերում եւ գործողություններում:
24. Միեւնոյն ժամանակ, տրանսգենդեր եւ ինտերսեքս անձանց իրավիճակը պետք է հաշվի առնվի այն վերլուծություններում, որոնցով մերժվում են երկակի գենդերային դասակարգումը (Եվրոպայի խորհրդի մարդու իրավունքների հանձնակատար (2015թ.), Մարդու իրավունքները եւ ինտերսեքս անձինք, 37-րդ եւ հաջորդող էջերը):
25. Բազմակի խտրականությունը վերաբերում է խտրականության երկու կամ ավելի հիմքերով դրսևորվող խտրականությանը: Խաչաձեւ խտրականությունը վերաբերում է այնպիսի իրավիճակի, երբ խտրականության մի քանի հիմքեր միաժամանակ փոխազդում են միմյանց հետ այնպես, որ դառնում են անբաժանելի, եւ դրանց համակցությամբ ստեղծվում է նոր հիմք (1(գ) կետ եւ «Զբաղվածության ոլորտում ռասիզմի եւ

ռասայական խտրականության դեմ պայքարի մասին» ՌԱԵՀ-ի թիվ 14 ԸՔԱ-ի Բացատրական հուշագիր): Քանի որ բազմակի եւ խաչաձեւ խտրականությունը հաճախ հատկապես խիստ ազդեցություն է թողնում տուժածի վրա, եւ քանի որ այդ փոխհատումներում գտնվող անձինք ներկայացնում են ինքնության եւ փորձի որոշակի բազմազանություն, հավասարության հարցերով մարմինները պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնեն այդ հարցերին: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նույն կերպ հաշվի առնեն խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված երեխաների կարիքները:

26. Խտրականության տարբեր հիմքերի սահմանումները կարելի է գտնել «Ատելության խոսքի դեմ պայքարի մասին» ՌԱԵՀ-ի թիվ 15 ԸՔԱ-ի Բացատրական հուշագրի 7-րդ կետում:
27. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ընդգրկեն ամբողջ մասնավոր եւ հանրային հատվածը, ներառյալ՝ իրավակիրառ ոլորտը (տե՛ս ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի 7-րդ կետը): Այնուամենայնիվ, հավասարության հարցերով մի շարք մարմիններ, մասնավորապես՝ հավասարության վերաբերյալ ԵՄ հրահանգների համաձայն ստեղծված հավասարության հարցերով մարմինները, չեն ընդգրկում ամբողջ հանրային հատվածը եւ իրավասու չեն իրականացնել այնպիսի գործառույթներ, ինչպիսիք են ոստիկանական (տե՛ս «Ոստիկանության ոլորտում ռասիզմի եւ ռասայական խտրականության դեմ պայքարի մասին» ՌԱԵՀ-ի թիվ 11 ԸՔԱ-ն), քրեակատարողական եւ ռազմական գործառույթները: Դրանց մանդատի շրջանակները պետք է ընդլայնվեն, հակառակ դեպքում մեկ այլ անկախ մարմնի, ինչպիսին է Մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունը կամ Օմբուդսմենի հաստատությունը, պետք է վերապահվի այդ ոլորտներում իրականացվող հավասարության ապահովման մանդատը:
28. Հետեւողականորեն եւ համահունչ կերպով պետք է ընդգրկվեն անդամ պետությունների, մասնավորապես՝ դաշնային կառուցվածք ունեցող անդամ պետությունների բոլոր շրջանները, եւ չպետք է լինի որեւէ տարածք, որը չի ընդգրկվի հավասարության հարցերով մարմնի կողմից: Մանդատը պետք է անհրաժեշտության դեպքում տարածվի նաեւ երկրի սահմաններից դուրս գտնվող որոշակի անձանց վրա, որպիսիք են արտերկրում բնակվող քաղաքացիները կամ երկրի սահմաններից դուրս ապաստան հայցող անձինք:

II. Ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը

Առաջարկության 5-9-րդ կետեր

29. Վերջին տասնամյակների ընթացքում 47 անդամ պետություններում ստեղծվել է հավասարության հարցերով մարմինների հարուստ ու բազմազան համակարգ: Մանրամասները փաստագրված են ՌԱԵՀ-ի երկրների մոնիթորինգի զեկույցներում:

30. Որոշ անդամ պետություններում ստեղծվել է հավասարության հարցերով մեկ մարմին՝ բազմաթիվ հիմքեր ընդգրկելու համար, մյուս անդամ պետություններում՝ հավասարության հարցերով մի քանի մարմիններ՝ մեկ կամ բազմաթիվ հիմքեր ընդգրկելու համար: Բոլոր դեպքերում կարելու է խուսափել հիմքերի միջև առաջացող ցանկացած աստիճանակարգումից եւ ապահովել, որ պատշաճ ուշադրություն դարձվի եւ համապատասխան ռեսուրսներ տրամադրվեն հիմքերից յուրաքանչյուրին եւ դրանց միջև փոխհատումներին:
31. Հավասարության հարցերով առանձին մարմիններ որպես առավելություն հնարավորություն ունեն կենտրոնանալ իրենց հավասարության ապահովման մանդատի վրա, ունեն հասկացված բյուջե, որը նախատեսվում է հավասարության հիմնահարցերի լուծման համար, եւ մշակում են հատուկ փորձառություն ու տեսանելիություն հավասարության ապահովման ոլորտում:
32. Որոշ անդամ պետություններում հավասարության ապահովման մանդատը վերապահվել է բազմամանդատ հաստատությանը, որը ներառում է մարդու իրավունքների մանդատը եւ/կամ Օմբուդսմենի մանդատը: Մյուս անդամ պետություններում մեկ եւ բազմաթիվ հիմքերով հավասարության հարցերով մարմինները միաձուլվել են Մարդու իրավունքների ազգային հաստատության եւ Օմբուդսմենի հաստատության հետ:
33. Հավասարության ապահովման մանդատը բազմամանդատ հաստատության շրջանակներում ներառելը կարող է ունենալ դրական ներուժ՝ հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության հիմնահարցերին սեփական բոլոր մանդատների օգտագործմամբ առավել ընդգրկուն եւ արդյունավետորեն անդրադառնալու համար: Այնուամենայնիվ, այս ներուժի իրացման համար պահանջվում է ուժեղ եւ նորարարական ղեկավար կազմ՝ տարբեր մանդատների միջև արդյունավետ համակարգման եւ ինտեգրման հասնելու գործընթացում:
34. Այսպիսի բազմամանդատ հաստատությունների շրջանակներում կարող են լինել լարվածություններ, մասնավորապես՝ միաձուլման հետեւանքով: Յուրաքանչյուր մանդատ ուղեկցվում է իր սեփական ավանդույթով, մոտեցմամբ եւ նպատակներով: Կարելու է միաժամանակ հարգել եւ պահպանել այս բազմազանությունն ու զարգացնել միաձուլված մանդատների ինտեգրումը՝ համապատասխան մարմնի ազդեցությունը բարելավելու նպատակով:
35. ԸՔԱ-ի 7-րդ կետը պարունակում է առաջարկություններ՝ այդպիսի հաստատությունների հավասարության ապահովման մանդատի վրա պատշաճ ուշադրության կենտրոնացումն ապահովելու համար: Հավասարության ապահովման մանդատի մասով ղեկավար կազմի հստակ կառուցվածքն օգնում է ապահովել այս մանդատի «պատկանելությունը»: Ի հավելումն, պետք է լինի հավասարության ապահովման մանդատի

ռազմավարական ծրագիր (տե՛ս ԸՔԱ-ի 33-րդ կետը), եւ հավասարության հիմնահարցերի հետ կապված գործողությունների իրականացումը պետք է կազմակերպվի այնպես, որ ապահովվի այդ մանդատի տեսանկյունը: Խորհրդատվական կոմիտեն (տե՛ս Բացատրական հուշագրի 114-րդ կետը) կարող է օգնել բարելավելու ազդեցությունը հավասարության ապահովման մանդատի ներքո: «Հավասարություն» եզրույթը կարող է նաեւ ներառվել հաստատության անվանման մեջ:

36. Բազմամանդատ հաստատություններում հավասարության հարցերով մարմինների միաձուլման կամ տեղակայման մոտեցումը պետք է կիրառվի միայն այն դեպքում, երբ դա չի թուլացնում հավասարության ապահովման մանդատը, եւ երբ այդ մանդատի նկատմամբ ապահովվում են պատշաճ ուշադրության կենտրոնացում եւ պատշաճ ռեսուրսներ: Հակառակ դեպքում նախընտրելի է ստեղծել կամ պահպանել առանձին գործող մարմինը:
37. Եթե բազմամանդատ հաստատության մանդատը սահմանափակվում է հանրային հատվածով, ապա դրա հավասարության ապահովման մանդատը պետք է ընդլայնվի՝ ներառելու համար մասնավոր հատվածը (եւ հակառակը, եթե գործող մանդատն ընդգրկում է միայն մասնավոր հատվածը): Սա ավելի նախընտրելի է, քան հավասարության հարցերով մեկ այլ մարմնի լրացուցիչ մանդատ վերապահելը:
38. Եթե հավասարության հարցերով մարմինները բազմամանդատ հաստատության մաս են կազմում, ապա սույն ԸՔԱ-ի առաջարկությունները պետք է հնարավորինս կիրառվեն ամբողջ հաստատության նկատմամբ: Մինչ ԸՔԱ-ի որոշ առաջարկություններ կիրառվում են միայն հավասարության ոլորտում հաստատության գործունեության նկատմամբ, մյուս առաջարկությունները, ինչպիսիք են հավասարության հարցերով մարմնի անկախության վերաբերյալ առաջարկությունները, պետք է կիրառվեն ամբողջ հաստատության նկատմամբ:
39. Բազմամանդատ հաստատությունների դեպքում անդամ պետությունները պետք է հնարավորինս ներդաշնակեցնեն այդ մանդատներից յուրաքանչյուրի մասով առկա իրավասություններն ու լիազորությունները: Որոշ դեպքերում այդպիսի բազմամանդատ հաստատություններին տրվել են որոշակի իրավասություններ եւ լիազորություններ միայն մեկ մանդատի, եւ ոչ թե բոլոր մանդատների մասով: Այլ դեպքերում այդպիսի իրավասությունների եւ լիազորությունների իրականացման չափանիշները տարբերվում են ըստ մանդատների: Բոլոր մանդատների արդյունավետ պաշտպանության եւ դրանց նկատմամբ ազդեցության հասնելու համար այդ տարբերությունները պետք է վերացվեն, եւ այդ ներդաշնակեցումը հնարավորության դեպքում պետք է համապատասխանեցվի տարբեր մանդատների շրջանակներում առկա ամենաբարձր չափորոշյին («համահավասարեցում»):

40. Մեկից ավելի այդպիսի մարմինների առկայության դեպքում հավասարության հարցերով մարմինները պետք է համաձայնեցնեն եւ համագործակցեն միմյանց հետ, ինչպես նաեւ մարդու իրավունքների պաշտպանության այլ հաստատությունների, այդ թվում՝ Մարդու իրավունքների ազգային հաստատության եւ Օմբուդսմենի հաստատության հետ: Այս համաձայնեցումը եւ համագործակցությունը պետք է նպատակ ունենան առավելագույնի հասցնել դրանց ընդհանուր ազդեցությունը հավասարության ապահովման մանդատի առնչությամբ: Դրանք պետք է նաեւ ապահովեն, որ ընդգրկվի հավասարության հիմնահարցերի հնարավորինս լայն շրջանակ, պատշաճ կերպով լուծվեն փոխհատման հարցերը, խաչաձեւ անդրադարձ կատարվի համապատասխան դեպքերին, եւ չլինի ներդրվող ջանքերի կրկնություն: Այդ համաձայնեցումն ու համագործակցությունը ներառում են երկխոսություն դրանց ծրագրման գործընթացներում, համատեղ նախաձեռնություններ իրականացվող աշխատանքներում եւ կայուն շարունակական հաղորդակցություն:

III. Գործառնություններ

Առաջարկության 10-12-րդ կետեր

41. Հավասարության հարցերով մարմինները կատարում են տարբեր գործառնություններ: Կարելի է առանձնացնել երեք հիմնական գործառնություն, որոնց համար սույն ԸՔԱ-ում գործածվում են հետեւյալ եզրույթները՝ i) հավասարությունը խթանելու եւ խտրականությունը կանխարգելելու գործառնություն (խթանելու եւ կանխարգելելու գործառնություն), ii) խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց օժանդակելու եւ նրանց անունից վարույթ նախաձեռնելու գործառնություն (օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառնություն), եւ iii) բողոքների վերաբերյալ որոշում կայացնելու գործառնություն (որոշում կայացնելու գործառնություն):

42. Ինչպես փաստագրված է ՌԱԵՀ-ի՝ երկրների մոնիթորինգի զեկույցներում, անդամ պետություններում իրավիճակը բազմազան է նաեւ ըստ այդ գործառնությունների. որոշ անդամ պետություններում հավասարության հարցերով մարմիններին վերապահվել են բոլոր երեք գործառնությունները, մինչդեռ մյուս պետություններում՝ դրանցից միայն մեկը կամ երկուսը: Մինչ որոշ անդամ պետություններ բոլոր գործառնությունները վերապահել են միեւնույն հավասարության հարցերով մարմնին, մյուսները դրանք բաշխել են հավասարության հարցերով տարբեր մարմինների միջեւ: Մի քանի անդամ պետություններում որոշում կայացնելու գործառնությունն ամբողջությամբ վերապահված է դատական համակարգին. մյուս պետություններում օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառնությունը, ինչպես նաեւ խթանելու եւ կանխարգելելու գործառնությունը մասամբ կամ ամբողջությամբ պատվիրակվել են քաղաքացիական հասարակությանը կամ այլ հաստատություններին: Կառավարությունն ու իշխանությունները նույնպես,

ընդհանուր առմամբ, զգալի ներդրում են ունենում խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթի մասով:

43. Իր թիվ 7 ԸՔԱ-ի 24-րդ կետում կատարած առաջարկի պես եւս ՌԱԵՀ-ը գտնում է, որ բոլոր անդամ պետությունները պետք է հավասարության հարցերով մարմիններին վերապահեն երկու գործառույթ՝ i) խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթը, ու ii) օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթը: Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները հավասարության հարցերով մարմնի հետ միասին կարող են եւ պետք է դերակատարում ու արժեքավոր ներդրում ունենան այս երկու գործառույթների մասով: Խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձինք հաճախ սկզբում դիմում են քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններին, որոնք էլ այնուհետեւ խրախուսում եւ օգնում են նրանց կապ հաստատել հավասարության հարցերով մարմնի հետ: Հավասարության հարցերով մարմինները եւ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները պետք է համագործակցեն այս ոլորտներում՝ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց իրավունքների իրականացման լավագույն լուծում գտնելու եւ իրենց ջանքերը համակարգելու նպատակով:
44. Ի հավելումն, անդամ պետությունները կարող են հավասարության հարցերով առանձին մարմնի վստահել որոշում կայացնելու գործառույթը կամ այդ գործառույթն ամբողջությամբ վերապահել դատական համակարգին: Որոշում կայացնելու գործառույթ ունեցող հավասարության հարցերով մարմինները խտրականության վերաբերյալ գործերի համար կարող են առաջարկել առավել մատչելի, ավելի նվազ մրցակցային եւ առավել մասնագիտացված հարթություն, քան դատական համակարգն է: Խտրականության վերաբերյալ գործերը մեկ մարմնում կենտրոնացնելու միջոցով դրանք թույլ են տալիս բարելավել փորձառությունն ու հետեւողական դատական նախադեպային իրավունքը, ինչպես նաեւ դրանով նպաստում են խտրականության բացառման վերաբերյալ օրենսդրության կիրարկմանը եւ դրա պահպանմանը: Դատական համակարգի շրջանակներում նմանատիպ մասնագիտացման կարելի է հասնել՝ խտրականության վերաբերյալ գործերը կենտրոնացնելով այս թեմայով մասնագիտացած փոքրաթիվ դատարաններում կամ դատական պալատներում կամ ստորաբաժանումներում:
45. Օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթը, ինչպես նաեւ որոշում կայացնելու գործառույթը նախընտրելի է վերապահել տարբեր մարմինների: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է անկողմնակալ լինեն որոշում կայացնելու գործառույթն իրականացնելիս, մինչդեռ օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթն իրականացնելիս վերջիններս հանդես են գալիս բողոքարկուի կողմում եւ գործում են որպես նրա փաստաբաններ: Երկու գործառույթները միեւնույն մարմնին վերապահելը կարող է ազդել շահագրգիռ կողմերի՝ տվյալ մարմնի անաչառության մասով ունեցած վստահության վրա, մինչդեռ անհրաժեշտ է վստահելի ձեւով իրականացնել որոշում կայացնելու

գործառույթը:

46. Եթե երկու գործառույթներն էլ, այնուամենայնիվ, վերապահված են միեւնույն մարմնին, ապա գործառույթներից յուրաքանչյուրը պետք է իրականացվի տարբեր ստորաբաժանումների կամ տարբեր աշխատակազմերի կողմից, եւ դա պետք է հստակ տեսանելի լինի հանրության համար:
47. Այն մարմինները, որոնք պատասխանատու են ինչպես որոշում կայացնելու գործառույթի, այնպես էլ խթանելու եւ կանխարգելելու եւ/կամ օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթների համար, հաճախ ստիպված են լինում օգտագործել իրենց ռեսուրսների մեծ մասը որոշում կայացնելու գործառույթի համար, որպեսզի ապահովվի մեծաթիվ գործերով բարձրորակ որոշումների ժամանակին կայացումը: Քանի առկա է այնպիսի վտանգ, որ այդ մարմինները կարող են հնարավորություն չունենալ պատշաճ կերպով իրականացնելու ինչպես օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու, այնպես էլ խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթները, ապա կարելու է ապահովել, որ դրանք ունենան համապատասխան ռեսուրսներ այս երկու գործառույթների համար:
48. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ազատ լինեն, այդ թվում՝ իրենց ռազմավարական ծրագրման համատեքստում (տե՛ս ԸՔԱ-ի 33-րդ կետը), ընտրելու, թե իրենց մանդատի, գործառույթների եւ իրավասությունների ո՞ր մասերի վրա են իրենք կենտրոնանալու տարբեր ժամանակահատվածներում: Դա մարմիններին հնարավորություն է տալիս հարմարեցնելու իրենց ռազմավարությունն ու գործունեությունն իրավիճակի հատուկ կարիքներին, ինչպես նաեւ ապահովում է ձկունություն՝ հարմարվելու անընդմեջ փոփոխվող միջավայրին: Այդպիսի ձկունությունն անհրաժեշտ է նաեւ սահմանափակ ռեսուրսների լավագույն օգտագործման համար:

IV. Խթանելու եւ կանխարգելելու իրավասությունները

Առաջարկության 13-րդ կետը

49. Խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթն իրականացնելու համար հավասարության հարցերով մարմիններին անհրաժեշտ են մի շարք իրավասություններ: ԸՔԱ-ի 13(ա) կետում նկարագրված առաջին իրավասությունը խթանման եւ կանխարգելման մի ամբողջական գործողությունների շարք ձեռնարկելն է՝ ԸՔԱ-ի 4-րդ կետով սահմանված իրենց ընդարձակ մանդատն իրացնելու համար: ԸՔԱ-ի 13-րդ կետի հաջորդող մասերով առավել մանրամասն կերպով նկարագրվում են ամենակարելու տարրերը:
50. Հավասարության հարցերով մարմինների եւ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկվող անձանց ու խմբերի միջեւ երկխոսությունը հիմք է հանդիսանում խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթը ծրագրելու եւ հաջողությամբ իրականացնելու համար:

Խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի եւ նրանց ներկայացնող կազմակերպությունների հետ պարբերաբար խորացված երկխոսությունն ապահովում է գիտելիքներ խտրականության ու անհանդուրժողականության այն դրսեւորումների ամբողջական շարքի մասին, որոնց նրանք ենթարկվում են, ինչպես նաեւ պատկերացումներ է տալիս այն առաջնահերթ հարցերի մասին, որոնք անհրաժեշտ է լուծել իրենց վիճակը բարելավելու համար: Այն նաեւ հնարավորություն է տալիս հայտնաբերելու հաջողված եղանակներ՝ անհատական եւ կառուցվածքային խտրականության օրինաչափ դեպքերը լուծելու համար:

51. Այդ երկխոսությունը պետք է ուղղված լինի խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի վիճակն ու մտահոգություններն ընկալելու կարողությունը զարգացնելուն, այդ խմբերին ու նրանց ներկայացնող կազմակերպություններին հավասարության հարցերով մարմնի գործունեության մեջ եւ կառույցներում ընդգրկելուն (տե՛ս ԸՔԱ-ի 37-րդ կետը), փորձի եւ գիտելիքների փոխանակման միջոցով փոխադարձ ուսուցման գործընթաց նախաձեռնելուն, ինչպես նաեւ այդ համայնքներում հավասարության հարցերով մարմնի պարբերաբար ներկայությունն ապահովելուն՝ օժանդակելու համար վստահության ձեւավորմանը եւ խտրականության ու անհանդուրժողականության դրսեւորման դեպքերի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելուն:
52. Երկխոսությունը պետք է ներառի հասարակական խմբերի լայն շրջանակ եւ ընդգրկի կազմակերպությունների լայն բազմազանություն, այդ թվում, օրինակ, այդ համայնքների ստորին օղակներում գործող կազմակերպություններ, փոքրամասնությունների հարցերով խորհրդատվական մարմիններ, կրոնական համայնքներ, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններ եւ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի հետ աշխատող շահագրգիռ այլ կողմեր, ինչպիսիք են արհմիություններն ու մասնագիտացված կազմակերպությունները:
53. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն իրենց սեփական նախաձեռնությամբ քննարկելու իրենց մանդատի շրջանակներում գտնվող բոլոր հարցերը: Քանի որ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձինք հաճախ գտնվում են խոցելի իրավիճակում եւ ի վիճակի չեն լինում ինքնուրույն վկայակոչելու կառուցվածքային խտրականությունը, կարելո՞ր է, որ հավասարության հարցերով մարմինները կարողանան անցկացնել հարցումներ (որոշ անդամ պետություններում գործածվում է «քննություն» եզրույթը) եւ իրենց սեփական նախաձեռնությամբ հավաքել ապացույցներ՝ հաստատությունների շրջանակներում երբեմն անտեսանելի այնպիսի նորմերի ու գործընթացների առկայությունը հաստատելու, դրանք վեր հանելու եւ վկայակոչելու համար, որոնք հանգեցնում են առանձին խմբերի վիճակի վատթարացմանը: Այդ հարցումները կարելո՞ր նշանակություն ունեն խտրականության ու անհանդուրժողականության այնպիսի ապացույցներ հայտնաբերելու եւ

