



ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ ՍԵՌԱԿԱՆ
ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ՄԻՋԱՂԳԱՅԻՆ ԵՎ
ՏԱՐԱԾԱՇՐՋԱՆԱՅԻՆ
ՍՏԱՆԴԱՐՏՆԵՐԻՆ
ՀՀ ՕՐԵՆՍԴԻՐՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ԵՐԵՎԱՆ, 2023 թ.

ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒՄ ՎԱՐՍԵՐ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ



© 2023

Ուսումնասիրությունը իրականացվել է «Եվրամիությունը հանուն գեներային հավասարության՝ բարեփոխումների օգնության պատուհան» ծրագրի շրջանակում, որը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում NIRAS կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միություն տեսակետները:

Բովանդակություն

Ներածություն	1
Բաժին 1.	
Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը, հասկացությունն ու իրավական ամրագրումը	4
Իրավահավասարության և խտրականության արգելքի ամրագրումը ՀՀ օրենսդրությամբ	4
Սեռական ոտնձգության ամրագրումը միջազգային-իրավական փաստաթղթերում. ՀՀ միջազգային պարտավորությունները	11
Առաջարկություններ	17
Բաժին 2.	
Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարը. կանխարգելումը, բացառումն ու արդյունավետ քննությունը	20
Վերաբերելի ՀՀ օրենսդրությունը	20
Միջազգային ստանդարտները	24
Առաջարկություններ	28
Հավելվածներ	32
Նորմատիվ ակտերի նախագծերի ցանկ	40
Օգտագործված աղբյուրներ	41



Ներածություն

Ներածություն

Սույն ուսումնասիրությունն ուղղված է աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ միջազգային և տարածաշրջանային ստանդարտներին ՅՅ օրենսդրության համապատասխանության հարցը պարզելուն ու օրենսդրական կարգավորումներում առկա բացերը վեր հանելուն: Ուսումնասիրության նպատակներից է նաև ՅՅ օրենսդրությունը միջազգային և տարածաշրջանային ստանդարտներին համապատասխանեցնելու նպատակով համապատասխան առաջարկություններ ներկայացնելը, այդ թվում՝ համապատասխան օրենսդրական ակտերի նախագծեր մշակելը՝ Հայաստանի Հանրապետության Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կողմից ջատագովություն իրականացնելու նպատակով:

Ուսումնասիրության նպատակներին հասնելու համար մանրամասն վերլուծության են ենթարկվել վերաբերելի ՅՅ օրենսդրությունը՝ համապատասխան օրենքներն ու ենթաօրենսդրական նորմատիվ ակտերը, ինչպես նաև միջազգային և տարածաշրջանային իրավական փաստաթղթերը՝ հատկապես կենտրոնանալով այն փաստաթղթերի վրա, որոնք վավերացվել են Հայաստանի Հանրապետության կողմից կամ որոնց Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է. Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների շեշտադրումը նպատակ ունի ապահովել ջատագովության արշավի արդյունավետությունը:

Միաժամանակ, հարկ ենք համարում ընդգծել, որ ուսումնասիրության առարկան սահմանափակված է բացառապես աշխատանքում սեռական ոտնձգության հարցի ուսումնասիրությամբ, ըստ այդմ՝ կրթական կամ այլ հաստատություններում կամ հասարակական վայրերում սեռական ոտնձգության հետ կապված հարցերի ուսումնասիրությունը դուրս է սույն ուսումնասիրության շրջանակից: Այդուհանդերձ, սույն ուսումնասիրության սեռական ոտնձգությունների կանխարգելմանն ու բացառմանը վերաբերող դրույթները կարող են հաշվի առնվել նաև նշված ոլորտներում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ քաղաքականությունների մշակման գործընթացում: Նման մեթոդաբանական մոտեցումն ընտրվել է՝ հատկապես հաշվի առնելով աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում համապատասխան մեխանիզմներ ներդնելու և դրանց նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու հնարավորությունը, ինչը մեծացնում է ջատագովությունը հաջողելու հավանականությունը:

Վերջում, ուսումնասիրության շրջանակներում մշակվել և ներկայացվել են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրական ակտերի մեջ փոփոխություններ և (կամ) լրացումներ կատարելու մասին համապատասխան օրենսդրական նախագծերը, որոնց հիման վրա կազմվել է համապատասխան օրենսդրական և ենթաօրենսդրական նորմատիվ ակտերի ցանկը՝ Հայաստանի Հանրապետության Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կողմից ջատագովություն իրականացնելու նպատակով: Օրենսդրական նախագծերը, ներառյալ՝ համապատասխան հասկացություններն ու օրենսդրական լուծումները, մշակվել են՝ հաշվի առնելով արդեն իսկ գոյություն ունեցող ինստիտուցիոնալ մոդելները, առկա իրավակարգավորումներն ու օրենսդրական տեխնիկայի կանոնները:



Բաժին 1.

Բաժին 1.

Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը. հասկացությունն ու իրավական ամրագրումը

Իրավահավասարության և խտրականության արգելքի ամրագրումը ՀՀ օրենսդրությամբ

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը ըստ էության որևէ կարգավորում չի նախատեսում սեռական ոտնձգության¹, առավել ևս աշխատանքում (աշխատանքի բնագավառում) սեռական ոտնձգության² վերաբերյալ, մինչդեռ այն համարվում է աշխատանքում բռնության ու ոտնձգության ձևերից ամենականոնակարգվածը: Այսպես՝ դեռևս 2005 թվականին ԱՄԿ-ի կողմից ուսումնասիրված 80 երկրներից 65-ում սեռական ոտնձգությունը կանոնակարգված է³: ՀՀ օրենսդրության մեջ, թերևս, բացառություն է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը (2013 թ.), որով, ի թիվս այլնի, սահմանվում է սեռական ոտնձգության հասկացությունը, ըստ որի սեռական ոտնձգությունը գենդերային խտրականության դրսևորումների տեսակ է՝ «խոսքային կամ ֆիզիկական դրսևորում ունեցող սեռական բնույթի գործողություններ կամ ցանկացած իրավիճակ, որոնք ուղղված են անձի արժանապատվությունը նվաստացնելուն, վախեցնելուն, թշնամությանը, ստորացմանը կամ նմանատիպ իրավիճակներին»^{4,5} Իսկ նույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ սեռական ոտնձգությունը գենդերային

⁴ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք (2013 թ.), հոդված 3-րդ, կետ 21-րդ: Օրենքի ամբողջական տեքստի համար տես <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=138982>:

⁵ Սեռական ոտնձգության տարբեր, այդ թվում՝ տեսական բնորոշումների ու տեսակների համար տես, օրինակ, Çela, A., Sexual Harassment at Work: A European Experience, *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, March 2015 (Vol 1 No 1), [Ajbals-80-91.pdf](http://ajbals-80-91.pdf) (iipcccl.org):

հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»¹¹: Ինչպես տեսնում ենք, ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է պաշտպանված հատկանիշների բավականին լայն, թեպետ ոչ սպառնիչ ցանկ. անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներով պայմանավորված խտրականությունը ևս արգելվում է՝ անկախ դրանց հատուկ նշված լինելու հանգամանքից¹²:

Խտրականության արգելքի վերաբերյալ սահմանադրաիրավական այս նորմն իր հետագա առավել մանրամասն արտացոլումն է գտել մի շարք օրենսդրական ակտերում, այդ թվում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (2014 թ.)¹³, որում ամրագրված են թե՛ իրավահավասարության և թե՛ խտրականության արգելման սկզբունքները: Այսպես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով որպես աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք ամրագրված է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից (մաս 1-ին, կետ 3-րդ): Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1 հոդվածով ամրագրված է աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականության արգելքը (մաս 1-ին), իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝

«Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման

¹¹ ՀՀ Սահմանադրություն (2015 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143723>:

¹² Թեպետ ակնհայտ է, որ հատկապես խոցելի խմբերին պաշտպանություն տալու նպատակով կարևոր է ՀՀ Սահմանադրությամբ միջազգայնորեն ընդունված այնպիսի պաշտպանված հատկանիշների ամրագրումը, ինչպիսիք են օրինակ՝ «սեռական կողմնորոշումը» և «գենդերային ինքնությունը»:

¹³ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք (2004 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=169568>: Հարկ ենք համարում նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 44-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողների և հանրային պաշտոն (բացառությամբ հայեցողական պաշտոնների) զբաղեցնող անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ չեն կիրառվում սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնով («Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններ» Վ.Կ.) սահմանված նորմերը»: Նշվածը կարող է կարևորություն ունենալ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ իրավակարգավորումները նշված աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ տարածելու հարցի պարզման տեսանկյունից:

դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:»¹⁴:

Միաժամանակ, նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է, որ աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից¹⁵:

Չարկ է նկատի ունենալ, որ խտրականության արգելման վերաբերյալ վերը նշված իրավակարգավորումները ԶՅ աշխատանքային օրենսդրության մեջ ներմուծվել են 2019 թվականին ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված լրացումների արդյունքում¹⁶, ինչը, մեծ հաշվով, առաջընթացքային է նաև աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ հետագա իրավակարգավորումներ նախատեսելու հնարավորության առումով: Այսպիսով, կարող ենք փաստել, որ ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքով արգելվում է խտրականությունն ընդհանրապես, իսկ սեռական ոտնձգությունների հետ կապված որևէ կարգավորում նախատեսված չէ:

Միաժամանակ, հարկ ենք համարում նշել, որ 2022 թվականին շրջանառության մեջ դրված ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին նախագծերից մեկով¹⁷, մասնավորապես, նախատեսվում է բռնությունների արգելման՝ ԶՅ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքը լրացնել նաև սեռական ոտնձգության արգելքով (Նախագիծ, հոդված 1-ին): Այսինքն՝ նախատեսվող լրացումների արդյունքում ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանված աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքի ինկորպորացված տարբերակը կլինի հետևյալը. «ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների

¹⁴ Տե՛ս ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքը, նույն տեղում:

¹⁵ Նույն տեղում:

¹⁶ 2019 թվականի սեպտեմբերի 10-ի ԶՅ-173-Ն ԶՅ օրենք, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=134793>:

¹⁷ Նախագիծը «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ԶՅ օրենքի (2018 թ.) համաձայն քննարկվել է 21.03.2022-06.04.2022 թթ. ընկած ժամանակահատվածում: Նախագծի ամբողջական տեքստի համար տե՛ս [Draft 508: National Assembly of RA \(parliament.am\)](https://www.parliament.am/): Չարկ ենք համարում նշել, որ մեր կողմից սույն ուսումնասիրության շրջանակներում առաջարկությունների ներկայացման և օրինագծերի մշակման աշխատանքներում հաշվի են առնվել նաև նշված օրինագծի վերաբերյալ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների ներկայացրած առաջարկությունները (հատկապես դրանցից ի գիտություն ընդունվածները):

Նկատմամբ բռնությունների, **այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության** արգելումը»: Ավելին, Նշված Նախագծով Նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել «Բռնության կամ ոտնձգության արգելքն աշխատանքային հարաբերություններում» վերնագրով 3.3-րդ հոդվածով, որի 3-րդ մասով ամրագրված է աշխատանքային հարաբերություններում սեռական ոտնձգության հետևյալ սահմանումը.