դրանց առկայությունը հաստատելու հարցում, որոնք, ի վերջո, հնարավորություն են տալիս վերացնելու այդ դրսևորումները: Որոշակի անհատների վերաբերող դեպքերի եւ հարցումների պարագայում հավասարության հարցերով մարմինը պետք է գործի միայն նրանց համաձայնությամբ:

54. Հետազոտությունը կարելու է միջոց է խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի առջև ծառայած խնդիրները հայտնաբերելու, վերլուծելու եւ լուծելու նպատակով անհրաժեշտ գիտելիքներ ու պատկերացումներ մշակելու համար: Հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության վերաբերյալ հավաստի քանակական եւ որակական տվյալների առկայությունը հիմնարար նշանակություն ունի հասարակության լայն շերտերին, քաղաքականություն մշակողներին եւ իրականացնողներին խտրականության ու անհանդուրժողականության բնույթի եւ սահմանների մասին տեղեկացնելու հարցում: Այն օգնում է նաեւ հավասարության հասնելու միջոցների հայտնաբերմանն ու որոշում կայացնողներին խրախուսում է վերականգնող միջոցներ ձեռնարկել: Հետազոտությունն ու տվյալներն այնուհետեւ ծառայում են հավասարության հարցերով մարմնին իր գործունեությունը ծրագրելու, իրականացնելու, վերահսկելու եւ գնահատելու հարցում:
55. Հետազոտության գործընթացը բաղկացած է գործողությունների լայն շրջանակից եւ ներառում է ինքնին հավասարության հարցերով մարմնի կողմից իրականացվող հետազոտություններ, ուսումնասիրություններ ու տվյալների հավաքագրում, ինչպես նաեւ հավասարության վերաբերյալ անցկացված հետազոտությունների, ուսումնասիրությունների եւ տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալների վերլուծություն: Լրացուցիչ օգուտ է նաեւ հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության վերաբերյալ նախադեպային իրավունքի գործերի հավաքագրումն ու համակարգումը:
56. Իրազեկվածության բարձրացման իրենց գործունեության միջոցով հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նպաստեն պատկերացումների ձեւավորմանն այն մասին, թե ինչպես են գործում խտրականության բացահայտ եւ թաքնված դրսևորումները, եւ գիտելիքներ տարածեն այն մասին, թե ինչ է անհրաժեշտ առավել մեծ հավասարության հասնելու համար: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է տեղեկություններ տրամադրեն հավասար վերաբերմունքը կարգավորող օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքների, պաշտպանության միջոցների եւ պարտականությունների մասին եւ նպաստեն հավասարության եւ բազմազանության արժեւորմանը հասարակության ու հաստատությունների շրջանակներում:
57. Այդ գործողությունները պետք է թիրախավորեն ընդարձակ լսարան՝ ներառելով լայն հասարակություն, քաղաքական գործիչներ, բարձրաստիճան պաշտոնյաներ եւ որոշում կայացնող այլ սուբյեկտներ, գործատուներ,

արհմիություններ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտի մասնագետներ, ծառայություն տրամադրողներ, հանրային եւ մասնավոր հատվածի աշխատողներ, կրթական ոլորտի մասնագետներ, կրոնական համայնքներ, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններ, դատական իշխանության մարմիններ եւ իրավաբաններ, ոստիկանության եւ զանգվածային լրատվամիջոցների աշխատողներ:

58. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրազեկման հատուկ գործողություններ մշակեն խտրականության կամ անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց եւ խմբերի համար: Խտրականության ու անհանդուրժողականության դեմ պայքարում անհրաժեշտ քայլեր ձեռնարկելու գործում այդ անձանց ու խմբերին լիազորելն ու նրանց օգնություն ցուցաբերելը կարելու է նրանց վիճակը բարելավելու հարցում: Առաջին քայլը հավասար վերաբերմունքի եւ ատելության խոսքի ու ատելության հիմքով հանցագործությունների մասին օրենսդրության վերաբերյալ գիտելիքներ տարածելն է եւ բոլոր այն պատկերացումները ցրելը, որ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկվելը բնականոն է, եւ որեւէ բան հնարավոր չէ անել այն փոխելու համար: Հավասարության հարցերով մարմիններն այնուհետեւ պետք է ամրապնդեն խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անդամների անհատական եւ կոլեկտիվ կարողությունները՝ նրանց սովորեցնելով իրենց իրավունքները, առկա իրավական պաշտպանության միջոցներն ու դրանց իրականացման եղանակները: Ի հավելումն, դրանք պետք է ապահովեն նրանց պաշտպանելու մանդատ ունեցող այնպիսի մարմինների դիմելու դյուրամատչելիությունը, որպիսիք են ոստիկանությունը, դատախազական ծառայությունները, լրատվության ոլորտում կարգավորող մարմինները եւ կրթության ու աշխատանքի հարցերով տեսուչները: Այդ հաստատությունների հետ միասին հավասարության հարցերով մարմինները պետք է վերլուծեն խտրականության ու անհանդուրժողականության դեպքերի վերաբերյալ թերի հաղորդում ներկայացնելու խորքային պատճառները եւ ձեռնարկեն անհրաժեշտ քայլեր՝ խտրականության ու անհանդուրժողականության դեպքերի վերաբերյալ իրավասու մարմիններին պարբերաբար հաղորդում ներկայացնելն ապահովելու համար:

59. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նպաստեն պատշաճ գործելակերպի ձեւավորմանը, փոխանակմանը եւ իրականացմանը հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության հարցերի ոլորտում: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել քաղաքական գործիչներին, բարձրաստիճան պաշտոնյաներին, որոշում կայացնող այլ սուբյեկտների եւ պետական ու մասնավոր հատվածների հաստատություններին: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է տրամադրեն ուղենիշներ եւ օժանդակություն՝ հավասարության կոնցեպտը քաղաքականության մշակման եւ օրենսդրական գործընթացի մեջ ներդնելու, ինչպես նաեւ ներքին հավասարության եւ բազմազանության համակարգեր ու երաշխիքներ

կիրարկելու համար: Հավասարության բնագավառում պատշաճ գործելակերպն իր մեջ ներառում է սեփական կազմակերպության եւ պատասխանատվության ոլորտի շրջանակներում հավասարության ապահովման քաղաքականության մշակում եւ իրականացում, հավասարության ապահովման համար պատասխանատու հաստիքի ստեղծում, անձնակազմի վերապատրաստում, անհավասարության դրսևորումներից տուժած անձանց խորհրդատվություն, հավասարության վերաբերյալ տվյալների հավաքագրում, ինչպես նաեւ հավասարության ամրապնդման եւ խտրականության ու անհանդուրժողականության կանխարգելման վերաբերյալ առանցքային որոշումների ազդեցության գնահատում: Այդպիսի պատշաճ գործելակերպը կարող է նաեւ ներառել խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անդամների համար աշխատանքի ընդունման հայտերի անանուն ընթացակարգերի օգտագործում կամ էլ անձը հաստատող փաստաթղթերի դյուրամատչելիության ապահովում կամ դպրոց ընդունվելու գործընթացի դյուրացում:

60. Ինչպես նշված է ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի 5-րդ կետում, դրական գործողությունները ներառում են խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անբարենպաստ վիճակը կանխարգելելու կամ փոխհատուցելու, ինչպես նաեւ կյանքի բոլոր ոլորտներում նրանց լիարժեք մասնակցությունն ապահովելու միջոցներ: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է խթանեն դրական գործողությունների կիրառումը հատկապես այն ոլորտներում, որտեղ անհրաժեշտ է անդրադառնալ արմատացած, երկարատեւ կառուցվածքային խտրականությանը: Որպես օրինակ կարող է ծառայել խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անդամներին ցուցաբերվող հատուկ օժանդակությունը նախադպրոցական եւ դպրոցական ուսումնական հաստատություններում, եւ այդպիսի խմբերի անդամների նպատակային հավաքագրումը՝ պետական եւ մասնավոր հատվածում աշխատանքի տեղավորման համար:
61. ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի 2-րդ եւ 8-րդ կետերի համաձայն՝ խտրականության դեմ պայքարի ազգային օրենսդրությամբ պետական մարմինների նկատմամբ պետք է սահմանվի՝ հավասարությունը խթանելու եւ իրենց գործառույթներն իրականացնելիս խտրականության դրսևորումները կանխարգելելու պարտավորություն: Այն անդամ պետություններում, որոնցում օրենքով սահմանված այդպիսի պարտավորություն դեռեւս առկա չէ, հավասարության հարցերով մարմինները պետք է խթանեն սույն առաջարկության կիրարկումը:
62. Օրենսդրությամբ սահմանված այդպիսի պարտավորություն ներդրված լինելու դեպքում հավասարության հարցերով մարմինները պետք է բարձրացնեն իրազեկվածության մակարդակը՝ պետական մարմինների գործունեության բոլոր ոլորտներում հավասարությանը հիմնական նշանակություն տալու այդ ընդհանուր պարտավորության մասին, եւ օժանդակեն ու վերահսկեն դրա

իրականացումը: Այդ նպատակով հավասարության հարցերով մարմինները պետք է մշակեն այնպիսի չափորոշիչներ, որոնք, օրինակ, կարող են ներառել հավասարության ապահովման ազդեցության գնահատման վերաբերյալ, ինչպես նաև հավասարության ապահովման ծրագրերի վերաբերյալ ուղենիշների մշակում եւ կիրարկում (այս առնչությամբ տե՛ս ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի Բացատրական հուշագրի 27-րդ կետը եւ թիվ 14 ԸՔԱ-ի 1-ին կետի մասով Բացատրական հուշագիրը, իսկ հասարակական կարգի պահպանման եւ կրթական ոլորտների համար՝ թիվ 11 ԸՔԱ-ում եւ թիվ 10 ԸՔԱ-ի բաժին II.1-ում ընդգրկված առաջարկությունները): Հավասարության հարցերով մարմիններն այնուհետեւ պետք է վերապատրաստման եւ ուղենիշային նյութերի միջոցով աջակցեն իշխանություններին այդպիսի չափորոշիչների կիրարկման ժամանակ, ինչպես նաև ներգրավվեն դրանց պարբերաբար գնահատման գործընթացում՝ վերահսկման եւ դրանց ազդեցությունը վերանայելու միջոցով: Անհրաժեշտության դեպքում հավասարության հարցերով մարմինները պետք է կիրառեն այդպիսի չափորոշիչներ կամ պահանջներ դրանց կիրառումն իրավասու մարմիններում վարույթի հարուցման կամ դատական վերանայման միջոցով:

63. Օրենսդիր եւ գործադիր իշխանության մարմինների ակտերը դաշնային, տարածաշրջանային եւ տեղական մակարդակով վերահսկելու իրավասությունը պետք է լրացվի դրանք վարույթի միջոցով վիճարկելու իրավասությամբ, ինչպես նախատեսված է ԸՔԱ-ի 14-րդ կետով:
64. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է խրախուսեն եւ աջակցեն վերապատրաստման համար պատասխանատու կազմակերպություններին՝ հավասարության եւ խտրականության բացառման վերաբերյալ սկզբնական եւ շարունակական վերապատրաստում մշակելու եւ անցկացնելու հարցում: Առանցքային թիրախ խմբերում պետք է ներառված լինեն քաղաքական գործիչներ, բարձրաստիճան պաշտոնյաներ ու որոշում կայացնող այլ սուբյեկտներ, գործատուներ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտի մասնագետներ, արհմիություններ, դատական իշխանության մարմիններ, իրավաբաններ, ոստիկանության աշխատողներ, զանգվածային լրատվամիջոցների աշխատողներ, կրթական ոլորտի մասնագետներ, ընկերություններ ու ծառայություն տրամադրողներ: Հավասարության հարցերով մարմինները կարող են ինքնուրույն ապահովել այդպիսի վերապատրաստմամբ հատկապես այն դեպքում, երբ դա չի արվում դրա ապահովման մյուս սուբյեկտների կողմից:
65. Իրական ազդեցության ապահովման համար հավասարության հարցերով մարմինների աշխատանքը ոչ թե պետք է ավարտվի առաջարկություններ ներկայացնելով, այլ նրանց կողմից պետք է նաև վերահսկվի դրանց կատարումը: Շատ դեպքերում օգտակար է երկխոսություն ծավալել նրանց հետ, ում հասցեագրված են այդ առաջարկությունները: Այդ երկխոսությունների միջոցով հավասարության հարցերով մարմինները կարող են պարզաբանել իրենց կողմից ներկայացված առաջարկությունները, ցույց

տալ, թե ինչպես կարելի է դրանք կատարել, եւ խրախուսել պատասխանատու անձանց ձեռնարկելու անհրաժեշտ քայլեր: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է հետեւեն իրենց կողմից ներկայացված առաջարկությունների կատարման ընթացքին եւ պարբերաբար հրապարակեն ամփոփագիր դրանց կատարման վիճակի վերաբերյալ:

66. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նաեւ նպաստեն նմանատիպ այլ մարմինների կողմից տրված համապատասխան առաջարկությունների կատարմանը հետեւելու եւ վերահսկելու գործընթացին (տե՛ս ԸՔԱ-ի 13(Ժդ) եւ 13(Ժե) կետերը):
67. Մի շարք միջկառավարական կազմակերպությունների, ինչպիսիք են Միավորված ազգերի կազմակերպությունը, Եվրոպայի խորհուրդը եւ Եվրոպայում անվտանգության եւ համագործակցության կազմակերպությունն ու դրանց կից գործող դատարանները, հանձնաժողովներն ու կոմիտեները, վերապահված է այնպիսի մանդատ, որը ներառում է հավասարության խթանումը եւ խտրականության ու անհանդուրժողականության կանխարգելումն ու դրանց դեմ պայքարը: Հավասարության հարցերով մարմինների համար զգալի առավելություն է այդպիսի միջկառավարական կազմակերպությունների հետ սերտորեն համագործակցելը: Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նպաստեն համապատասխան միջազգային պայմանագրերի վավերացմանն ու իմպլեմենտացիային եւ տարածեն գիտելիքներ այդ միջկառավարական կազմակերպությունների չափորոշիչների, նախադեպային իրավունքի, զեկույցների եւ առաջարկությունների վերաբերյալ: Հավասարության հարցերով մարմինների գործունեության՝ վերջիններիս կողմից փոխկապակցումը միջազգային իրավական դաշտի հետ մեծացնում է նրանց գործողությունների օրինականությունը եւ դրանց ազդեցությունը: Անհրաժեշտության դեպքում հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նպաստեն այդ տեքստերի թարգմանությանն իրենց երկրում տարածում ունեցող լեզուներով:
68. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է մասնակցեն միջկառավարական կազմակերպությունների մոնիթորինգային, խորհրդատվական եւ համագործակցային գործունեությանը: Այդ շրջանակներում դրանք պետք է տրամադրեն տեղեկություններ ու առաջարկներ՝ ներկայացված առաջարկությունների մասով: Դա միջկառավարական կազմակերպություններին հնարավորություն է տալիս հաշվի առնելու համապատասխան մտահոգություններն ու օգտագործելու հավասարության հարցերով մարմինների փորձագիտական գիտելիքները, մշակելու իրենց սեփական առաջարկություններն այդ մտահոգությունների եւ փորձագիտական գիտելիքների հիման վրա, լրացուցիչ օրինականություն հաղորդելու հավասարության հարցերով մարմինների դիրքորոշումներին եւ նպաստելու դրանց անկախությունն ու գործունեության արդյունավետությունը պահպանելուն ու խթանելուն: Հավասարության հարցերով մարմիններն իրենց հերթին պետք է խթանեն ու վերահսկեն միջկառավարական

կազմակերպությունների առաջարկությունների կատարման գործընթացն ազգային մակարդակում:

69. Հավասարության հարցերով մարմինների աշխատանքն ընդգրկված է հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության խնդիրներով զբաղվող կազմակերպությունների եւ հաստատությունների գործունեության առավել լայն շրջանակներում: Այդպիսի կազմակերպությունների միջեւ համապատասխան կապեր ստեղծելը, նրանց մտահոգությունները հայտնաբերելն ու այդ կապերի շրջանակներում նրանց գործունեության համակարգման հարցում օգնելը նպաստում է ընդհանուր նպատակի վրա նրանց ունեցած ազդեցության ավելացմանը: Այդպիսով, հավասարության հարցերով մարմինները կարող են դառնալ այնպիսի կենտրոն, որի շուրջ այդ կազմակերպությունները միավորվում են եւ կատարում փոխանակումներ: Այդպիսի կապերը պետք է օգտագործվեն հավասարության ոլորտում ընդհանուր պատկերացումներ եւ նպատակներ ձեւավորելու եւ համատեղ գործունեություն իրականացնելու համար: Ի հավելումն, անհատույց հիմունքներով աշխատելու ցանկություն ունեցող իրավաբանների հետ համագործակցությունը կարող է հատկապես կարեւոր լինել ինչպես խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթի, այնպես էլ օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթի իրականացման համար:
70. Այլ անդամ պետությունների հավասարության հարցերով մարմինների հետ համագործակցությունը կարեւոր աղբյուր է հավասարության հարցերով մարմինների փոխադարձ ուսուցման, շարունակական կատարելագործման եւ ամրապնդման համար: Այս առումով, օրինակ, արժեքավոր դերակատարում ունի հավասարության հարցերով մարմինների եվրոպական ցանցը՝ «Էքվիներ»-ը:

V. Օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու իրավասությունները

Առաջարկության 14-րդ կետը

71. Խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձինք անհավասարության հարցը վկայակոչելիս բազմաթիվ խնդիրների եւ խոչընդոտների են հանդիպում: Նրանցից շատերը չունեն ո՛չ հնարավորություններ, ո՛չ էլ ռեսուրսներ իրենց իրավունքների իրականացման համար: Ուստի հավասարության հարցերով մարմինները կարեւոր դերակատարում ունեն այդ հարցում նրանց օգնելու գործում:
72. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն ստանալու խտրականության ու անհանդուրժողականության, այդ թվում՝ ատելության խոսքի վերաբերյալ բողոքներ, ու ձեռնարկելու համապատասխան գործողություններ դրանց առնչությամբ: Այդպիսի բողոքներ ներկայացնելու գործընթացը դյուրացնելու նպատակով նրանք պետք է խտրականության ու

անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց համար ապահովեն իրենց դիմելու դյուրամատչելիությունը (տե՛ս ԸՔԱ-ի 40-րդ կետը): Հաճախ այդպիսի անձինք առաջին հերթին ունենում են անձնական եւ հուզական օժանդակության կարիք՝ իրենց նկատմամբ դրսեւորված խտրականությունն ու անհանդուրժողականությունը հաղթահարելու համար: Հաջորդ փուլում նրանց անհրաժեշտ է իրավաբանական խորհրդատվություն՝ իրենց իրավունքներն ու այդ իրավունքների պաշտպանության հնարավոր ուղիները պարզաբանելու համար: Այնուհետեւ հանրային եւ մասնավոր հաստատություններ, որոշում կայացնող այլ մարմիններ եւ դատարաններ դիմելիս նրանց անհրաժեշտ է իրավական աջակցություն իրենց իրավունքներն իրականացնելու համար:

73. «Հաստատություն» եզրույթն այս համատեքստում նշանակում է մասնավոր եւ հանրային հատվածի բոլոր այն հաստատությունները, որոնք համապատասխան դերակատարում ունեն խտրականության կամ անհանդուրժողականության հարցերով բողոքներին անդրադառնալու կամ լուծելու հարցում: «Դատական մարմիններ» եզրույթն իր մեջ ներառում է դատական համակարգից դուրս գործող ցանկացած այնպիսի մարմին, որն օժտված է դատազորություն իրականացնելու իրավասություններով, ինչպես օրինակ՝ հավասարության հարցերով մարմին է՝ որոշում կայացնելու գործառույթով:
74. Հաշտությունը կարող է փոխհամաձայնեցման արագ գործընթաց լինել, որն ուղղված է խտրականության կամ անհանդուրժողականության դրսեւորումներին վերջ դնելուն: Հաշտեցման գործընթացի կիրառումը կարող է հատկապես շահավետ լինել այն դեպքում, երբ խտրականության կամ անհանդուրժողականության երեւոյթները դրսեւորվել են այնպիսի շարունակական հարաբերություններում, ինչպիսիք են օրինակ՝ աշխատանքային կամ վարձակալական հարաբերությունները: Հաշտեցման գործընթացի իրականացումը պետք է վերապահվի հավասարության հարցերով մարմնի շրջանակներում կամ դրանից դուրս գործող անկողմնակալ անձի կամ ստորաբաժանման:
75. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն ներկայացնելու խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց՝ իրենց սեփական անձնակազմի կամ վարձատրության դիմաց ներգրավվող փաստաբանի միջոցով՝ շահագրգիռ անձին համապատասխան հաստատություններում, դատական մարմիններում եւ դատարաններում ներկայացնելու համար:
76. Խտրականության դեպքերի պարագայում առկա են վերականգնման բազմաթիվ միջոցներ, որոնցից հավասարության հարցերով մարմինը պետք է ընտրի ամենաարդյունավետը՝ ապահովելու համար բողոքարկուի իրավունքների պաշտպանությունը: Օրինակ՝ դպրոց ընդունվելու խնդիրների կամ գնչուների բնակավայրերից անձանց հարկադիր վտարման հարցերի ոլորտում հավասարության հարցերով մարմինը կարող է վարչական վարույթ

նախաձեռնել իրավասու մարմնում կամ վարույթ նախաձեռնել հավասարության հարցերով տրիբունալում կամ էլ ընդհանուր իրավասության դատարանում: Մյուս դեպքերում այն կարող է ընտրել վարույթ նախաձեռնելու տարբերակը մասնավոր հատվածի որևէ այնպիսի հաստատությունում, ինչպիսին է օրինակ՝ տպագրության հարցերով խորհուրդը: Կարելու է նաև հավասարության հարցերով մամիների համար ապահովել սահմանադրական դատարանների մատչելիությունն այն դեպքերի համար, երբ անդրադարձ է արվում՝ օրենսդրական կամ վարչական ակտերին հավասար վերաբերմունքի հիմնարար իրավունքի համապատասխանության հարցին: Միջազգային մակարդակում հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրավասու լինեն համապատասխան գործերով դիմելու միջազգային կամ տարածաշրջանային դատարաններ, ինչպես նաև անհատական կամ կոլեկտիվ բողոքների հարցերով զբաղվող կոմիտեներ, ինչպիսիք են Եվրոպայի խորհրդի սոցիալական իրավունքների հարցերով կոմիտեն կամ Միավորված ազգերի կազմակերպության Ռասայական խտրականության վերացման հարցերով կոմիտեն:

77. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ունենան իրենց անունից գործ հարուցելու իրավասություն, եթե խտրականության է ենթարկվում անձանց մի ամբողջ կատեգորիա, եւ հետեւաբար առկա չէ հայտնի բողոքարկու: Որպես օրինակ կարող է ծառայել քաղաքական գործչի կողմից ոչ ավանդական սեռական կողմնորոշում ունեցող բոլոր անձանց նկատմամբ ատելություն հրահրելը: Միեւնույն իրավասությունն անհրաժեշտ է նաև այն դեպքում, երբ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձն ի վիճակի չէ սեփական անունից հայց հարուցել, օրինակ, այնպիսի վայրում, որտեղ մարդիկ վախենում են վիկտիմիզացիայից: Անդամ պետությունները պետք է ուսումնասիրեն բոլոր հավանական մոտեցումները՝ հավասարության հարցերով մարմիններին այդպիսի իրավասությամբ օժտելու համար:
78. Համապատասխան հաստատությունները, դատական մարմիններն ու դատարաններն իրենց վարույթում պետք է կիրառեն հավասարության հարցերով մարմինների փորձը: Հավասարության հարցերով մարմիններն իրենց հերթին պետք է իրավասու լինեն միջամտելու այդպիսի վարույթում, եթե կարծում են, որ իրենց փորձով կարող են աջակցել գործի քննությանը:
79. Դատարանների, դատական մարմինների եւ համապատասխան հաստատությունների որոշումները կատարելու համար առկա են իրավաբանորեն սահմանված ընթացակարգեր: Միեւնույն ժամանակ, առկա է հավասարության հարցերով մարմինների կողմից լրացուցիչ գործունեություն իրականացնելու հնարավորություն՝ դյուրացնելու համար այդպիսի որոշումների կատարումը: Այդ գործունեությունը կարող է ներառել նամակագրություն այն անհատների, մարմինների կամ հաստատությունների հետ, որոնց հասցեագրված են տվյալ որոշումները, ինչպես նաև այդ անձանց, մարմիններին եւ հաստատություններին տրամադրվող խորհրդատվություն,

այցելություններ եւ համատեղ գործունեություն համապատասխան այլ սուբյեկտների հետ, ինչպիսիք են, օրինակ, տեսչությունները՝ այդ որոշումների կատարումն ապահովելու համար: Հետագա գործողությունները պետք է իրականացվեն ժամանակին եւ պարբերաբար հիմունքով:

Առաջարկության 15-րդ կետը

80. Առանձին բողոքարկուներին օգնելու հետ մեկտեղ հավասարության հարցերով մարմինները պետք է նաեւ մշակեն եւ իրականացնեն ռազմավարական վարույթի քաղաքականություն: Ռազմավարական վարույթը կազմված է հետեւյալից՝ վարույթի համար գործեր հայտնաբերելն ու զգուշավորությամբ ընտրելը՝ համանման իրադրության մեջ հայտնված մի ամբողջ խումբ անձանց իրավունքները պարզաբանելու, խթանելու եւ պաշտպանելու համար, ինչպես նաեւ այդպիսի գործերի լայն հրապարակայնությունն ապահովելն ու դրանց արդյունքները տարածելը, այդ թվում՝ զանգվածային լրատվամիջոցով: Հավասարության ոլորտում ռազմավարական վարույթի նպատակն է՝ i) ձեւավորել հավասար վերաբերմունքի վերաբերյալ օրենսդրության մեկնաբանությունը պարզաբանող նախադեպային իրավունք, ii) ապահովել խտրականության տարբեր հիմքերի վերաբերյալ դեպքերի ուսումնասիրության որոշիչ ծավալ, iii) մշակել կառուցվածքային խտրականության հարցերի վերաբերյալ նախադեպային իրավունք, iv) ապահովել հրապարակայնություն եւ այդ հրապարակայնությունն օգտագործել անհատների եւ համապատասխան հաստատությունների մոտ՝ հավասար իրավունքների վերաբերյալ օրենսդրությամբ սահմանված իրենց պարտավորությունների մասով զգուշավոր մոտեցում ձեւավորելու համար, եւ v) խրախուսել անհատներին եւ հաստատություններին՝ հարգելու այդ պարտավորություններն, ինչպես նաեւ առաջացնելու համապատասխան սոցիալական փոփոխություններ: Այդպիսի ռազմավարական վարույթի եւ դրա վերաբերյալ լրատվամիջոցների լուսաբանման միջոցով հավասարության հարցերով մարմինները կարող են զգալիորեն բարելավել խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի վիճակը, ինչպես նաեւ մեծացնել իրենց օժանդակության գործունեության ազդեցությունը:
81. Քանի որ հավասարության հարցերով մարմիններ են ուղղվում աստիճանաբար մեծ թվով բողոքներ, վերջիններս չեն կարող ապահովել իրենց դիմած բոլոր անձանց ներկայացուցչությունը: Թեեւ դրանք պետք է առաջնային օժանդակություն ցուցաբերեն բոլոր բողոքարկուներին եւ անհրաժեշտության դեպքում նրանց ուղղորդեն իրավասու մարմիններ, այնուամենայնիվ, դրանք պետք է հնարավորություն ունենան առաջնահերթություն տալու որոշակի գործերի եւ ապահովելու ներկայացուցչությունն այդ գործերի շրջանակներում: Մա դրանց հնարավորություն կտա ամենաարդյունավետ կերպով օգտագործելու իրենց ռեսուրսները եւ նախաձեռնելու ռազմավարական վարույթ: Թափանցիկություն եւ հետեւողականություն ապահովելու նպատակով հավասարության հարցերով մարմինները պետք է հրապարակեն

այն չափանիշները, որոնց հիման վրա նրանք կատարում են իրենց ընտրությունը:

Առաջարկության 16-րդ կետը

82. Խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձինք հաճախ ի վիճակի չեն լինում կրել իրենց իրավունքների պաշտպանության համար հարուցված վարույթների ծախսերն ու ֆինանսական ռիսկերը: Հաճախ անհրաժեշտ է լինում դիմել մի քանի ատյանների, հատկապես երբ գործերը վերաբերում են կառուցվածքային խտրականությանը եւ ռազմավարական վարույթի համար ընտրված գործերին: Ծախսերն ու ֆինանսական ռիսկերը ներառում են՝ i) դատական եւ վարչական ծախսերը, ii) բողոքարկուի իրավաբանական ներկայացուցչության համար գանձվող վճարը, եւ iii) մյուս կողմի իրավաբանական ծախսերը ծածկելու ռիսկը՝ բողոքարկուի կողմից գործը չշահելու դեպքում:
83. Մասնավորապես կառուցվածքային խտրականության վերաբերյալ գործերում եւ ռազմավարական վարույթի գործերում պետք է գործի՝ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց կողմից այդպիսի վճարների կամ ծախսերի կատարումից ազատող համակարգ: Անդամ պետությունները կարող են օգտվել պատշաճ գործելակերպի առկա օրինակներից եւ այս իրավիճակը կարգավորել մի շարք տարբեր եղանակներով, ինչպես օրինակ՝ i) խտրականության ենթարկված անձանց ազատել դատական ծախսերից, ii) խտրականության վերաբերյալ գործերի շրջանակներում տրամադրել այնպիսի իրավական օգնություն, որը 100 տոկոսով կծածկի համապատասխան վճարներն ու ծախսերը, iii) հավասարության հարցերով մարմիններին օժտել՝ այդպիսի գործերը դատարանների կողմից «անվճար» հիմունքներով քննելու առաջարկ ներկայացնելու լիազորությամբ այնպես, որ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձինք ստիպված չլինեն դատական ծախսեր կատարել կամ իրենց իրավաբանական ներկայացուցչությունն ստանալ անվճար՝ պետության հաշվին, iv) ապահովել, որ բողոքարկուն պատասխանատու չլինի վարույթի շրջանակներում մյուս կողմի ծախսերը ծածկելու համար այն դեպքում, երբ գործը չի շահել, սակայն վեր է հանել պարզաբանման կարիք ունեցող կամ հանրային շահը շոշափող կարեւոր հարցեր, v) ապահովել կոլեկտիվ բողոքներ ներկայացնելու հնարավորություն, եթե զգալի թվով բողոքարկուներ կարող են համատեղ բողոք ներկայացնել՝ դրանով իսկ նվազեցնելով իրենց կողմից ծախսերը կրելու ռիսկը, կամ vi) տրամադրել բավարար ռեսուրսներ՝ հավասարության հարցերով մարմիններին հնարավորություն տալու համար իրականացնել խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց ներկայացուցչությունն այդ մարմինների սեփական անձնակազմի կամ տվյալ անձին ներկայացնելու նպատակով վճարի դիմաց ներգրավվող փաստաբանի միջոցով, ինչպես արդեն նշվել է սույն Բացատրական հուշագրի 75-րդ կետում:

VI. Որոշում կայացնելու իրավասությունները

Առաջարկության 17-րդ եւ 18-րդ կետերը

84. Մի շարք անդամ պետություններ հավասարության հարցերով մարմիններին օժտել են խտրականության ու անհանդուրժողականության վերաբերյալ բողոքներով որոշում կայացնելու իրավասությամբ: Հավասարության հարցերով այդ մարմինների շարքում կարելի է առանձնացնել երկու տեսակ. հավասարության հարցերով մարմինների առաջին խումբը կարող է կայացնել պարտադիր բնույթ ունեցող որոշումներ, եւ դրանցից մի քանիսով կարող են սահմանվել պատասխանատվության միջոցներ (տե՛ս ԸՔԱ-ի 17-րդ կետը): Հավասարության հարցերով մարմինների երկրորդ խումբը տալիս է առաջարկություններ, որոնք գործնականում կարող են զգալի ազդեցություն ունենալ, անգամ եթե պարտադիր բնույթ չունեն եւ պատասխանատվության միջոցներ չեն սահմանում (տե՛ս ԸՔԱ-ի 18-րդ կետը): Հաճախ այս երկրորդ խմբին են պատկանում այն հաստատությունները, որոնց մեջ համակցված են Օմբուդսմենի մանդատը հավասարության ապահովման մանդատի հետ միասին:
85. Բողոքների վերաբերյալ որոշում կայացնող հավասարության հարցերով մարմինները կարող են հանդես գալ որպես դատարաններին համանման մարմիններ եւ կայացնել վճիռներ կամ որոշումներ կամ կարող են հանդես գալ որպես անկախ վարչական մարմիններին համանման մարմիններ եւ կայացնել վարչական ակտեր կամ որոշումներ:
86. Այդպիսի մարմինները պետք է ունենան խտրականության, այդ թվում՝ ատելության խոսքի առնչությամբ բողոքներ ստանալու իրավասություն: Օրենքում պետք է հստակ նշված լինի, որ այդ մարմինների վարույթների նկատմամբ կիրառվում են խտրականության գործերով ապացուցման համատեղ պարտականության վերաբերյալ կանոնները (ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի 11-րդ կետ): Այդպիսի մարմինների շրջանակներում գործող ընթացակարգերի համար անհրաժեշտ են լրացուցիչ դրույթներ, որոնցում պետք է ամրագրված լինեն հիմնական ընթացակարգային երաշխիքները, եւ որոնք կարելի է բխեցնել քաղաքացիական եւ վարչական դատավարության օրենսգրքերից: Այդպիսի դրույթների մանրամասների շարադրանքը սույն ԸՔԱ-ի շրջանակների մեջ ընդգրկված չէ:
87. Եթե անդամ պետությունները ստեղծում են որոշում կայացնելու գործառույթով օժտված հավասարության հարցերով մարմին, ապա դրանք պետք է այդ մարմնին օժտեն նաեւ պատշաճ որոշում կայացնելու եւ դրան հաջորդող քայլեր ձեռնարկելու համապատասխան իրավասություններով: Նախընտրելի է, որ հավասարության հարցերով մարմինն ունենա իրավաբանորեն պարտադիր բնույթ ունեցող որոշումներ կայացնելու (առաջին տեսակի [խումբ]՝ 17-րդ կետ) իրավասություն, քան սահմանափակվի պարտադիր բնույթ չունեցող առաջարկություններ ներկայացնելու (երկրորդ տեսակի [խումբ]՝ 18-րդ կետ) իրավասությամբ: Երկու տեսակի [խմբերի]