«Սեռական ոտնձգությունը, սեռի վրա հիմնված, սեռական բնույթի ցանկացած ֆիզիկական, բանավոր կամ ոչ բանավոր կամ այլ վարքագիծ է, որն ազդում է կանանց եւ տղամարդկանց արժանապատվության վրա, որն անցանկալի, անհիմն եւ վիրավորական է ստացողի եւ անձի կողմից մերժման կամ ենթարկվելու համար. նման վարքագիծն օգտագործվում է բացահայտ կամ անուղղակիորեն որպես հիմք՝ տվյալ անձի աշխատանքի վրա ազդող որոշման համար. կամ վարքագիծ, որն ստացողի համար ստեղծում է վախեցնող, թշնամական կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր:»¹⁸:

Նշված լրացումներն, իհարկե, կարևոր են աշխատանքում կամ ինչպես Նախագծով է Նախատեսված՝ աշխատանքային հարաբերություններում սեռական ոտնձգության արգելքի օրենսդրական ամրագրման առումով, սակայն ակնհայտ է, որ որևէ սկզբունքի ամրագրումը՝ առանց դրա իրացումն ապահովող իրավակարգավորումների ու իրավական կառուցակարգերի, զուտ հռչակագրային բնույթ ունի: Աշխատանքում սեռական ոտնձգության օրենսդրական կարգավորման համար առնվազն անհրաժեշտ է Նախատեսել սեռական ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգը, համապատասխան պետական վերահսկողության իրականացման հիմքերը, ինչպես նաև ներդնել տուժողների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանությանն ու խախտված իրավունքների վերականգնմանն ուղղված մեխանիզմները:

Ավելացնենք նաև, որ մեր կողմից վերը նշված Նախագծին կատարված անդրադարձը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ Նախագիծը և դրանում տեղ գտած ձևակերպումները Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից միջազգային մեխանիզմների շրջանակում ներկայացվում է որպես աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը (սեռական հեռապնդումը) սահմանող ու արգելող օրենսդրության ընդունմանն ուղղված քայլ¹⁹:

¹⁸ Ձևակերպման մեջ առկա են շարահասակային և կետադրական սխալներ, ինչը նաև դժվարեցնում է Նախատեսվածի իմաստային ընկալումը: Այդուհանդերձ, մեր կողմից սույն ուսումնասիրության շրջանակներում ներկայացված առաջարկություններում և համապատասխան օրինագծում ամրագրված է աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ հենց այդ բնորոշումը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ այդ ձևակերպմամբ օրինագիծն արդեն իսկ ՀՀ Ազգային ժողովում է: Տե՛ս Նախագիծը՝ Նույն տեղում:

¹⁹ Տե՛ս, մասնավորապես, Կանանց Նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեին ուղղված ՀՀ կառավարության 7-րդ պարբերական հաշվետվությունը (2020 թ.), մաս 126, [7th periodic report submitted by Armenia under article 18 of the Convention, due in 2020](#):

Աշխատանքում սեռական ոտնձգության իրավակարգավորման առումով կարևորություն է ներկայացնում նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումն ամրագրող սկզբունքը²⁰: Նշվածը կարևոր է այն առումով, որ աշխատանքում սեռական բռնության և ընդհանրապես բռնության և ոտնձգության դեմ պայքարի գործում մեծ է արհմիությունների դերը: Բացի այդ՝ հետաքրքրական են հայցային վաղեմության վերաբերյալ առկա իրավակարգավորումները, որոնցով, ի թիվս այլևի, սահմանվում է, որ հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով (հոդված 30-րդ, մաս 3-րդ)²¹:

Սույն ուսումնասիրության տեսանկյունից մեծ կարևորություն է ներկայացնում նաև «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (Նախագիծ), որում, ի թիվս այլևի, ուղղակիորեն նախատեսում է աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքը:^{22 23}

Այսպես՝ նախագծով, նախ և առաջ, ամրագրվում է խտրականության արգելքը (հոդված 3-րդ), տրվում է խտրականության բնորոշումը²⁴ և թվարկվում են դրա տեսակները:^{25 26}

²⁰ Այսպես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ որպես աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք ամրագրված է «գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը)»: Իսկ արդեն օրենսգրքի 3-րդ գլուխը կարգավորում է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ներկայացուցչության հետ կապված հարցերը: Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, Նույն տեղում:

²¹ Նույն տեղում:

²² Օրենքի նախագիծը քննարկվել է 15.07.2019 - 31.07.2019 թթ. ժամանակահատվածում, «ԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՔՐԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ», «ԻՐԱՎԱՅՆՎԱՍՍՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՐԱԿԻՑ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐ - e-draft.am: Նախագծի վերջնական տարբերակը հանձնվել է ՀՀ վարչապետի գրասենյակ:

²³ Մեր կողմից նշված նախագծին անդրադարձը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ Հայաստանի Հանրապետությունը տարբեր միջազգային ու տարածաշրջանային մեխանիզմների շրջանակներում ստանձնել է, այսպես կոչված, հակախտրականության մասին օրենք ընդունելու պարտավորությունը: Տե՛ս, օրինակ, Կանանց Նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեին ուղղված ՀՀ կառավարության 7-րդ պարբերական հաշվետվությունը, մասեր 15-18, Նույն տեղում: Բացի այդ՝ մեծ է նշված օրենքն ընդունելու պահանջը հենց Հայաստանի Հանրապետության ներսում՝ ի դեմս քաղաքացիական հասարակության: Նշված հանգամանքներով պայմանավորված առաջիկայում նախագծի ընդունումը մեր կարծիքով հավանական է, թեպետ ՀՀ Ազգային ժողովի կամ կառավարության օրակարգերում այն ներառված լինելու վերաբերյալ տեղեկատվություն առկա չէ:

²⁴ Այսպես՝ խտրականությունը գործողություն, անգործություն, կարգավորում, վերաբերմունք կամ քաղաքականություն է, որն արտահայտվել է անձի իրավունքների և ազատությունների տարբերակմամբ, բացառմամբ, սահմանափակմամբ կամ նախապատվությամբ, երբ՝ առկա չեն հետապնդվող իրավաչափ նպատակի, ժողովրդավարական հասարակությունում դրա անհրաժեշտության և նպատակի ու ընտրված միջոցների միջև ողջամիտ համաչափության պայմանները՝ կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական, կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից՝ իրական կամ ենթադրյալ (Նախագիծ, հոդված 4-րդ, մաս 1-ին):

²⁵ Մասնավորապես՝ ուղղակի խտրականությունը, անուղղակի խտրականությունը, խտրականության հրահրումը, հետապնդումը, սեգրեգացիան, վիկտիմիզացիան, զուգորդված (ասոցացված) խտրականությունը և հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը (Նախագիծ, հոդված 4-րդ, մաս 2-րդ):

²⁶ Հատկանշական է, որ նախագծով նախատեսվում է պաշտպանված հատկանիշների նեղ ցանկ, մասնավորապես՝

Նախագծի 6-րդ հոդվածով սահմանվում են իրավահավասարությունն ապահովող սուբյեկտները, այդ թվում՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանը (այսուհետև՝ ՄԻՊ), (հոդված 6-րդ, մաս 1-ին, կետ 3-րդ): Նախագծով նաև նախատեսվում է Իրավահավասարության խորհրդի ստեղծումը՝ որպես Մարդու իրավունքների պաշտպանին առընթեր խորհրդակցական մարմին, որի նպատակն է աջակցել Մարդու իրավունքների պաշտպանին անձանց իրավահավասարության և խտրականության բոլոր դրսևորումներից պաշտպանության ապահովման հարցում: Իրավահավասարության խորհրդի գործունեության սկզբունքներն են իրավահավասարությունը, անաչառությունը, հրապարակայնությունը, թափանցիկությունը, մատչելիությունը և ներկայացուցչականությունը²⁷: Այս կապակցությամբ հարկ ենք համարում նշել, որ ՀՀ ՄԻՊ-ին առընթեր այսօր էլ գործում են տարբեր խորհուրդներ²⁸, այդ թվում՝ Կանանց իրավունքների հարցերով հասարակական խորհուրդը, որի գործունեությունը սկսվել է 2022 թվականի սեպտեմբերից: Սակայն, հատկանշական է, որ Նախագծով նախատեսվող խորհուրդն իր իրավական կարգավիճակով էականորեն կտարբերվի մինչ այժմ ստեղծված և գործող հասարակական խորհուրդներից:

Նախագծի 9-րդ հոդվածը կարգավորում է աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքի հետ կապված հարցերը: Մասնավորապես՝ աշխատանքային հարաբերություններում արգելվում է անձի նկատմամբ առանց օբյեկտիվ հիմքերի ցանկացած տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որի արդյունքում խախտվում է աշխատանքային հարաբերություններում իրավահավասարությունը, և անձը զրկվում է մյուսների համեմատ հավասար իրավունքներից և հնարավորություններից (մաս 1-ին):

«սեռական կողմնորոշումը» և «գենդերային ինքնությունը» պաշտպանված հատկանիշների ցանկում նախատեսված չեն: Նշվածը ՀՀ կառավարությունը, մասնավորապես, հիմնավորում է հղում անելով ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածին (դրանով ամրագրված պաշտպանված հատկանիշներին՝ Վ.Կ.), մյուս կողմից՝ հիշատակվում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը. վերջինս իրավահավասարության ապահովման մասին ՀՀ օրենսդրության մաս է կազմում, և դրանով արդեն իսկ արդեն իսկ սահմանված են «գենդեր» և «գենդերային խտրականություն» հասկացությունները: Տե՛ս «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը (2013 թ.), հոդված 3-րդ, նույն տեղում:

²⁷ Ավելի մանրամասն տե՛ս Նախագծի 3-րդ գլուխը, նույն տեղում:

²⁸ ՄԻՊ-ին առընթեր խորհուրդները հասարակական կազմակերպությունների հետ համագործակցության արդյունավետ հարթակներից են համարվում: Խորհուրդների մասին ավելի մանրամասն տե՛ս [Ombudsman](#):

Սեռական ոտնձգության ամրագրումը միջազգային-իրավական փաստաթղթերում. ԶՅ միջազգային պարտավորությունները

Միջազգային իրավական փաստաթղթերի շարքում կարևոր է Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիան (1958 թ.)²⁹, որով ամրագրված են մի շարք կարևոր իրավակարգավորումներ: Մասնավորապես՝ կոնվենցիայով սահմանվում է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության սահմանումը (հոդված 1-ին), անդամ պետությունների՝ աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականությունն վարելու պարտականությունը (հոդված 2-րդ), ինչպես նաև այդպիսի քաղականությանն ուղղված կոնկրետ միջոցառումներ (հոդված 3-րդ): Կոնվենցիայի վերաբերյալ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) կոնվենցիաների և հանձնարարականների (ռեկոմենդացիաների) հարցերով զբաղվող փորձագետների կոմիտեի (այսուհետ՝ Փորձագետների կոմիտե) 2002 թվականի Ընդհանուր դիտարկումներով սահմանվում են սեռական ոտնձգության հասկացության երկու հիմնական տարրերը (տեսակները)՝ քուիդ-պրո-քուոն³⁰ և թշնամական³¹ միջավայրով պայմանավորված սեռական ոտնձգությունները: Այսպես՝ (1) քուիդ-պրո-քուոն սեռական բնույթի ցանկացած ֆիզիկական, խոսքային կամ ոչ խոսքային վարքագիծ կամ սեռով պայմանավորված ցանկացած այլ վարքագիծ, որն ազդում է կանանց և տղամարդկանց արժանապատվության վրա և որն անցակալի է, չհիմնավորված ու վիրավորական դրա հասցեատիրոջ համար, և անձի կողմից նման վարքագծի մերժումը կամ դրան ենթարկվելը բացահայտ կամ ոչ բացահայտ կերպով դրվում է այդ անձի աշխատանքի վրա ազդող որոշման հիմքում, կամ (2) թշնամական աշխատանքային միջավայր՝ վարքագիծ, որը ստեղծում է ճնշող, թշնամական կամ նվաստացնող աշխատանքային միջավայր դրա հասցեատիրոջ համար³²:

Սույն հետազոտության շրջանակներում կարևորություն է ներկայացնում հատկապես Փորձագետների կոմիտեի 2016 թվականի ուղիղ հարցումն ուղղված Զայաստանի իշխանություններին³³: Զարցումն, ի թիվս այլնի, վերաբերում է նաև սեռական ոտնձգությունների խնդրին: Այսպես՝ Կոմիտեն հղում է անում իր

²⁹ Կոնվենցիայի ամբողջական տեքստի (հայերեն) համար, տես <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=81179>: Կոնվենցիան Զայաստանի Զանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1995 թվականի հուլիսի 29-ից:

³⁰ Լատիներեն՝ quid pro quo, նշանակում է առավելություն կամ հովանավորություն (պաշտպանություն) ինչ-որ բանի դիմաց:

³¹ Նաև՝ անբարենպաստ կամ անբարյացակամ:

³² Մանրամասն տես General Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003), [Comments \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX):

³³ Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX> PUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3300897:

Նախկին ուղիղ հարցումներին՝ դրանցով արտահայտված դիրքորոշումներին³⁴, որոնցով Կառավարությունից պահանջվում էր աշխատանքային օրենսգրքում ներառել ինչպես քուիդ-պրո-քուոն, այնպես էլ անբարենպաստ միջավայրով պայմանավորված սեռական ոտնձգությունները սահմանող և հստակորեն արգելող դրույթներ, նաև կիրարկման մատչելի մեխանիզմ և իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ նախատեսող դրույթներ: Կոմիտեն ափսոսանքով է նշում, որ նշված ուղիղ հարցումներով ներկայացված պահանջների կատարմանն ուղղված դրույթների սահմանման փոխարեն, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետը, որով նախատեսվում էր սեռական ոտնձգության դեպքում կարգապահական տույժի միջոցների կիրառման հնարավորություն, ուժը կորցրած է ճանաչվել³⁵: Նկատի ունենալով, որ աշխատանքում աշխատողներին սեռական ոտնձգությունից պաշտպանությունն այլևս գոյություն չունի, Կոմիտեն Կառավարությունից պահանջում է միջոցներ ձեռնարկելու՝ ուղղված աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությանը կամ առանձին օրենսդրության ընդունմանը՝ սեռական ոտնձգությունն իրերկուծներով քուիդ-պրո-քուոն և անբարենպաստ աշխատանքային միջավայրով պայմանավորված սեռական ոտնձգությունը սահմանելու, արգելելու և պատասխանատվության միջոցներ սահմանելու ուղղությամբ: Կոմիտեն նաև Կառավարությունից պահանջում է ձեռնարկելու գործուն միջոցներ՝ աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների հետ համագործակցության միջոցով կանխելու աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում սեռական ոտնձգությունը և ներկայացնելու մանրամասն տեղեկատվություն այս կապակցությամբ ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ:

Հաջորդկարևոր միջազգային-իրավական փաստաթուղթը Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիան (2019 թ.)³⁶ է: Հայաստանի Հանրապետությունը նշված կոնվենցիան չի վավերացրել³⁷: Այդուհանդերձ, կոնվենցիայի ուսումնասիրությունը կարևոր է դրանում ամրագրված հասկացությունների ու մեխանիզմների ուսումնասիրության և դրանց հնարավոր փոխառման տեսանկյունից՝ սույն ուսումնասիրության շրջանակներում

³⁴ Կոմիտեի 2012 թվականի ուղիղ հարցման համար, մասնավորապես, տե՛ս Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), Comments (ilo.org): Կոմիտե՝ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետությանն ուղղված մյուս ուղիղ հարցումների համար տե՛ս Search comments (ilo.org):

³⁵ Խոսքը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը» վերնագրով 221-րդ հոդվածի մասին է, որն ուժը կորցրած է ճանաչվել 24.06.10 թ. ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքով: Նշված 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետով, մասնավորապես, աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում կարող էր համարվել, ի թիվս այլնի, կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները խախտելը կամ սեռական հետապնդումներն աշխատակիցների, ենթակաների կամ շահառուների նկատմամբ: Իսկ Նույն օրենսգրքի 121-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում էր. «Գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը թեկուզև մեկ անգամ թույլ է տվել սույն օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում»: Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, Նույն տեղում:

³⁶ Կարող է թարգմանվել նաև «Աշխատանքի բնագավառում բռնության և ոտնձգության մասին» կոնվենցիա կամ պարզապես «Բռնության և ոտնձգության մասին» կոնվենցիա: Կոնվենցիայի ամողջական տեքստի համար տե՛ս [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](#):

³⁷ ԱՄԿ-ի Հայաստանի Հանրապետության կողմից չվավերացված կոնվենցիաների ցանկի համար տե՛ս [Up-to-date Conventions not ratified by Armenia \(ilo.org\)](#):

առաջարկությունների ներկայացման նպատակով: Մասնավորապես՝ Կոնվենցիայով ամրագրված են մի շարք հասկացություններ, այդ թվում՝ «գենդերային բռնություն և ոտնձգություն» հասկացությունը, որը Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի (բ) կետի համաձայն՝ նշանակում է բռնություն կամ ոտնձգություն՝ ուղղված անձանց դեմ նրանց սեռով կամ գենդերով պայմանավորված, կամ որը անհամաչափորեն ազդում է որոշակի սեռի կամ գենդերի պատկանող անձի, և իր մեջ ներառում է սեռական ոտնձգությունը³⁸:

Հաջորդ կարևոր միջազգային փաստաթուղթը Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան է (1979 թ.)³⁹: Ի կատարումն կոնվենցիայի պահանջների՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի 2016 թվականի եզրափակիչ դիտարկումներում⁴⁰ Կոմիտեն իր լուրջ մտահոգությունն է հայտնում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ օրենսդրության և դրանով պայմանավորված՝ աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ տարբերակված տվյալների բացակայության կապակցությամբ⁴¹: Նշվածով պայմանավորված՝ Կոմիտեն ՀՀ Կառավարությանը, մասնավորապես, առաջարկում է. «ընդունել աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը սահմանող և արգելող օրենսդրություն՝ հաջորդ պարբերական հաշվետվությունում ներառելով համապատասխան տվյալներ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների, հետաքննությունների, քրեական հետապնդումների և իրավախախտում կատարած անձանց նկատմամբ նշանակված պատիժների վերաբերյալ»⁴²: Բացի այդ՝ հանձնարարվում է մշակել աշխատավայրում գենդերային խտրականության և սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքներ ներկայացնելու խորհրդապահական և ապահով համակարգ, ինչպես նաև երաշխավորել տուժողների՝ խախտված իրավունքների վերականգնման միջոցներին արդյունավետ հասանելիությունը⁴³:

Նշված հանձնարարականների կատարման կապակցությամբ ՀՀ կառավարությունն իր 2020 թվականի 7-րդ պարբերական հաշվետվության մեջ մատնանշում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով «սեռական ոտնձգություն» հասկացությունն արդեն իսկ սահմանված լինելու հանգամանքը:

³⁸ Տե՛ս Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիան (2019 թ.), նույն տեղում:

³⁹ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա, 1979 թ. (հայերեն), <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docID=60505>:

⁴⁰ Ծանոթագրություն. սույն ուսումնասիրության իրականացման պահին Կոմիտեի կողմից Հայաստանի Հանրապետությանը ներկայացված վերջին եզրափակիչ դիտարկումներն են, որից հետո 2022 թվականին տեղի է ունեցել Հայաստանի վերջին 7-րդ պարբերական հաշվետվության դիտարկումը: Կոմիտեն իր 2022 թվականի եզրափակիչ դիտարկումներով վերահաստատում է Հայաստանի Հանրապետությանը նախկինում ներկայացված առաջարկությունները: 2022 թվականի եզրափակիչ դիտարկումների ամբողջական տեքստի համար տե՛ս https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FARM%2FCO%2F7&Lang=en:

⁴¹ Ավելի մանրամասն տե՛ս Կոմիտեի 2016 թվականի եզրափակիչ դիտարկումները, 24-րդ մաս, [Refworld | Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Armenia](https://www.refworld.org/docid/5d4d4d4d.html):

⁴² Նույն տեղում, մաս 25 (ե):

⁴³ Նույն տեղում, մաս 25 (ջ):

Բացի այդ՝ ՀՀ կառավարությունը հղում է անում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխություններին, որոնք, ըստ ՀՀ կառավարության, ուղղված են աշխատանքային հարաբերությունները սեռական բռնությունից զերծ պահելու նպատակով լրացուցիչ երաշխիքներ նախատեսելուն: ՀՀ կառավարությունն, ըստ էության, վկայակոչում է մեր կողմից արդեն իսկ քննարկված «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը՝ նշելով. «ՀՀ Ազգային ժողովը պատրաստ է աշխատանքային օրենսգրքում նման ձևակերպում (սեռական ոտնձգություն՝ Վ.Կ.) ներառելուն և աշխատավայրում սեռական ոտնձգության (հետապնդման) համար քրեական և այլ պատիժներ նախատեսելուն»⁴⁴: Մինչդեռ, ինչպես տեսանք, նախագծով միայն ամրագրված է սեռական ոտնձգության արգելքը (արգելքի սկզբունքը), ինչպես նաև տրված է աշխատանքային հարաբերություններում սեռական ոտնձգության հասկացությունը:

Միաժամանակ, աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքներ ներկայացնելու համար խորհրդապահական և ապահով համակարգ ստեղծելու կապակցությամբ ՀՀ կառավարությունը նշում է, որ որևէ օրինագիծ մշակված չէ⁴⁵: Փոխարենը հղում է արվում «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի՝ մեր կողմից քննարկված նախագծին, որով, Կառավարության վկայակոչմամբ, երաշխավորվում է իրավահավասարությունը մի շարք ոլորտներում, այդ թվում՝ խտրականության բացառումն աշխատանքային իրավահարաբերություններում⁴⁶:

Հաջորդ կարևոր փաստաթուղթը Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի՝ Կանանց վիճակի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների մասին թիվ 9 ընդհանուր հանձնարարականն է (1989 թ.)⁴⁷: Հանձնարարականի պահանջների կատարման առնչությամբ ՀՀ կառավարությունն իր 2020 թվականի թիվ 7-րդ պարբերական հաշվետվության մեջ նշում է, որ հաշվետվության ներկայացման պահին հնարավոր չէ վիճակագրական տվյալներ ներկայացնել «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման շրջանակում ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ, քանի որ օրենքը դեռևս նախագծի փուլում է և չի գործում: Միաժամանակ, նշվում է, որ ԶՈՎԻԴ-19 համաճարակով պայմանավորված՝ վիճակագրական ծառայությունը կասեցրել է խտրականության վերաբերյալ հետազոտական աշխատանքների մեջ կիրառված հաղորդակցական գործիքների միջոցով վիճակագրական տեղեկատվության (տվյալների) հավաքագրումը և ներկայումս հետազոտությունների իրականացման

⁴⁴ Տե՛ս ՀՀ կառավարության 7-րդ պարբերական հաշվետվությունը, Նույն տեղում, մաս 126:

⁴⁵ Տե՛ս, Նույն տեղում, մաս 127:

⁴⁶ Նույն տեղում:

⁴⁷ Հանձնարարականի ամբողջական տեքստի համար տե՛ս Refworld | CEDAW General Recommendation No. 9: Statistical data concerning the situation of women:

Նոր գործիքակազմի որոնման փուլում է⁴⁸:

Ստորև տրվում է սույն ուսումնասիրության առումով հետաքրքրություններ կայացնող միջազգային և տարածաշրջանային փաստաթղթերի թվարկումը, որոնց անդրադարձը հպանցիկ է՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ դրանք կամ ՀՀ իրավական համակարգի մաս չեն կազմում՝ Հայաստանի Հանրապետությունը դրանք չի վավերացրել (դրանց չի միացել): Նշված մոտեցումը պայմանավորված է նաև հաշվի առնելով սույն ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա ջատագովություն իրականացնելու նպատակադրումը. ջատագովությունն ավելի կհաջողի, եթե այն հիմնված լինի Հայաստանի Հանրապետության կողմից տարբեր միջազգային կամ տարածաշրջանային մեխանիզմների շրջանակներում ստանձած պարտավորությունների վրա: Միաժամանակ, հարկ ենք համարում նշել, որ այդ փաստաթղթերը հաշվի են առնվել սույն ուսումնասիրության շրջանակներում ներկայացված առաջարկությունները մշակելիս:

Նշվածներից ամենակարևորը, թերևս, Ստամբուլյան կոնվենցիան է: Կոնվենցիայի նպատակներն են, ի թիվս այլնի, (ա) կանանց պաշտպանությունը բռնությունից, ինչպես նաև կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելումը, քրեական հետապնդումը և վերացումը, (բ) կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացմանը նպաստելը և կանանց և տղամարդկանց միջև իրական հավասարության հաստատումը խթանելը, այդ թվում՝ կանանց իրավագործման միջոցով (հոդված 1-ին)⁴⁹: Բացի այդ՝ Կոնվենցիայի «Սեռական հետապնդում» (նաև՝ «սեռական ոտնձգություն») վերտառությամբ 40-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն օրենսդրական և այլ բնույթի անհրաժեշտ բոլոր միջոցները՝ ապահովելու համար, որպեսզի սեռական բնույթի խոսքային, ոչ խոսքային կամ ֆիզիկական գործողությամբ դրսևորվող ցանկացած վարքագիծ, որը նպատակ ունի խոցելու անձի արժանապատվությունը կամ հանգեցնում է դրան, մասնավորապես՝ ճնշող, թշնամական, նվաստացուցիչ, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտ ստեղծելը, պատժելի լինի քրեական կամ որևէ այլ սանկցիայի ներքո⁵⁰: Ստամբուլյան կոնվենցիային առավել մեծ չափով հղում կատարելը թերևս պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ Հայաստանի Հանրապետությունը դեռևս 2018 թվականին ստորագրել է կոնվենցիան: Բացի այդ՝ ՀՀ կառավարությունը տարբեր միջազգային ու տարածաշրջանային մեխանիզմների շրջանակներում պարբերաբար վերահաստատում է կոնվենցիան վավերացնելու պետության պատրաստակամությունը⁵¹: Ավելին՝ դեռևս 2019 թվականին ՀՀ կառավարությունը դիմել և ստացել է Վենետիկի հանձնաժողովի կարծիքն առ այն, որ Ստամբուլյան կոնվենցիայում «չկան այնպիսի դրույթներ, որոնց վերաբերյալ կարելի

⁴⁸ Տե՛ս ՀՀ կառավարության 7-րդ պարբերական հաշվետվությունը, Նույն տեղում, մաս 18:

⁴⁹ Տե՛ս Կոնվենցիան, Նույն տեղում:

⁵⁰ Նույն տեղում:

⁵¹ Տե՛ս, օրինակ, մեր կողմից բազմիցս հիշատակված ՀՀ կառավարության 7-րդ պարբերական հաշվետվությունը, մաս 56:

Է ասել, թե դրանք «հակասում են» ՀՀ սահմանադրությանը»: Ընդհակառակը, ինչպես նշված է կարծիքում, Ստամբուլյան կոնվենցիայի հիմնական պարտավորությունը, այսինքն՝ կանանց նկատմամբ բռնության բոլոր ձևերի և ընտանեկան բռնության կանխարգելումը և դրա դեմ պայքարը, արդեն իսկ բխում է Սահմանադրությունից և մարդու իրավունքների մասին այլ պայմանագրերից, որոնց մասնակից կողմ է Հայաստանը⁵²: Հատկանշական է նաև այն, որ Ստամբուլյան կոնվենցիայի վավերացման պահանջը ՀՀ ՄԻՊ-ի⁵³ և ընդհանուր առմամբ հայաստանյան քաղաքացիական հասարակության օրակարգում է:

Թեմատիկ առումով հետաքրքրություն են ներկայացնում Պեկինի հռչակագիրը և գործողությունների ծրագիրը⁵⁴: Մեր կողմից ուսումնասիրված այլ միջազգային ու տարածաշրջանային փաստաթղթերից են՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեի՝ Կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ թիվ 19 ընդհանուր հանձնարարականը (1992 թ.)⁵⁵, Կանանց և աղջիկների նկատմամբ բռնության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ հանձնակատարի զեկույցները⁵⁶, Հանցագործությունների կանխարգելման և կանանց նկատմամբ բռնության վերացմանն ուղղված քրեադատավարական միջոցառումների վերաբերյալ ՄԱԿ-ի Գլխավոր Ասամբլեայի թիվ 52/86 բանաձևը⁵⁷, ՄԱԿ-ի Գլխավոր Ասամբլեայի թիվ 48/104 բանաձևով հաստատված կանանց նկատմամբ բռնության վերացման վերաբերյալ հռչակագիրը⁵⁸, Բնիկ և ցեղային ժողովուրդների կոնվենցիան⁵⁹:⁶⁰

⁵² Մասնավորապես, ՀՀ կառավարությունը Վենետիկի հանձնաժողովին էր դիմել 2019 թ. հուլիսի 25-ին՝ Հայաստանի համար Ստամբուլյան կոնվենցիայի վավերացման սահմանադրական հետևանքների առնչությամբ կարծիք տրամադրելու խնդրանքով: Կարծիքի ամբողջական տեքստի համար (հայերեն) տես [1680a1ab6b \(coe.int\)](#):

⁵³ ՀՀ Մարդու իրավունքների ներկայիս պաշտպան Քրիստինե Գրիգորյանը կանգնած էր Ստամբուլյան կոնվենցիայի վավերացման ակունքներում դեռևս իր ՀՀ արդարադատության փոխնախարար եղած ժամանակ: Այս մասին տես, օրինակ, [Քրիստինե Գրիգորյանը հայտնում է Ստամբուլյան կոնվենցիայի հարցով Վենետիկի հանձնաժողով դիմելու պատճառը | Լրագիր \(Iragir.am\)](#):

⁵⁴ Ամբողջական տեքստի համար տես, օրինակ, [N9627301.pdf \(un.org\)](#): Տես նաև Հայաստանում Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն, «ՕքսեՋեն» հիմնադրամ, Շվեդիայի կառավարություն, ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիր (2020), Երևան, Հայաստանում Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն - EU NEIGHBOURS east:

⁵⁵ Տես [Refworld | CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women](#):

⁵⁶ Տես [OHCHR | Special Rapporteur on violence against women and girls](#):

⁵⁷ Տես [Crime prevention and criminal justice measures to eliminate violence against women : \(un.org\)](#):

⁵⁸ [N9409505.pdf \(un.org\)](#):

⁵⁹ Տես [Convention C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 \(No. 169\) \(ilo.org\)](#):

⁶⁰ Բացի այդ՝ հետաքրքրական են այնպիսի տարածաշրջանային փաստաթղթեր, ինչպիսիք ենք՝ Մարդու և ժողովուրդների իրավունքների աֆրիկյան խարտիայի՝ Աֆրիկայում կանանց իրավունքների արձանագրությունը, [PROTOCOL TO THE AFRICAN CHARTER ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS ON THE RIGHTS OF WOMEN IN AFRICA \(Maputo Protocol of 2003\) | She Stands For Peace \(un.org\)](#), Հարավային Աֆրիկայի երկրների զարգացման միություն գեների և զարգացման արձանագրությունը, [SADC PROTOCOL ON GENDER AND DEVELOPMENT](#), Հիմնարար իրավունքների եվրոպական միություն խարտիան (Խարտիա), [text_en.pdf \(europa.eu\)](#), Խարտիայի թիվ 2004/113/EC և թիվ 2006/54/EC դեկլարար պարզաբանումները, համապատասխանաբար [EUR-Lex - 32004L0113 \(europa.eu\)](#), [EUR-Lex - 32006L0054 \(europa.eu\)](#), Կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելման, պատժի և բռնության վերացման միջամերիկյան կոնվենցիան (Belém do Pará կոնվենցիա), [OAS : MESECVI : Belém do Pará Convention](#), Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների եվրոպական կոնվենցիան (1950 թ.), [European Convention on Human Rights \(coe.int\)](#):

Առաջարկություններ

Նախքան բուն առաջարկություններին անդրադառնալը, հարկ ենք համարում նշել, որ ինչպես սույն բաժնում, այնպես էլ հաջորդ բաժնում ներկայացված առաջարկությունները համապատասխան օրինագծերի համեմատությամբ առավել ընդհանուր բնույթ են կրում՝ առաջարկվող իրավակարգավորումների առումով: Միաժամանակ, հարկ ենք համարում նշել, որ թեպետ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի մեր կողմից հիշատակված նախագիծը որոշ կարգավորումներ է նախատեսում խնդրո առարկայի վերաբերյալ, սույն ուսումնասիրության շրջանակներում ներկայացված նախագծով համապարփակ լուծում է տրվել բոլոր հարցերին անկախ շրջանառության մեջ դրված նախագծով դրանց անդրադարձ կատարված լինելու հանգամանքից, ինչը նպատակ ունի ապահովել առաջարկվող օրենսդրական լուծումների համապարփակությունը:

Այսպես՝ սույն բաժնում ներկայացվող առաջարկությունները, ի թիվս այլնի, ուղղված են սեռական ոտնձգության արգելման սկզբունքի և աշխատանքում սեռական ոտնձգության հասկացության օրենսդրական ամրագրմանը, ինչպես նաև սեռական ոտնձգության համար կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման հիմքերի նախատեսմանը: Մասնավորապես՝ սույն ուսումնասիրությանը կից «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի (Հավելված 1) համաձայն՝ առաջարկվում է.

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով ամրագրված բռնությունների արգելման սկզբունքը լրացնել սեռական ոտնձգության արգելքով՝ սկզբունքը սահմանելով հետևյալ կերպ. «ցանկացած ձևի (բնույթի) պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների

նկատմամբ բռնությունների, **այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության** արգելումը» (Հավելված 1, հոդված 1).

- Աշխատանքում սեռական ոտնձգության օրենսդրական կարգավորման նպատակով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրել աշխատանքում սեռական ոտնձգության արգելքի սկզբունքը՝ համապատասխան իրավակարգավորումներում, տե՛ս ստորև (Հավելված 1, հոդված 2).
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրել աշխատանքում սեռական ոտնձգության հետևյալ հասկացությունը. «Սեռական ոտնձգությունը սեռի վրա հիմնված, սեռական բնույթի ցանկացած ֆիզիկական, բանավոր կամ

ոչ բանավոր կամ այլ վարքագիծ է, որն ազդում է կանանց և տղամարդկանց արժանապատվության վրա, որն անցանկալի, անհիմն եւ վիրավորական է ստացողի համար և անձի կողմից մերժման կամ ենթարկվելու համար նման վարքագիծն օգտագործվում է բացահայտ կամ անուղղակիորեն որպես հիմք՝ տվյալ անձի աշխատանքի վրա ազդող որոշման համար, կամ վարքագիծ, որը ստացողի համար ստեղծում է վախեցնող, թշնամական կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր (Հավելված 1, հոդված 2)⁶¹.

- Նախատեսել աշխատանքում սեռական ոտնձգություն կատարած անձի նկատմամբ, որի արարքը հիմնավորվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված ընթացակարգի շրջանակներում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածով նախատեսված կարգապահական տույժերի կիրառման հնարավորությունը: Իսկ աշխատանքում սեռական ոտնձգության առանձնակի կոպիտ դրսևորումների կամ դրա պարբերական կատարման դեպքում նախատեսել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված «աշխատանքային պայմանագրի լուծում» կարգապահական տույժի կիրառման հնարավորությունը (Հավելված 1, հոդված 2)⁶².
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածով, ի թիվս այլ հարցերի, նախատեսել գործատուի ներքին իրավական ակտերով սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգը սահմանելու իրավական հնարավորությունը (հիմքը), (Հավելված 1, հոդված 3).
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված հայցային վաղեմության կիրառումից թույլ տրվող բացառությունների շարքում ավելացնել նաև սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության պահանջները (Հավելված 1, հոդված 4).
- Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի հիմքերը լրացնել ևս մեկով, այն է՝ աշխատողի կողմից սեռական ոտնձգություն կատարելը, եթե սեռական ոտնձգության կատարումը հիմնավորվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված ընթացակարգի շրջանակներում (Հավելված 1, հոդված 5):

⁶¹ Բնորոշումը, ինչպես արդեն նշել ենք, տրված է ըստ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի (2022 թ.):

⁶² Հարկ ենք համարում նշել, որ մեր կողմից ներկայացված առաջարկություններում բացառապես սահմանափակվել ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա կարգապահական տույժերին վկայակոչելով, մինչդեռ սեռական ատնձգություն կատարած անձի նկատմամբ հնարավոր է նաև լրացուցիչ կարգապահական տույժերի, օրինակ՝ տուգանքների սահմանումը, ինչը համապատասխանում է միջազգային ստանդարտներին: Նշվածն առավելապես քաղաքականության հարց է, և օրինագծերի **ջատագովության հետագա փուլերում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված կարգապահական տույժերը կարող են լրացվել նոր կարգապահական տույժով (տույժերով):**



Բաժին 2.

Բաժին 2.

Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարը. կանխարգելումը, բացառումն ու արդյունավետ քննությունը

Վերաբերելի ՀՀ օրենսդրությունը

Ինչպես արդեն տեսանք սույն ուսումնասիրության 1-ին բաժնում, ՀՀ օրենսդրությունը սեռական ոտնձգության, առավել ևս աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ ըստ էության որևէ կարգավորում չի նախատեսում: Միաժամանակ, առանձին օրենսդրական ակտերով ամրագրված իրավանորմերի և ինստիտուցիոնալ լուծումների ուսումնասիրությունը, մեր գնահատմամբ, կարևոր նշանակություն ունի սեռական ոտնձգության դեպքերի արդյունավետ քննության նպատակով առաջարկվող լուծումների լրիվության և հիմնավորվածության ապահովման առումով: Այս առումով կարևորություններ կայացնող օրենսդրական ակտերից է 2022 թվականի հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտած ՀՀ նոր քրեական օրենսգիրքը⁶³: Օրենսգրքի 27-րդ գլխով նախատեսված են սեռական ազատության և սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված հանցագործությունները, որոնք, որոշ փոփոխություններով և նորամուծություններով հանդերձ, հիմնականում համապատասխանում են նախորդ՝ 2003 թվականի ՀՀ քրեական օրենսգրքին⁶⁴: Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների քրեականացման առումով, համեմայնդեպս, նոր քրեական օրենսգիրքը, ինչպես և նախորդը, որևէ իրավակարգավորում չի պարունակում:

⁶³ ՀՀ քրեական օրենսգիրք (2021 թ.), նույն տեղում:

⁶⁴ ՀՀ քրեական օրենսգիրք (2003 թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=22625>:

Այդուհանդերձ, ինչպես արդեն նշել ենք, ՀՀ քրեական օրենսգրքի 27-րդ գլխի որոշ հանցակազմեր կարևորություն են ներկայացնում մինչև 16 տարեկան աշխատողների իրավունքների ու օրինական շահերի, մասնավորապես՝ սեռական ոտնձգություններից պաշտպանության տեսանկյունից⁶⁵: Դրանք բռնության կամ հարկադրանքի հետ չկապված սեռական (սեքսուալ) բնույթի այն արարքներն են, որոնք քրեորեն պատժելի են, եթե կատարվել են 18 տարին լրացած անձի կողմից 16 տարին չլրացած անձի նկատմամբ (ներգրավմամբ): Այլ կերպ ասած՝ սրանք արարքներ են, որոնք սովորական պայմաններում կհամարվեին (կարող են համարվել) սեռական ոտնձգություններ, և քրեորեն պատժելի են դառնում միայն վերը տրված պայմանների առկայության դեպքում: Այդ հանցակազմերն են՝ սեքսուալ բնույթի գործողություններ կատարելը 16 տարին չլրացած անձի նկատմամբ (հողված 200-րդ), անառակաբարո արարք կատարելը (հողված 201-րդ) և 16 տարին չլրացած անձին սեռական հարաբերություն կամ սեքսուալ բնույթի այլ գործողություններ կամ մանկական պոռնոգրաֆիա ստեղծել կամ արտադրել առաջարկելը (գրումիկ) (հողված 202-րդ)⁶⁶: Ըստ այդմ՝ նշվածը բացառություն է մեր կողմից նախկինում կատարված այն պնդման, որ սեռական ոտնձգությունները անջատ են սեռական հանցագործություններից: Վերը տրված երեք հանցակազմերի տարրերի առկայության պարագայում արարքները պետք է հետապնդվեն և քննվեն որպես սեռական հանցագործություններ՝ չբացառելով, իհարկե, այդ արարքները թույլ տված անձի նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման հնարավորությունը, ինչը և նախատեսված է մեր կողմից առաջարկվող օրենսդրական լուծումներով:

Կարևոր է նաև խտրականությունը քրեականացնող ՀՀ քրեական օրենսգրքի 203-րդ հողվածը: Հանցակազմի իմաստով խտրականություն է համարվում «տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորումը, որը ոտնահարում է անձի իրավունքները կամ ազատությունները, կամ որով անձին առավելություններ են տրվում՝ առանց օբյեկտիվ հիմքի կամ իրավաչափ նպատակի՝ սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծննդի, առողջական վիճակի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների հիմքով»: Այսինքն՝ քրեորեն պատժելի է խտրականության այն դրսևորումը, որով ոտնահարվում են անձի իրավունքները կամ ազատությունները, կամ որով անձին առավելություններ են տրվում: Նույն հողվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն արարքի որակյալ (ավելի ծանր) տեսակ է համարվում արարքն իշխանական

⁶⁵ Հարկ ենք համարում նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իմաստով աշխատող կարող են համարվել անգամ մինչև 16 տարին, իսկ առանձին աշխատանքների համար՝ մինչև 14 տարին լրացած անձինք: Այս մասին ավելի մանրամասն տես ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (2004 թ.), հողված 17-րդ, նույն տեղում:

⁶⁶ Տես ՀՀ քրեական օրենսգիրքը (2021 թ.), նույն տեղում:

կամ ծառայողական լիազորությունները կամ դրանցով պայմանավորված ազդեցությունն օգտագործելով կատարելը⁶⁷: ՀՀ քրեական օրենսգրքի նշված 203-րդ հոդվածը կարևորություն է ներկայացնում խտրականությունն արգելող սկզբունքների ու դրույթների, այդ թվում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված խտրականության արգելման սկզբունքի գործնական իրացման առումով:

Հաջորդ կարևոր օրենսդրական ակտը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքին է⁶⁸: Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի տեսանկյունից, թերևս, առավել մեծ հետաքրքրություն են ներկայացնում օրենսգրքի 41-րդ և 42.1-րդ հոդվածները: Առաջինով, մասնավորապես, վարչական պատասխանատվություն է սահմանվում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելու համար: Իսկ երկրորդ՝ 42.1-րդ հոդվածով վարչական պատասխանատվություն է սահմանված առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձանց հանձնարարականները չկատարելու կամ տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող ստուգումների, ստուգայցերի, ուսումնասիրությունների և (կամ) վարչական վարույթի իրականացմանը խոչընդոտելու համար: Ակնհայտ է, սակայն, որ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի նշված բլանկետային նորմերի (դիսպոզիցիաների) կենսագործման համար կարիք կա ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով համապատասխան նորմերի նախատեսումը, որոնց խախտմանն էլ կհաջորդի վարչական պատասխանատվությունը⁶⁹: Մյուս կողմից՝ անհրաժեշտ է տեսչական մարմնի՝ համապատասխան լիազորությունների սահմանումը:

Անդրադառնալով տեսչական մարմիններին՝ հարկ ենք համարում նշել, որ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2014 թվականին⁷⁰: Ի կատարումն օրենքի պահանջների ՀՀ-ում ձևավորվել և գործում է ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը⁷¹: Տեսչական մարմնի նպատակն է օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով առողջապահության բնագավառի իրավական ակտերի, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ

⁶⁷ Նույն տեղում:

⁶⁸ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրք (1985 թ.) <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=167042>:

⁶⁹ Խոսքը գործատուներին վարչական պատասխանատվության ենթարկելու մասին է՝ տվյալ դեպքում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգի խախտման համար, ինչին ավելի մանրամասն կանդիդատանքն ուսումնասիրության հետագա շարադրանքում:

⁷⁰ Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենք (2014 թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=95028>: Օրենքի ընդունման արդյունքում ուժը կորցրած ճանաչվեց «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքը (2005 թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=59595>:

⁷¹ Տեսչական մարմնի պաշտոնական կայքի համար տե՛ս Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին (hlib.am):

իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումը: Տեսչական մարմնի կազմում գործում է Աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության վարչությունը⁷²: Տեսչական մարմինների գործունեությունը, ինչպես արդեն նշել ենք, կարևոր է սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու առումով:

Առաջ անցնելով անդրադառնալնք Հայաստանի Հանրապետությունում գեղեղերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրին⁷³: Ռազմավարությամբ և միջոցառումների ծրագրով սեռական ոտնձգություններին վերաբերող կարգավորումներ չկան: Գեղեղերային քաղաքականության վերաբերյալ ընդունվելիք ռազմավարություններում՝ հատկապես սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման նպատակով, կարևոր է համապատասխան միջոցառումների նախատեսումը, այդ թվում՝ վերապատրաստումների անցկացումը:

Հաջորդիվ ցանկանում ենք անդրադառնալ «Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ» ՊՈԱԿ-ին⁷⁴. ՊՈԱԿ-ը, որպես խորհրդակցական մարմին, կարող է կարևոր դեր խաղալ աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ օրենսդրական բարեփոխումների իրականացման և ջատագովության առումով:

Վերջում ցանկանում ենք անդրադառնալ ՀՀ վարչապետի 2019 թվականի նոյեմբերի 21-ի թիվ 1740-Ա որոշմամբ ստեղծված Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց հարցերով խորհրդին և աշխատանքային խմբին, որը ստեղծվել է կանանց հավասարության խնդիրներին վերաբերող աշխատանքները համակարգելու և կանանց հավասարության ապահովման ազգային մեխանիզմ ձևավորելու նպատակով⁷⁵: Կրկին՝ խորհուրդը, որպես ռեսուրս, կարող է օգտակար լինել համապատասխան օրենսդրական բարեփոխումների իրականացման, ինչպես նաև ջատագովության առումով:

⁷² Նույն տեղում:

⁷³ Տես ՀՀ Կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետությունում գեղեղերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» թիվ 1334-Լ որոշումը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>:

⁷⁴ ՊՈԱԿ-ի մասին տես Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններ | ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն (mlsa.am):

⁷⁵ Որոշման ամբողջական տեքստի համար տես ՀՀ-ՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ԽՈՐՀՈՐԴ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ ՍՏԵՂԾԵԼՈՒ, ԴՐԱՆՑ (irtek.am): Կանանց հարցերով խորհուրդը փոխարինեց ՀՀ-ում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհրդին, որը ստեղծվել էր 2014 թվականին՝ ՀՀ վարչապետի 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի թիվ 1152-Ա որոշմամբ՝ որպես ազգային մեխանիզմ, որը համակարգում էր հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովումը:

Միջազգային ստանդարտները

Սեռական ոտնձգությունների քննության վերաբերյալ առկա միջազգային իրավակարգավորումների ուսումնասիրությունն անհրաժեշտ է ՀՀ իրավական համակարգի առաձևահատկությունների հաշվառմամբ սույն ուսումնասիրության շրջանակներում համապատասխան առաջարկություններ ներկայացնելու համար:

Այս առումով, թերևս, առաջնահերթ կարևորություն ունի Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի մեր կողմից արդեն իսկ հիշատակված կոնվենցիան: Կոնվենցիան, ի թիվս այլնի, ճանաչում է յուրաքանչյուրի՝ բռնությունից ու ոտնձգությունից, այդ թվում՝ գենդերային բռնությունից ու ոտնձգությունից (ներառյալ՝ սեռական ոտնձգությունից՝ Վ.Կ.), գերծ աշխատանքի իրավունքը⁷⁶:

Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, մասնավորապես, նախատեսում է, որ յուրաքանչյուր անդամ պետություն ազգային օրենսդրությանն ու հանգամանքներին համապատասխան, գործատուների և աշխատողների ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցությունների հիման վրա պետք է ընդունի ներառական, ամբողջական և գենդերային զգայուն մոտեցում աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու և վերացնելու ուղղությամբ: Նման մոտեցումը, եթե կիրառելի է, պետք է հաշվի առնի երրորդ կողմին ներառող բռնությունն ու ոտնձգությունը, այդ թվում.