շրջանակներում բողոքների վերաբերյալ որոշումներ կայացնող հավասարության հարցերով մարմինները, պետք է պատճառաբանեն ու հրապարակեն իրենց կայացրած որոշումները, ինչպես նաև իրավասու լինեն կայացնելու այնպիսի որոշումներ, որոնք ուղղված են խտրականության դրսևորումները վերացնելուն (օրինակ՝ գնչու երեխաներին դպրոցի բոլոր դասարաններում հավասարաչափ բաշխելու պահանջը), լիարժեք հավասարության հասնելուն (օրինակ՝ բողոքարկուին հավասար վարձատրություն վճարելու պահանջը) եւ հետագա խտրականությունը կանխարգելելուն (օրինակ՝ տարբեր դասարաններում աշակերտներին բաշխելու համար կանոնակարգ սահմանելը): Ավելին, նախընտրելի է, որ նրանք օժտված լինեն խտրականության վերաբերյալ գործերում արդյունավետ, համաչափ եւ տարհամոզիչ պատասխանատվության միջոցներ սահմանելու, այդ թվում՝ եւ՛ նյութական, եւ՛ ոչ նյութական վնասների փոխհատուցման վճարում նախատեսելու (ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի 12-րդ կետ), տուգանք նշանակելու, ինչպես նաև իրավախախտի անունը պարունակող համապատասխան որոշումը հրապարակելու (առաջին տեսակի [խումբ]՝ 17-րդ կետ) լրացուցիչ իրավասությամբ: Բողոքարկուի անունը պետք է հրապարակվի միայն նրա համաձայնությամբ:

88. Առաջին տեսակի [խմբի] դեպքում անդամ պետությունները պետք է ստեղծեն հավասարության հարցերով մարմնի որոշումները կատարելու համակարգ: Դա կարող է հիմնված լինել դատական կամ վարչական որոշումների կատարման վերաբերյալ օրենսդրության վրա:

Առաջարկության 19-րդ եւ 20-րդ կետերը

89. Պետք է առկա լինի իրավաբանորեն պարտադիր բնույթ ունեցող որոշումները դատարան բողոքարկելու հնարավորություն, սակայն դա պետք է կիրառվի միայն ըստ էության քննվող տվյալ գործով կայացված վերջնական որոշումների նկատմամբ: Պարտադիր բնույթ չունեցող առաջարկությունները ենթակա չեն բողոքարկման:
90. Եթե բողոքարկուն ի սկզբանե ընտրել է դատարանում վարույթ նախաձեռնելու տարբերակը, ապա նրան այլևս չի թույլատրվում միեւնույն հարցի կապակցությամբ վարույթ նախաձեռնել որոշում կայացնող՝ հավասարության հարցերով մարմնում:

VII. Ապացույցներ եւ տեղեկություններ ձեռք բերելու լիազորությունները

Առաջարկության 21-րդ կետը

91. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է օժտված լինեն սույն ԸՔԱ-ում մասնանշված երեք գործառույթների մասով ապացույցներ ու տեղեկություններ ձեռք բերելու համապատասխան լիազորություններով: Որոշում կայացնող մարմինների լիազորությունները կարող են առավել ընդարձակ լինել, քան հավասարության հարցերով այն մարմինների լիազորությունները, որոնց վերապահված է միայն խթանելու եւ կանխարգելելու գործառույթն ու օժանդակելու եւ վարույթ նախաձեռնելու գործառույթը:

VIII. Անկախությունը եւ արդյունավետությունը

Առաջարկության 22-րդ կետը

92. Հավասարության ոլորտում լավագույն հավանական ազդեցության եւ արդյունքների ապահովման նպատակով անդամ պետությունները պետք է իրականացնեն մի շարք կարգավորումներ՝ ապահովելու համար հավասարության հարցերով մարմինների անկախությունն ու արդյունավետությունը (տե՛ս նաեւ ԸՔԱ-ի 2-րդ եւ 3-րդ կետերը):

Առաջարկության 23-ից 26-րդ կետերը

93. Հավասարության հարցերով մարմինների անկախության եւ արդյունավետության համար էական նշանակություն ունի ղեկավար մարմինների բարձրակարգ ղեկավար կազմը եւ բարեխիղճ գործելակերպը: Այդ պատճառով սույն ԸՔԱ-ն պարունակում է որոշ այնպիսի առաջարկություններ, որոնք վերաբերում են հավասարության հարցերով մարմինների ղեկավար կազմին:
94. Ինչպես փաստագրված է ՌԱԵՀ-ի՝ երկրների մոնիթորինգի զեկույցներում, հավասարության հարցերով մարմինների ղեկավար կազմի մոդելը տարբեր անդամ պետություններում զգալիորեն տարբեր է: Հավասարության հարցերով մարմինները կարող են ղեկավարվել լրիվ դրույքով կամ կես դրույքով գործող գործադիր ղեկավարի կամ այդ մարմինների խորհրդի նախագահի, ինչպես նաեւ նշանակված միանձնյա պաշտոնյայի (օրինակ՝ Օմբուդսմենը) կողմից՝ տարբեր հարցերով պատասխանատու իր տեղակալներով (օրինակ՝ Օմբուդսմենի տեղակալը), կամ էլ ավագ կառավարչի (օրինակ՝ հավասարության հարցերով մարմինն ղեկավարելու համար նշանակված անձը, որը հաճախ հաշվետու է խորհրդին) կողմից:

95. Հավասարության հարցերով մարմնի համար անկախ ղեկավար կազմ ապահովելու առաջնային երաշխիքը ղեկավար պաշտոնի համար նախատեսված անձի ընտրությունն է թափանցիկ եւ մասնագիտական պատրաստվածության վրա հիմնված գործընթացում՝ ապահովելով գործադիր մարմնի վճռորոշ ազդեցությունը բացառող երաշխիքներ ընտրության գործընթացի ցանկացած փուլում, հասկապես թեկնածուների առաջադրման կամ ընտրության (նախնական) փուլում, ինչպես նաեւ որոշում կայացնելու փուլում: Այդ գործընթացը պետք է լինի մասնակցային, այսինքն՝ դրանում պետք է ներգրավվեն խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց ներկայացնող կամ նրանց հետ աշխատող կազմակերպությունները: Այդ պայմանը բավարարելու եղանակներից մեկը խորհրդարանի կողմից բաց եւ թափանցիկ գործընթացով ընտրված լինելու հանգամանքն է:
96. Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պետք է օգտվեն՝ սպառնալիքներից եւ հարկադրանքից պաշտպանության այն նույն մակարդակից, որից օգտվում են համադրելի հաստիք զբաղեցնող՝ պետության ներկայացուցիչները: Օրենքը պետք է պարունակի դրույթներ այն պայմանների վերաբերյալ, որոնց դեպքում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք կարող են բացառիկ հանգամանքներում հեռացվել կամ բացառվել ընտրության գործընթացից, ինչը կարող է հանգեցնել մանդատի երկարաձգմանը: Մանդատի փոփոխությունները կամ հաստատության կառուցվածքային ձեւափոխումները չպետք է հանգեցնեն ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց աշխատանքից ազատելուն: Անկախության լրացուցիչ երաշխիք է համարվում այդ անձանց՝ համապատասխան մակարդակի անձեռնմխելիության ապահովումն իրենց գործառույթներն իրականացնելիս: Համապատասխան մանրամասներն ու չափորոշիչները կարելի է գտնել «Խորհրդարանական անձեռնմխելիության շրջանակի եւ այն վերացնելու մասին» Եվրոպայի խորհրդի Վենետիկի հանձնաժողովի թիվ CDL-AD(2014)011 զեկույցում:
97. Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք չպետք է մասնակցեն այլ մարմինների կամ հաստատությունների այնպիսի գործունեությանը կամ անդամակցեն դրանց, որը կարող է վտանգել հավասարության հարցերով մարմնի անկախությունը կամ այլ կերպ խաթարել վերջինիս դերը: Նրանք, օրինակ, չպետք է լինեն կառավարության նախարարներ, բարձրաստիճան պաշտոնյաներ կամ մասնագիտացված կազմակերպությունների ղեկավարներ:
98. Ամուր եւ կայուն ղեկավար կազմի դերը որոշիչ է հավասարության հարցերով մարմինների ունեցած ազդեցության համար: Հավասարության հարցերով մարմինների ղեկավարման համար պատասխանատու անձինք պետք է իրենց մանդատի շրջանակներում գտնվող տարբեր ոլորտներում գրանցեն առաջընթաց եւ ունենան համապատասխան ազդեցություն՝ բանակցություններ վարելով մշտական փոփոխությունների մեջ գտնվող

քաղաքական համատեքստի շուրջ եւ պահպանելով այդ մարմնի մանդատն ու անկախությունը: Նրանք պետք է նաեւ ձեւավորեն մասնագիտացված եւ նվիրյալ անձնակազմ, որը կկենտրոնանա կազմակերպության ռազմավարական առաջնահերթությունների վրա, ինչպես նաեւ պետք է կառավարեն տարբեր հարաբերությունների շարք բազմազան շահառուների հետ:

99. Ղեկավար կազմի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով պետք է հստակ սահմանվեն ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց պարտականությունները: Պետք է առկա լինի հավասարության հարցերով մարմնի կառավարման եւ ղեկավարման հարցերի վրա կենտրոնացող լրիվ դրույքով կամ կես դրույքով աշխատող առնվազն մեկ ղեկավար, որին կտրվի մրցակցային հիմունքներով սահմանվող վարձատրություն: Նրանց մանդատի գործողության ժամկետով պետք է նախատեսվի այնպիսի ժամանակահատված, որը նրանց թույլ կտա ունենալ որոշակի ազդեցություն եւ պաշտպանել իրենց անկախությունը: Այն, օրինակ, կարող է տատանվել չորսից հինգ տարիների սահմաններում՝ երկարաձգվելու հնարավորությամբ, կամ կարող է նախատեսվել ավելի երկար ժամանակահատվածով առանց երկարաձգվելու հնարավորության:

Առաջարկության 27-ից 29-րդ կետերը

100. Հավասարության հարցերով մարմնի անկախությունն ապահովելու մեկ այլ կարելու երաշխիք է իր ներքին կառուցվածքի շրջանակներում ինքնուրույն որոշում կայացնելու, իր բյուջեն եւ ֆինանսական ու մարդկային ռեսուրսները կառավարելու, ինչպես նաեւ իր անձնակազմին աշխատանքի ընդունելու եւ սեփական, առանձին շինություններ հայտնաբերելու եւ զբաղեցնելու իրավունքը: Այդ շինություններն իրենց չափով եւ նպատակային նշանակությամբ պետք է համապատասխանեն հավասարության հարցերով մարմնի կարիքներին: Հանրային հատվածի հաստատություններից անձնակազմի գործուղումները պետք է սահմանափակվեն, քանի որ դա կարող է վտանգել հավասարության հարցերով մարմնի անկախությունը եւ ազդել այդ մարմնի անկախության վերաբերյալ առկա պատկերացումների վրա:
101. Հավասարության հարցերով մարմինների պատշաճ ֆինանսավորումն ու համապատասխան անձնակազմով ապահովելն առանցքային գործոն է նրանց աշխատանքի արդյունավետությունն ապահովելու համար եւ պետք է հաշվարկվի օբյեկտիվ ցուցանիշների հիման վրա: Դրանք կարող են ներառել՝ i) անդամ պետության չափերը եւ դրա բնակչության թիվը, ii) խտրականության ու անհանդուրժողականության, այդ թվում՝ ասելության խոսքի վերաբերյալ հաղորդված եւ չհաղորդված դեպքերի մակարդակն ու բնույթը, iii) հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության հարցերով զբաղվող այլ մարմինների շարքը, կարողություններն ու ունեցած ներդրումը, iv) հավասարության հարցերով մարմնի համար ներգրավված

ծախսերը՝ վերջինիս կողմից սեփական գործառույթներն ու իրավասությունները համապատասխան ազդեցություն ունենալու համար անհրաժեշտ մասշտաբով եւ որակով իրականացնելու նպատակով, եւ v) անդամ պետության ազգային բյուջեի ծավալը: Այլ անդամ պետությունների մասնակցությամբ գործընկերների կողմից գնահատումը կարող է օգտակար լինել հավասարության հարցերով մարմնի համար ռեսուրսների անհրաժեշտ մակարդակը որոշելու հարցում:

102. Ֆինանսական միջոցների օգտագործման թափանցիկությունը կարելի է ապահովել կամ հավասարության հարցերով մարմնի կողմից տարեկան հաշվետվության միջոցով, կամ այլ պատշաճ ձևով:
103. Պետությունից տարբեր՝ այլ այնպիսի աղբյուրներից լրացուցիչ ֆինանսական միջոցներ ներգրավելու իրավունքը, ինչպիսիք են ԵՄ-ը, Եվրոպայի խորհուրդը կամ բարեգործական մասնավոր կազմակերպությունները, կարող է նպաստել հավասարության հարցերով մարմնի ազդեցությունն ավելացնելուն, եթե դա չի վտանգում վերջինիս անկախությունը:

Առաջարկության 30-րդ կետը

104. Առանց նախապես հաստատում ստանալու կամ ծանուցելու հրապարակային հայտարարություններ անելը, այնպիսի փաստաթղթեր պատրաստելն ու հրապարակելը, ինչպիսիք են տարեկան հաշվետվությունները, թեմատիկ զեկույցները, հատուկ զեկույցներն ու հետազոտական հաշվետվությունները, անկախության կարեւոր տարր է համարվում: Զեկույցների ու հաշվետվությունների համար չպետք է պահանջվի խորհրդարանի կամ կառավարության կողմից հաստատում:

Առաջարկության 31-րդ կետը

105. Իրենց անկախությունն ու իրենց նկատմամբ վստահությունն ամրապնդելու նպատակով հավասարության հարցերով մարմինները պետք է իրենց աշխատանքի հիմքում դնեն համապատասխան միջազգային եւ ազգային իրավական դաշտը, չափորոշիչները, առաջարկություններն ու նախադեպային իրավունքը: Նրանց աշխատանքը պետք է հիմնավորված լինի ապացույցներով՝ հաշվի առնելով եւ ուսումնասիրելով համապատասխան հաստատությունների եւ անձանց տեսակետը:

Առաջարկության 32-րդ կետը

106. Հավասարության հարցերով մարմինների անկախության հետ համատեղելի է այն փաստը, որ նրանց վրա տարածվում են հանրային ծառայության մասին օրենքը եւ ֆինանսական հաշվետվողականության կանոնները: Այնուամենայնիվ, դրանք չպետք է օգտագործվեն ոչ ճշգրիտ եղանակով՝ հավասարության հարցերով մարմինների գործունեությունը խոչընդոտելու համար: Անհրաժեշտության դեպքում այդ առնչությամբ դատական համակարգի նկատմամբ կիրառվող կանոնները կարող են կիրառվել նաեւ հավասարության հարցերով մարմինների նկատմամբ:

Առաջարկության 33-ից 34-րդ կետերը

107. Ռազմավարական ծրագրումը եւ պարբերաբար ծրագրման ու կառավարման շրջափուլում աշխատելը կարելուր նշանակություն ունեն առանցքային հարցերին առաջնահերթություն տալու, ազդեցությունն առավելագույնին հասցնելու, աշխատանքի որակը բարելավելու, ռեսուրսներն արդյունավետորեն օգտագործելու ինչպես նաեւ տեւական ուսուցում ապահովելու եւ հավասարության հարցերով մարմնի շրջանակներում շարունակական կատարելագործում ապահովելու համար: Ծրագրման եւ կառավարման այդ շրջափուլերը սովորաբար ընդգրկում են մեծ մարտահրավերների վերլուծություն, նպատակների եւ խնդիրների սահմանում, գործողությունների ծրագրում եւ մշակում, գործունեության իրականացում, դրանց ազդեցության գնահատում, ինչպես նաեւ կատարված աշխատանքի ու գրանցած առաջընթացի արտացոլում: Դրանցից պետք է օգտվել՝ ապահովելու համար, որ հավասարության հարցերով մարմինների կողմից իրականացվի գործունեության ռազմավարական կոմպլեքս իրենց բոլոր գործառույթների շրջանակներում, ինչը կնպաստի իրենց նպատակների իրականացմանն ու առավելագույնին կհասցնի իրենց ազդեցությունը (տե՛ս ԸՔԱ-ի 12-րդ կետը):

108. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է սահմանեն համապատասխան ցուցանիշներ, էլքային տվյալներ եւ թիրախներ այն առանցքային նպատակների ու գործունեության համար, որոնք նրանց հնարավորություն են տալիս չափելու համապատասխան գործունեության մեջ ռեսուրսների ներգրավվածության աստիճանը, ինչպես նաեւ այդ գործունեության արդյունքները եւ հավասարության հարցերով մարմնի առանձին գործողությունների ազդեցությունն ու դրա ունեցած ընդհանուր ազդեցությունը: Դրանք պետք է ինքնազնահատման միջոցով պարբերաբար գնահատեն իրենց կատարած աշխատանքը՝ ժամանակ առ ժամանակ դիմելով արտաքին գնահատման, ինչպես նաեւ ներքին գործընթացներն ու տեղեկատվական հոսքը կազմակերպել այնպես, որ անձնակազմի բոլոր անդամներն ընդգրկվեն կոլեկտիվ ուսուցման եւ շարունակական կատարելագործման գործընթացներում: Ծրագրման եւ կառավարման այդ

գործընթացները պետք է լինեն պարզ, սակայն արդյունավետ եւ չպահանջեն չափից ավելի ռեսուրսների ներգրավվածություն:

109. Հաշվի առնելով հավասարության հարցերով մարմինների առջեւ կանգնած հաղորդակցության խնդրի բարդությունը՝ դրանք պետք է մշակեն հաղորդակցության առանձին ռազմավարություն: Այդ ռազմավարությամբ պետք է սահմանվեն հաղորդակցության նպատակները, թիրախավորված առաջնահերթ լսարանը, փոխանցելու ենթակա առանցքային հաղորդագրությունները, հաղորդակցության տարբեր օգտագործվելիք միջոցները եւ առկա ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը:
110. Հիմնական լսարանն ու տեղեկությունները սովորաբար ներառում են՝ i) լայն հասարակությունն այնպես, որ նպաստեն հավասարության, բազմազանության եւ խտրականության բացառման նկատմամբ սոցիալական արժեւորմանն ու դրական վերաբերմունքին, կատարելագործեն այդ խնդիրների վերաբերյալ պատկերացումները եւ բարձրացնեն խրախուսման աստիճանը՝ հավասարությունը խթանելու համար, ii) հանրային եւ մասնավոր հատվածում գործող հաստատությունների ամբողջական շարքն այնպես, որ տրամադրվեն գիտելիքներ ու պատկերացումներ հավասար վերաբերմունքի վերաբերյալ օրենսդրության շրջանակներում առկա նրանց պարտավորությունների մասին, ինչպես նաեւ խրախուսվեն ու ընդլայնվեն՝ հավասարության եւ բազմազանության ապահովման արդյունավետ համակարգերի ներդրման միջոցով այդ պարտավորությունները կատարելու ու դրա շրջանակներից դուրս պարտավորություններ կատարելու շարժառիթներն ու հնարավորությունները, iii) խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերը՝ նրանց իրենց իրավունքների մասին տեղեկացնելու համար եւ նրանց մոտ այնպիսի հավատ, վստահություն եւ համապատասխան հնարավորություններ ձեւավորելու համար, որոնք հնարավորություն են տալիս նրանց իրականացնելու իրենց իրավունքները:

Առաջարկության 35-ից 36-րդ կետերը

111. Հավասարությունն ձեւավորելու եւ խտրականությունն ու անհանդուրժողականությունը կանխարգելելու ու դրանց դեմ պայքարելու գործում կարեւոր դեր ունեն օրենսդիր եւ գործադիր իշխանության մարմինները եւ հավասարության հարցերով մարմինները: Այդ ընդհանուր նպատակներին հասնելու գործում առաջընթացն առավելագույնի հասցնելու նպատակով հավասարության հարցերով մարմինները պետք է օրենսդիր եւ գործադիր իշխանության շրջանակներում որոշում կայացնող ամենաբարձր օղակների հետ պարբերաբար քննարկեն առանցքային խնդիրներն ու առաջարկությունների իրականացման հարցը: Տարեկան կտրվածքով թեմատիկ եւ մյուս զեկույցներն ու դրանցում տեղ գտած առաջարկությունները կատարյալ հիմք են ծառայում գաղափարների այդպիսի պարբերաբար

փոխանակման համար: Տարեկան հաշվետվության վերաբերյալ օրենսդիր եւ գործադիր մարմինների հետ տարեկան առնվազն մեկ անգամ այդպիսի երկխոսության անցկացումն օրենսդրությամբ ամրագրելը նպաստում է այդպիսի համագործակցության համար անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ շրջանակի ձեւավորմանը:

112. Տարեկան հաշվետվություններում պետք է նախատեսվեն հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության առնչությամբ ծագող առանցքային խնդիրները եւ հավասարության հարցերով մարմինների կողմից տրված առաջարկությունները: Դրանցում պետք է հաշվի առնվեն նաեւ հավասարության հարցերով մարմինների իրականացրած գործունեությունն ու դրա արդյունքները՝ ներառելով առանձին տվյալներ խտրականության հարցերով բողոքների եւ այդ բողոքների [քննության] արդյունքների մասին:
113. Ոչ միայն Բացատրական հուշագրի 111-րդ կետում նշված՝ որոշում կայացնող բարձրաստիճան պաշտոնյաները, այլ նաեւ ընդհանուր առմամբ իշխանությունները պետք է մասնակցեն հավասարության հարցերով մարմինների հետ պարբերաբար կազմակերպվող երկխոսությանը: Այդ նպատակով նրանք պետք է օրենսդրության, քաղաքականության եւ գործադիր ակտերի նախագծերն ակտիվորեն ուղարկեն հավասարության հարցերով մարմիններին, որպեսզի կարողանան դիտարկել դրանց ազդեցությունը հավասարության եւ խտրականության բացառման հարցերի վրա: Հավասարության հարցերով մարմիններն իրենց հերթին պետք է համապատասխան մեկնաբանություններով եւ առաջարկություններով դիմեն իշխանություններին: Իշխանությունները պետք է բաց լինեն այդպիսի երկխոսության համար:

Առաջարկության 37-րդ կետը

114. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է ոչ միայն ստեղծեն արտաքին կապեր եւ համագործակցեն շահառուների հետ (տե՛ս ԸՔԱ-ի 12(բ) կետը), այլ նաեւ իրենց սեփական կառույցներում եւ աշխատանքներում ներգրավեն շահառուներին, հատկապես խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերին եւ նրանց ներկայացնող կազմակերպություններին: Այդպիսի ներգրավվածությունն ապահովելու համար արժեքավոր գործիք է խորհրդատվական կոմիտե ձեւավորելը, որի կազմը կընտրվի այդպիսի խմբերից եւ կազմակերպություններից: Այդ կոմիտեն կարող է ներգրավվել հավասարության հարցերով մարմինների ընթացիկ եւ հետագա աշխատանքների եւ ծրագրերի ռազմավարական ծրագրմանն ու մոնիթորինգին: Այդ կոմիտեի կամ մեկ այլ առանձին կոմիտեի կազմում կարող է նաեւ ընդգրկվել շահառուների ավելի լայն շրջանակ, ներառյալ՝ քաղաքացիական հասարակությունը, գիտական կազմը, գործատուների եւ աշխատողների միավորումները եւ զանգվածային լրատվամիջոցները: Ի հավելումն, հավասարության հարցերով մարմինները

կարող են շահառուների հետ կազմավորել ժամանակավոր աշխատանքային խմբեր եւ համապատասխան նախագծերի վրա աշխատող խմբեր՝ առանձին աշխատանքներ զարգացնելու, ինչպես նաեւ համատեղ գործունեություն ու նախագծեր ստեղծելու եւ իրականացնելու համար:

Առաջարկության 38-ից 39-րդ կետերը

115. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է տիպային օրինակ ծառայեն իրենց գործունեության բոլոր բնագավառներում բազմազանության եւ գենդերային հավասարակշռության ապահովման մասով: Տարաբնույթ գիտելիքներով եւ անձնական կենսափորձով ղեկավարների ու աշխատակազմի աշխատանքի ընդունումը կմեծացնի հավասարության հարցերով մարմնի՝ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի վիճակն ընկալելու, նրանց հետ փոխգործակցելու եւ նրանց վիճակը բարելավելու ունակությունները: Հավասարության հարցերով մարմնի ղեկավար կազմում բազմազանությունն ապահովելը հնարավոր է կառավարման մարմին եւ խորհրդատվական կոմիտե ստեղծելու միջոցով, որոնց կազմը կընտրվի Բացատրական հուշագրի 114-րդ կետում նշված խմբերից եւ կազմակերպություններից: Կառավարման կազմի եւ անձնակազմի անդամների շրջանում կարելի է բազմազանությունն ապահովել, եթե կիրառվի հավասարության եւ բազմազանության այնպիսի համակարգերի վրա հիմնված աշխատանքի ընդունման գործընթաց, որոնք ընդգրկում են խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված եւ ոչ բավարար չափով ներկայացվածություն ունեցող խմբերից աշխատողներ ընդունելու դրական միջոցառումներ:
116. Հավասարության հարցերով մարմինները պետք է աշխատեն իրենց կառույցներում եւ աշխատակազմում գենդերային հավասարակշռությունն ապահովելու ուղղությամբ եւ անհրաժեշտության դեպքում կիրառեն դրական միջոցառումներ այդ նպատակին հասնելու համար:
117. Հավասարության հարցերով մարմիններն ունեն իրավասությունների լայն շրջանակ (տե՛ս ԸՔԱ-ի 13-18-րդ կետերը) եւ զբաղվում են ամենատարբեր ոլորտներում հանդիպող հավասարության, խտրականության ու անհանդուրժողականության հարցերով: Անհրաժեշտ բոլոր գործողություններն իրականացնելու համար անհրաժեշտ է, որ դրանց անձնակազմի անդամներն ունենան տարբեր մասնագիտություններ (օրինակ՝ կրթական ոլորտի մասնագետներ, սոցիոլոգներ, իրավաբաններ) եւ օժտված լինեն բազմատեսակ իրավասություններով (օրինակ՝ հաղորդակցության, խորհրդատվության, գիտական հետազոտությունների, տվյալների հավաքագրման, նախագծերի մշակման, ինչպես նաեւ իրավական եւ կառավարման ոլորտի հմտություններ):

118. Հավասարության հարցերով մարմնի շրջանակներում անձնակազմի վերապատրաստումը կարելու է՝ անձնակազմի մոտ թարմացված գիտելիքների, հմտությունների ու իրազեկվածության մի ամբողջական շարքի ձեւավորումն ու պահպանումն ապահովելու համար, որն անհրաժեշտ է իրենց դերը լավագույն կերպով իրականացնելու համար:

IX. Մատչելիությունը

Առաջարկության 40-րդ կետը

119. Քանի որ խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անդամները հաճախ հանդիպում են բազմաթիվ խնդիրների եւ խոչընդոտների (տե՛ս Բացատրական հուշագրի 71-րդ կետը), ապա հավասարության հարցերով մարմինները պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնեն՝ այդպիսի անձանց կողմից իրենց դիմելու համար դյուրամատչելի լինելու հանգամանքի ապահովմանը:

120. Սկզբնական կապ հաստատելու գործընթացը դյուրացնելու համար հավասարության հարցերով մարմինները պետք է խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անդամներին առաջարկեն տարաբնույթ եւ հեշտ եղանակներ՝ տեղեկատվություն ստանալու մատչելիության եւ կապ հաստատելու համար: Այս համատեքստում էական ռեսուրսներ են համարվում դյուրամատչելի շինությունները, առցանց եւ էլեկտրոնային փոստի ու հեռախոսակապի ծառայությունները:

121. Նույնքան կարելու է անհրաժեշտության դեպքում տեղական եւ/կամ տարածաշրջանային գրասենյակներ ստեղծելը՝ մշտական ներկայություն ապահովելու նպատակով, եւ/կամ տեղական եւ/կամ տարածաշրջանային նախաձեռնություններ մշակելը՝ ամբողջ երկրի մասշտաբով խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի մոտ պարբերաբար ժամանակավոր ներկայություն ապահովելու նպատակով: Դա հատկապես կարելու է այն դեպքերում, երբ այդպիսի անձանց խմբերը բնակվում են ծայրամասային շրջաններում եւ ընդարձակ տարածք ունեցող անդամ պետություններում: Այդպիսի նախաձեռնություններով կարելի է հատուկ ուշադրություն դարձնել այն տարածաշրջաններին կամ քաղաքներին, որտեղ նկատվում է խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի խիստ մեծ առկայություն կամ խտրականության ու անհանդուրժողականության դրսևորումների բարձր մակարդակ: Այն խմբերի անդամների համար, որոնք հավասարության հարցերով մարմինների կենտրոնական, տարածաշրջանային կամ տեղական գրասենյակներին մոտ չեն բնակվում, կարելու է նաեւ հավասարության հարցերով մարմնի հետ էլեկտրոնային կապ հաստատելու եւ այնպիսի տեխնոլոգիաներից օգտվելու հնարավորության առկայությունը, ինչպիսին տեսակապի միջոցով հաղորդակցությունն է:

122. Խտրականության ու անհանդուրժողականության (բազմաթիվ) դրսևորումների ենթարկված անձինք իրենց սեփական կարիքներն ու առանձնահատկություններն ունեցող տարաբնույթ խմբերի անդամներ են: Նրանցից ոմանք կարող են սահուն չտիրապետել երկրում ընդունված պաշտոնական լեզվին (լեզուներին), կարող են լինել անգրաճանաչ, կարող են վախենալ համապատասխան մարմինների հետ կապ հաստատելուց կամ կարող են հնարավորություն չունենալ կապ հաստատել հավասարության հարցերով մարմինների հետ սովորական աշխատանքային ժամերին: Այսպիսի բազմազանություն ունեցող կարիքները հոգալու առանցքային տարրը հավասարության հարցերով մարմինների ընթացակարգերի եւ գործելակերպերի ճկունությունն է: Հետեւաբար հավասարության հարցերով մարմինները պետք է պարբերաբար վերլուծության ենթարկեն խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված տարբեր խմբերի՝ իրարից տարբերվող կարիքները եւ մշակեն ընթացակարգեր, որոնք ողջամտության սահմաններում հնարավոր կլինի հարմարեցնել այդ կարիքներին՝ սկսած հավասարության հարցերով մարմինների հետ սկզբնական կապ հաստատելու պահից: Որպես այդպիսի հարմարեցման օրինակներ են հավասարության հարցերով մարմնի հետ տարբեր լեզուներով կապ հաստատելու, դեմ առ դեմ եւ բանավոր հաղորդակցվելու, հավասարության հարցերով մարմնի հետ խորհրդապահական միջավայրում հանդիպումներ ունենալու, սովորական աշխատանքային ժամերից դուրս նրանց հետ կապ հաստատելու եւ ծնողների հետ քննարկումների ընթացքում երեխաների խնամքն ապահովելու հնարավորությունների տրամադրումը: Համապատասխան անձնակազմը պետք է տեղեկացված լինի այդպիսի խնդիրների եւ առանձնահատկությունների մասին, պատրաստ լինի հայտնաբերել խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված յուրաքանչյուր անձի կոնկրետ կարիքները, ինչպես նաեւ պատրաստ լինի իրականացնել անհրաժեշտ հարմարեցումներն իր հետ սկզբնական կապ հաստատվելու պահից:
123. Դյուրամատչելիության համար մեկ այլ առանցքային տարր է նվազագույն պայմաններ սահմանելն այն անձանց նկատմամբ, որոնք առաջին անգամ են կապ հաստատում հավասարության հարցերով մարմնի հետ: Պետք է առկա լինի բողոքները բանավոր եւ ընդունելիության նվազագույն պայմանների պահպանմամբ ներկայացնելու հնարավորություն:
124. «Հաշմանդամություն» եզրույթը պետք է հասկանալ այնպես, ինչպես նշված է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի հոդված 1.2-ում:
125. Խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված խմբերի անդամները հաճախ վախենում են, որ կարող են լրացուցիչ վնաս կրել հավասարության հարցերով մարմիններից աջակցություն հայցելիս: Ուստի պետք է առկա լինի հավասարության հարցերով մարմինների՝ հետ խորհրդապահական ձեռով կապ հաստատելու հնարավորություն՝ այդ

վտանգը նվազագույնի հասցնելու համար: Հավասարության հարցերով մարմինները վարույթի ընթացքում պետք է ձգտեն կանխել խտրականության ու անհանդուրժողականության ենթարկված անձանց վիկտիմիզացիայի ցանկացած նման դեպք եւ գործողություններ ձեռնարկեն դրա դեմ՝ օգտվելով այնպիսի իրավական դրույթներից, որոնցով արգելվում են այդպիսի պատասխան միջոցները (տե՛ս ՌԱԵՀ-ի թիվ 7 ԸՔԱ-ի 27-րդ կետը):