- (ա) օրենքով արգելել բռնությունն ու ոտնձգությունը,
- (բ) երաշխավորել, որ համապատասխան քաղաքականություններն անդրադառնում են բռնությանն ու ոտնձգությանը վերաբերող հարցերին,
- (գ) ընդունել համապարփակ ռազմավարություն՝ բռնության ու ոտնձգության կանխարգելմանն ու դրանց դեմ պայքարին ուղղված միջոցառումներ իրականացնելու նպատակով,
- (դ) ստեղծել կամ ամրապնդել կիրարկման և մշտադիտարկման մեխանիզմներ,
- (ե) երաշխավորել իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցին հասանելիությունը և աջակցությունը տուժողներին,
- (զ) նախատեսել պատժամիջոցներ,

⁷⁶ Նույն տեղում:

(է) հասանելի ձևաչափերով և ըստ նպատակահարմարության՝ մշակել գործիքներ, ուղեցույցեր, զարգացնել կրթությունը և վերապատրաստումները, բարձրացնել իրազեկվածությունը, և

(ը) երաշխավորել ստուգման արդյունավետ միջոցների նախատեսումը և բռնության ու ոտնձգության դեպքերի հետաքննությունը, ներառյալ՝ աշխատանքային տեսչական մարմինների կամ այլ մարմինների միջոցով⁷⁷: Այս նորմերն իրենց հետագա մանրամասն կարգավորումն են ստացել ԱՄԿ-ի բռնության և ոտնձգության վերաբերյալ 2019 թվականի թիվ 206 հանձնարարականում⁷⁸:

Հատկանշական է, որ Նույն կոնվենցիայով աշխատանքում բռնությունից ու ոտնձգությունից պաշտպանություն է տրամադրվում սուբյեկտների բավականին լայն շրջանակի: Այսպես՝ կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ Կոնվենցիան պաշտպանում է աշխատողներին և աշխատանքի ոլորտում ընդգրկված այլ անձանց, այդ թվում՝ ազգային օրենքներին և պրակտիկաներին համապատասխան աշխատողներին, փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց, վերապատրաստում անցնող անձանց, այդ թվում՝ փորձակներին ու աշկերտներին, ինչպես նաև այն անձանց, ում հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարել են, ինչպես նաև կամավորներին, աշխատանք փնտրող և աշխատանքի ընդունման հայտարարությունների համար դիմած անձանց, ինչպես նաև գործատուի լիազորություններ, պարտականություններ իրականացնող և (կամ) պատասխանատվություն կրող անձանց⁷⁹: Նույն 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Կոնվենցիան կիրառվում է բոլոր սեկտորների (հատվածների) նկատմամբ՝ լինի մասնավոր, թե հանրային, ինչպես գրանցված, այնպես էլ չգրանցված աշխատանքի ոլորտում, թե՛ քաղաքային և թե՛ գյուղական բնակավայրերում⁸⁰:

Առաջ անցնելով նշենք, որ սույն ուսումնասիրության իրականացման ընթացքում ՄԻՊ գրասենյակի առաջարկությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նախագծում և ս որդեգրվել է նման լայն մոտեցում՝ աշխատանքում սեռական ոտնձգության պաշտպանության սուբյեկտների առումով (Հավելված 1, հոդված 2-րդ, մաս 3-րդ): Նշվածը դրական է հնարավորինս մեծ թվով անձանց պաշտպանություն տրամադրելու և այդ առումով ՀՀ օրենսդրությունը միջազգային ստանդարտներին համապատասխանեցնելու նկատմամբ, մյուս կողմից՝ նման մոտեցումը կարող է խնդրահարույց լինել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող

⁷⁷ Նույն տեղում:

⁷⁸ R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206), [Recommendation R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/Recommendation-R206-Violence-and-Harassment-Recommendation-2019-No-206):

⁷⁹ Տե՛ս Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիան (2019 թ.), Նույն տեղում:

⁸⁰ Նույն տեղում:

իրավահարաբերությունների, այդ թվում՝ դրանց սուբյեկտների համեմատությամբ ավելի մեծ թվով սուբյեկտների շրջանակ նախատեսելու առումով: Միջազգային պրակտիկայում ևս աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում սեռական ոտնձգությունից պաշտպանությունը հիմնականում տրամադրվում է սուբյեկտների համեմատաբար նեղ շրջանակի՝ հիմքում դնելով, օրինակ, աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը^{81:82} Մեր կողմից ՄԻՊ գրասենյակի այս առաջարկությունը համեմայնդեպս ընդունվել է՝ նաև հաշվի առնելով նախագծի ջատագովության ընթացքում և դրանից հետո այդ սուբյեկտների շրջանակի նեղացման հեռանկարը: Վերջում, որպես այլընտրանքային տարբերակ, մեր կողմից առաջարկվում է սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության սուբյեկտների հետևյալ առավել նեղ շրջանակը՝ աշխատակիցներ, ենթականեր և շահառուներ⁸³:

ԱՄԿ-ի նույն թիվ 190 կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր անդամ պետք է ընդունի օրենքներ և կարգավորումներ՝ գործատուներից պահանջելով իրենց վերահսկողության սահմաններում ձեռնարկել անհրաժեշտ քայլեր աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը, այդ թվում՝ գեղեցիկային բռնությունն ու ոտնձգությունը, կանխելու նպատակով: Ի թիվս այլնի, գործատուներին ներկայացվում է աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների (ներկայացուցչական մարմինների՝ Վ.Կ.) խորհրդակցությունների հիման վրա աշխատանքում բռնության ու ոտնձգության վերաբերյալ քաղաքականություն ընդունելու և կիրարկելու վերաբերյալ պահանջ (հոդված 9, կետ (ա))⁸⁴:

Հաջորդիվ մեր կողմից անդրադարձ է կատարված աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման հարցին: ԱՄԿ-ի բնորոշմամբ՝ գործատուների համար կանխարգելումն աշխատանքում սեռական ոտնձգության լուծման ամենաարդյունավետ միջոցն է⁸⁵: Նման կանխարգելիչ միջոցներից է կոմունիկացումը, կրթությունը, վերապատրաստումները: Կանխարգելման առումով կարևոր է նաև խրախուսել, որպեսզի աշխատավայրերում հանձնառություն ստանձնեն աշխատանքում սեռական ոտնձգության կանխարգելման իմպլիմենտացիայի (իրացման) համար, որը կներառի պատժամիջոցների ու կարգապահական պատասխանատվության նախատեսումը: Նշվածը կարող է արտահայտություն ստանալ՝ ա) ընկերության քաղաքականության մեջ, բ) աշխատանքային պայմանագրի, ընկերության ներքին կանոնների, կոլեկտիվ

⁸¹ Տե՛ս, օրինակ, Sexual harassment in the world of work, նույն տեղում:

⁸² Այսպիսին է նաև մոտեցումը «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծում, որտեղ բռնության կամ ոտնձգության արգելքը վերաբերում է աշխատանքային հարաբերություններին:

⁸³ Նշվածի համար հիմք է ընդունվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ուժը կորցրած ճանաչված 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետում տրված ձևակերպումը, համաձայն որի՝ **աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում էր համարվում**, ի թիվս այլնի, կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները խախտելը կամ **սեռական հետապնդումներն աշխատակիցների, ենթակաների կամ շահառուների նկատմամբ**:

⁸⁴ Նույն տեղում:

⁸⁵ Տե՛ս Guidelines on sexual harassment prevention at the workplace, ILO (2011), [cover bw-guidelines sex-harras.indd \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2011/cover_bw-guidelines_sex-harras.indd), էջ 11:

աշխատանքային պայմանագրի մեջ⁸⁶:

Սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության մեխանիզմին ներկայացվող ամենաընդհանուր պահանջների առումով ԱՄԿ-ի կողմից համապատասխան ուղեցույցերում առանձնացվում են արդարությունը և հավասարությունը, որը մասնավորապես ենթադրում է՝ 1) անձը պետք է ծանուցվի իր դեմ ներկայացված բողոքի և դրա քննության կարգի վերաբերյալ, 2) կողմերը պետք է ունենան լաված լինելու և արձագանքելու հնարավորություն և 3) որոշում կայացնողները պետք է գործեն ազնիվ, անաչառ և անկողմնակալ⁸⁷: Միաժամանակ, բողոքարկման ընթացակարգերը կարող են տարբերակվել՝ կախված ընկերությունների չափերից և ռեսուրսների առկայությունից⁸⁸:

Միաժամանակ, հարկ ենք համարում նշել, որ ֆորմալ ընթացակարգերից զատ և դրանց զուգահեռ ընդունված է նաև սեռական ոտնձգությունների դեպքերի քննության ոչ ֆորմալ ընթացակարգերի նախատեսումը⁸⁹: Մեր կողմից ներկայացված համապատասխան առաջարկություններում և օրինագծերում առավելապես շեշտադրվել են սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննության ֆորմալ ընթացակարգերը, ինչը, մեր գնահատմամբ, առավել կարևոր է ինստիտուտի ներդրման նախնական փուլում: Միաժամանակ, սեռական ոտնձգությունների դեպքերի լուծման հարցում ճկունության ապահովման ու աշխատանքի նորմալ ընթացքին նվազագույն միջամտության նկատառմամբ մեր կողմից նախատեսվել է նաև գործատուի կողմից ոչ ֆորմալ ընթացակարգերի նախատեսման հնարավորություն և սեռական ոտնձգության ենթարկված անձի (տուժող) կողմից իր հայեցողությամբ դրանից օգտվելու հնարավորություն՝ առանց ֆորմալ ընթացակարգերին դիմելու հնարավորությունից զրկվելու վտանգի: Միաժամանակ, նախատեսվել է սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննությունը հաշտությամբ ավարտելու (կարճելու) հնարավորություն, ինչը ևս միջազգայնորեն ընդունելի լուծում է⁹⁰:

Վերջում, ցանկանում ենք նշել, որ սույն ուսումնասիրության ընթացքում մեր կողմից իրականացվել է տարբեր երկրների, այդպիսով՝ Եվրոպական միություն (ԵՄ) երկրների (մասնավորապես՝ Ֆրանսիա, Գերմանիա, ՄԹ և այլն) սեռական ոտնձգությունների օրենսդրական կարգավորման վերաբերյալ փորձի վերլուծություն⁹¹: Հատկապես ԵՄ երկրներն ունեն սեռական ոտնձգությունների օրենսդրական կարգավորման շուրջ 30 տարիների պատմություն, որը ենթադրում է ոչ միայն զարգացած օրենսդրության,

⁸⁶ Նույն տեղում:

⁸⁷ ՏԵՄ, օրինակ, Նույն տեղում, էջ 13:

⁸⁸ Նույն տեղում:

⁸⁹ Ավելի մանրամասն տե՛ս Նույն տեղում, էջեր 13-15:

⁹⁰ Նույն տեղում:

⁹¹ Ամփոփ տե՛ս, օրինակ, Çela, A., Նույն տեղում:

այլև զարգացած բազմաճյուղ ու բազմաստիճան ինստիտուցիոնալ համակարգի, այդ թվում՝ դատական, առկայություն: Մեր կողմից սույն ուսումնասիրության շրջանակներում առաջարկություններ ներկայացնելիս այդ երկրների փորձը թեև դիտարկվել է, սակայն առավելապես ղեկավարվել ենք ՀՀ օրենսդրությունը տվյալ ոլորտում առկա միջազգային ստանդարտներին համապատասխանեցնելու և իրագործելի օրենսդրական լուծումներ առաջարկելու հրամայականով:

Առաջարկություններ

Սույն բաժնում ներկայացվող առաջարկությունները, ի թիվս այլնի, ուղղված են սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելուն, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգը սահմանելուն, ինչպես նաև սեռական ոտնձգություններից պաշտպանության նկատմամբ պետական վերահսկողության իրավական հիմքերը սահմանելուն և գործատուների նկատմամբ վարչական պատասխանատվության միջոցների կիրառման իրավական հիմքեր սահմանելուն:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով (Հավելված 1), մասնավորապես, առաջարկվում է.

- Սահմանել քսան և ավել աշխատող ունեցող գործատուի՝ սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու պարտականությունը (Հավելված 1, հոդված 6).
- Սահմանել աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականության սկզբունքները (Հավելված 1, հոդված 6).
- Սահմանել սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականությանը ներկայացվող նվազագույն պահանջները հաստատելու պետական լիազոր մարմնի լիազորությունը (Հավելված 1, հոդված 6).
- Սահմանել սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգ սահմանելու՝ գործատուի պարտականությունը՝ բացառություն նախատեսելով մինչև քսան աշխատող ունեցող գործատուների համար (Հավելված 1, հոդված 6).
- Սահմանել աշխատանքում սեռական ոտնձգության ենթարկված յուրաքանչյուր անձի (տուժող) սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոք ներկայացնելու

- և իր բողոքի՝ արդարության բոլոր պահանջների պահպանմամբ քննության իրավունքը (Հավելված 1, հոդված 7).
- Սահմանել սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության սկզբունքները (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Սահմանել սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննության կոլեգիալ և միանձնյա կարգերը և դրանց կիրառման դեպքերը (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Սահմանել սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննության ընթացակարգին, այդ թվում՝ ժամկետներին, վերաբերող դրույթներ (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Սահմանել սեռական ոտնձգության ենթարկված անձի (տուժող)՝ իր բողոքի քննության ընթացքում պետական միջոցների հաշվին իրավաբանական օգնություն ստանալու իրավունքը, ինչպես նաև նախատեսել գործատուի հաշվին անվճար իրավաբանական օգնության տրամադրման հնարավորությունը (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Սահմանել սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննության արդյունքում կայացված որոշման հիման վրա կարգապահական տույժ կիրառելու իրավական հնարավորությունը (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Նախատեսել սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննությունը հաշտության հիման վրա կարճելու հնարավորություն (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Նախատեսել սեռական ոտնձգության բողոքի քննության ընթացքում ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված արարքի հատկանիշներ հայտնաբերելու դեպքում համապատասխան նյութերը քննության նպատակով իրավապահ մարմիններին ուղարկելու գործատուի պարտականությունը (Հավելված 1, հոդված 7).
 - Սահմանել աշխատողների՝ սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու տեսչական մարմնի իրավունքը (Հավելված 1, հոդված 7).

«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով (Հավելված 2), մասնավորապես, առաջարկվում է.

- Վարչական պատասխանատվություն սահմանել գործատուի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն չընդունելու, սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության կարգ չսահմանելու կամ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննություն չիրականացնելու համար (Հավելված 2, հոդված 1).
- Նախատեսել վերը նշված վարչական իրավախախտման վերաբերյալ գործերը քննելու և վարչական տույժ նշանակելու՝ առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրությաննկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի լիազորությունը (Հավելված 2, հոդված 2):

«Փաստաբանության մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով (Հավելված 3), մասնավորապես, առաջարկվում է.

- Պետական միջոցների հաշվին իրավաբանական օգնություն ստանալու հիմքերը լրացնել՝ նման օգնություն տրամադրելով աշխատանքում սեռական ոտնձգության ենթարկվելու վերաբերյալ բողոք ներկայացրած անձանց (Հավելված 3, հոդված 1):



Հավելվածներ

Հավելվածներ

Հավելված 1

Նախագիծ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐԲՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՈՒ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը «և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների» բառերից հետո լրացնել «այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության» բառերով:

Հոդված 2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 3.3 հոդվածով.

«Հոդված 3.3. Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը

1. Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունն արգելվում է:
2. Սեռական ոտնձգությունը սեռի վրա հիմնված, սեռական բնույթի ցանկացած ֆիզիկական, բանավոր կամ ոչ բանավոր կամ այլ վարքագիծ է, որն ազդում է կանանց և տղամարդկանց արժանապատվության վրա, որն անցանկալի, անհիմն եւ վիրավորական է ստացողի համար և անձի կողմից մերժման կամ ենթարկվելու համար նման վարքագիծն օգտագործվում է բացահայտ կամ անուղղակիորեն որպես հիմք՝ տվյալ անձի աշխատանքի վրա ազդող որոշման համար, կամ վարքագիծ, որը ստացողի համար ստեղծում է վախեցնող, թշնամական կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր:
3. Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության վերաբերյալ սույն

օրենսգրքով նախատեսված դրույթները տարածվում են սույն օրենսգրքի իմաստով աշխատող համարվող անձանց, փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց, վերապատրաստում անցնող անձանց, այդ թվում՝ փորձնակների և աշկերտների նկատմամբ, ինչպես նաև այն անձանց նկատմամբ, ում հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարել են, ինչպես նաև կամավորների, աշխատանք փնտրող և աշխատանքի ընդունման հայտարարությունների համար դիմած անձանց, ինչպես նաև գործատուի լիազորություններ, պարտականություններ իրականացնող և (կամ) պատասխանատվություն կրող անձանց նկատմամբ:

4. Աշխատանքում սեռական ոտնձգություն կատարած անձի նկատմամբ, որի արարքը հիմնավորվել է սույն օրենսգրքով նախատեսված ընթացակարգի շրջանակներում, կարող են կիրառվել սույն օրենսգրքի 223-րդ հոդվածով նախատեսված կարգապահական տույժերը: Աշխատանքում սեռական ոտնձգության առանձնակի կոպիտ դրսևորումների կամ դրա պարբերական կատարման դեպքում անձի նկատմամբ կարող են կիրառվել սույն օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված կարգապահական տույժը:
5. Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննության ընթացքում արգելվում է ենթադրյալ սեռական ոտնձգությունը կատարած անձին ազատել աշխատանքից այլ հիմքով՝ բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերի:
6. Սույն օրենսգրքի 261.2-րդ հոդվածով նախատեսված սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության կարգին զուգահեռ գործատուն կարող է սահմանել սեռական ոտնձգության դեպքերի ուսումնասիրության և լուծման ավելի պարզ և աշխատանքի նորմալ ընթացքին նվազ միջամտող ընթացակարգեր: Այդ ընթացակարգերին դիմելն անձին չի զրկում սույն օրենսգրքի 261.2-րդ հոդվածով նախատեսված կարգով բողոք ներկայացնելու հնարավորությունից:
7. Աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով բողոքի ներկայացումը անձին չի զրկում ՀՀ քաղաքացիական օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով պատվի ու արժանապատվության պաշտպանության իրավունքից, այդ թվում՝ դատական կարգով պատճառված վնասների հատուցում ստանալու իրավունքից:

Հոդված 3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասը «աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքի և հերթապահության ներգրավելու,» բառերից հետո լրացնել հետևյալ բառերով. «սեռական ոտնձգությունների

կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգը սահմանելու» բառերով:

Հոդված 4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասը «աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության» բառերից հետո լրացնել «այդ թվում՝ սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության» բառերով:

Հոդված 5. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել նոր՝ 8.1 կետով.

«8.1) Աշխատողի կողմից սեռական ոտնձգության առանձնակի կոպիտ դրսևորման կամ դրա պարբերական կատարման դեպքում, եթե սեռական ոտնձգության կատարման փաստը հիմնավորվել է սույն օրենսգրքով նախատեսված ընթացակարգի շրջանակներում.»:

Հոդված 6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 261.1 հոդվածով.

«Հոդված 261.1. Սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու և սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության կարգ սահմանելու գործատուի պարտականությունը

1. Քսան և ավել աշխատող ունեցող գործատուն ընդունում է սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն, որով սահմանվում են աշխատանքում սեռական ոտնձգության արգելքը, սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման նպատակով համապատասխան միջոցառումների իրականացման, ինչպես նաև աշխատողների շրջանում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգի իրազեկման վերաբերյալ դրույթներ:

Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականության սկզբունքներն են աշխատանքում (աշխատանքային հարաբերություններում) ընդգրկված անձանց իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությունը, աշխատանքում ճնշող, թշնամական, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտի վերացումը, ինչպես նաև աշխատանքի նորմալ ընթացքին նվազագույն միջամտությունը:

Սույն հոդվածով նախատեսված սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականությանը ներկայացվող նվազագույն պահանջները հաստատում

Է պետական լիազոր մարմինը՝ սույն հոդվածով ամրագրված սկզբունքների պահպանմամբ:

2. Սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության նպատակով գործատուն սահմանում է համապատասխան կարգ՝ սույն օրենսգրքով սահմանված պահանջների պարտադիր պահպանմամբ:

Մինչև քսան աշխատող ունեցող գործատուն սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննությունն իրականացնում է սույն օրենսգրքի 261.2 հոդվածով սահմանված կարգով՝ արդարության բոլոր պահանջների պահպանմամբ՝ կոլեգիալ կամ միանձնյա կարգով:

Հոդված 7. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 261.2 հոդվածով.

«Հոդված 261.2. Աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների ներկայացումն ու քննությունը

1. Աշխատանքում սեռական ոտնձգության ենթարկված յուրաքանչյուր անձ (տուժող) ունի սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոք ներկայացնելու և իր բողոքի՝ արդարության բոլոր պահանջների պահպանմամբ քննության իրավունք:
2. Սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության սկզբունքներն են իրավահավասարությունն, օբյեկտիվությունը, խորհրդապահությունը, բողոքի՝ ողջամիտ ժամկետում քննությունը, սեռական ոտնձգության ենթարկված անձի (տուժող) իրավունքների ու շահերի պաշտպանությունը, ենթադրյալ սեռական ոտնձգություն կատարած անձի լսված լինելու իրավունքի ապահովումը, միանձնյա և կոլեգիալ քննության կարգերի և գործերի բանավոր ու գրավոր քննության ընթացակարգերի զուգակցումը:
3. Սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները քննելու նպատակով գործատուն ձևավորվում է կոլեգիալ մարմին, որի կազմի մեջ ընդգրկվում են գործատուի ներկայացուցիչը (ներկայացուցիչները), ինչպես նաև ներկայացուցիչներ արհեստակցական և գործատուների միություններից: Բողոքի քննությանը չի կարող մասնակցել կոլեգիալ մարմնի անդամ նշանակված այն անձը, որի դեմ ներկայացված է բողոքը:

Մինչև քսան աշխատող ունեցող ունեցող գործատուի դեպքում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները կարող են քննվել միանձնյա կարգով՝ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննության՝ սույն օրենսգրքով ամրագրված բոլոր երաշխիքների պահպանմամբ: Այն

դեպքերում, երբ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքն ուղղված է բողոքների միանձնյա կարգով քննության համար նշանակված անձի դեմ, ապա բողոքի քննությունն իրականացնում է տեսչական մարմինը՝ սույն օրենսգրքով սահմանված բոլոր երաշխիքների պահպանմամբ:

4. Սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները քննվում են նիստերի միջոցով՝ սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջների պահպանմամբ: Նիստի մասին պատշաճ կերպով ծանուցվում են ենթադրյալ սեռական ոտնձգություն կատարած անձն ու սեռական ոտնձգության ենթարկված անձը (տուժող), իսկ առկայության դեպքում՝ նրանց ներկայացուցիչները:

Սեռական ոտնձգության ենթարկված անձը (տուժող) իր բողոքի քննության ընթացքում ունի պետական միջոցների հաշվին իրավաբանական օգնություն ստանալու իրավունք: Հնարավորության դեպքում անվճար իրավաբանական օգնությունը տրամադրվում է (կարող է տրամադրվել) գործատուի հաշվին:

5. Սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները քննվում են և որոշումները կայացվում են 15-օրյա ժամկետում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ անհրաժեշտ է կատարել լրացուցիչ ուսումնասիրություններ, հարցումներ կամ գործողություններ: Այդ դեպքերում բողոքները քննվում և որոշումները կայացվում են մեկամսյա ժամկետում:
6. Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննության արդյունքում կայացված որոշմամբ անձի կողմից սեռական ոտնձգություն կատարելու փաստի հաստատումը հիմք է սույն օրենսգրքով նախատեսված կարգապահական տույժերի կիրառման համար:

Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննությունը ենթակա է կարճման կողմերի հաշտության հիման վրա, որի վերաբերյալ դիմումը պետք է ներկայացվի նախքան համապատասխան որոշման կայացումը:

7. Սեռական ոտնձգության բողոքի քննության ընթացքում ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված արարքի հատկանիշներ հայտնաբերելու դեպքում գործատուն պարտավոր է համապատասխան նյութերը քննության նպատակով ուղարկել իրավապահ մարմիններին: ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված արարքի հատկանիշերի առկայությունը գործատուին չի ազատում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքի քննության, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով նախատեսված կարգապահական տույժ կիրառելու պարտականությունից:»:

Հոդված 8. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 262-րդ հոդվածը, ներառյալ՝ վերնագիրը, խմբագրել՝ շարադրելով հետևյալ կերպ.

«Հոդված 262. Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման, աշխատողների՝ սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության նկատմամբ իրականացվող վերահսկողությունը

Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման, աշխատողների՝ սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության նկատմամբ վերահսկողությունը, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 261.2-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ պարբերությամբ նախատեսված դեպքերում բողոքների քննությունն իրականացնում է տեսչական մարմինը:»

Հավելված 2

Նախագիծ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԽԱԽՏՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ Նոր՝ 41.9-րդ հոդվածով.

«Հոդված 41.9. Գործատուի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն չընդունելը, սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության կարգ չսահմանելը կամ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննություն չիրականացնելը

Գործատուի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն չընդունելը կամ ոչ պատշաճ ձևով ընդունելը, սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության կարգ չսահմանելը կամ ոչ պատշաճ ձևով սահմանելը կամ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների քննություն չիրականացնելը (իրականացումից խուսափելը) կամ ոչ պատշաճ իրականացնելը.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում իրավաբանական անձ գործատուի դեպքում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից մինչև չորսհարյուրապատիկի չափով, ֆիզիկական անձ գործատուի դեպքում՝ նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից մինչև երկուհարյուրապատիկի չափով:»:

Հոդված 2. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքի 230-րդ հոդվածը «41.6-րդ» բառերից հետո լրացնել «41.9-րդ» բառերով:

Հավելված 3

Նախագիծ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

«ՓԱՍՏԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. «Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենքի աշխատանքային օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի 5-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 16.1 կետով.

«16.1) աշխատանքում սեռական ոտնձգության ենթարկվելու վերաբերյալ բողոք ներկայացրած անձանց.»:

Նորմատիվ ակտերի Նախագծերի ցանկ

h/h	Օրենսդրական և ենթաօրենսդրական նորմատիվ ակտերի նախագծերը	Ջատագովության իրականացման ժամանակահատվածը	Մասնակիցները (հասցեատերերը)
1	«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ		
2	«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ		
3	««Փաստաբանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք		
4	«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենք		
5	Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2023-2027 թվականների ռազմավարություն և միջոցառումների ծրագիր		

Ծանոթագրություն. վերը հիշատակված օրենսդրական և ենթաօրենսդրական նորմատիվ ակտերի նախագծերի առնչությամբ իրազեկման և կրթական միջոցառումների իրականացման մանրամասն ծրագիրը ելնակա է լրացման հետագայում՝ ՄԻՊ գրասենյակի կողմից:

Օգտագործված աղբյուրներ

«Ազգային փոքրամասնությունների մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ (2019 թ.),
«ԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՔՐԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ», «ԻՐԱՎԱՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ԵՎ
ՀԱՐԱԿԻՑ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐ - e-draft.am

«Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենք (2005 թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=59595>

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ (2019 թ.),
«ԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՔՐԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ», «ԻՐԱՎԱՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ԵՎ
ՀԱՐԱԿԻՑ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐ - e-draft.am

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար
հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք (2013 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=138982>

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում
փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2010 թվականի հունիս
24-ի ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենք, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=59508>

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք
(2019թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=134793>

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու
մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ (2022թ.), [Draft 508: National Assembly of RA \(parliament.am\)](https://www.parliament.am)

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին
կոնվենցիա, 1958 թ., (հայերեն), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=81179>

Եվրոպական հանձնաժողովը հանուն ժողովրդավարության իրավունքի միջոցով (Վենետիկի հանձնաժողով) թիվ 961 / 201 կարծիք, [1680a1ab6b \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/ta/taqr/taqr/taqr961_201.aspx)

Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման ու դրա դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիա (Ստամբուլյան կոնվենցիա), 2011 թ. (հայերեն), [Convention Armenian version \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/ta/taqr/taqr/taqr961_201.aspx)

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեի 2016 թվականի Եզրափակիչ դիտարկումներ, [Refworld | Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Armenia](https://www.refworld.org/docid/5d4b1b6b.html)

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեի 2022 թվականի Եզրափակիչ դիտարկումներ, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fARM%2fCO%2f7&Lang=en

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեին ուղղված ՀՀ կառավարության 7-րդ պարբերական հաշվետվություն (2020 թ.), [7th periodic report submitted by Armenia under article 18 of the Convention, due in 2020 :](https://www.refworld.org/docid/5d4b1b6b.html)

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա, 1979 թ., (հայերեն), <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docID=60505>

«Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները սահմանելու մասին» թիվ 01-Ն որոշում, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=164523>

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (2004 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=169568>

ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի պաշտոնական կայքէջ, [Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին \(hlib.am\)](https://www.hlib.am/)

ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք (2004 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152573>

ՀՀ կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը

հաստատելու մասին» թիվ 1334-L որոշում, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>

ՀՀ Սահմանադրություն (2015 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143723>

ՀՀ վարչապետի 2019 թվականի նոյեմբերի 21-ի «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց հարցերով խորհուրդ և աշխատանքային խումբ ստեղծելու, դրանց անհատական կազմերը, կանանց հարցերով խորհրդի աշխատակարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2010 թվականի մարտի 30-ի N 213-Ա, 2010 թվականի հուլիսի 30-ի N 605-Ա, 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» 1740-Ա որոշում, [ՀՀ-ՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ԽՈՐՀՈՒՐԴ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ ՍՏԵՂԾԵԼՈՒ, ԴՐԱՆՑ \(irtek.am\)](https://www.irtek.am)

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք (2018 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=172555>

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք (1998 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=172116>

ՀՀ քրեական օրենսգիրք (2003 թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=22625>

ՀՀ քրեական օրենսգիրք (2021 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=169566>

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենք (2018 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=152139>

Պաշտպանին առընթեր խորհուրդներ, ՀՀ ՄԻՊ Հայաստանի Հանրապետության Մարդու իրավունքների պաշտպանի պաշտոնական կայքէջ, [Ombudsman](https://www.ombudsman.am)

Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն, «ՕքսեՋեն» հիմնադրամ, Շվեդիայի կառավարություն, ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիր (2020), Երևան, [Հայաստանում Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն - EU NEIGHBOURS east](https://www.oxeden.am)

Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության պաշտոնական կայքէջ, Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններ | ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն (mlsa.am)

Ստամբուլյան կոնվենցիան՝ գենդերային բռնությանը վերջ դնելու հզոր գործիք. Եվրոպայի խորհուրդ (2021 թ.), 1680a4cf88 (coe.int)

Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգիրք (1985 թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=167042>

Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենք (2014 թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=95028>

Քրիստինե Գրիգորյանը հայտնում է Ստամբուլյան կոնվենցիայի հարցով Վենետիկի հանձնաժողով դիմելու պատճառը, Lragir.am (2019 թ.), Քրիստինե Գրիգորյանը հայտնում է Ստամբուլյան կոնվենցիայի հարցով Վենետիկի հանձնաժողով դիմելու պատճառը | Լրագիր (lragir.am)

Beijing Declaration and Platform for Action (1995), BDPfA E.pdf (un.org)

C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C169,/Document

C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/convention/C190-Violence-and-Harassment-Convention-2019-No-190)

CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, [Refworld | CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women](https://www.refworld.org/docid/4e61692d.html)

CEDAW General Recommendation No. 9: Statistical data concerning the situation of women, [Refworld | CEDAW General Recommendation No. 9: Statistical data concerning the situation of women](https://www.refworld.org/docid/4e61692d.html)

Çela, A., Sexual Harassment at Work: A European Experience, Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, March 2015 (Vol 1 No 1), [Ajbals-80-91.pdf \(iipcccl.org\)](https://www.iipcccl.org/Ajbals-80-91.pdf)

Charter of fundamental rights of the European Union (2000/C 364/01), [text_en.pdf](#)
([europa.eu](#))

Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, [EUR-Lex - 32004L0113 - EN - EUR-Lex](#) ([europa.eu](#))

Crime prevention and criminal justice measures to eliminate violence against women : resolution / adopted by the General Assembly, UN. General Assembly (52nd sess.: 1997-1998), [Crime prevention and criminal justice measures to eliminate violence against women](#) : ([un.org](#))

Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), [Comments](#)
([ilo.org](#))

Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3300897

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), [EUR-Lex - 32006L0054 - EN - EUR-Lex](#) ([europa.eu](#))

European Convention on Human Rights (1950), [European Convention on Human Rights](#)
([coe.int](#))

General Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003),
[Comments](#) ([ilo.org](#))

Guidelines on sexual harassment prevention at the workplace, ILO (2011), [cover bw-guidelines sex-harras.indd](#) ([ilo.org](#))

Inter-American Convention on the Prevention, Punishment, and Eradication of Violence against Women (Convention of Belém do Pará), [OAS : MESECVI : Belém do Pará Convention](#)

International Labour Organization website, [Search comments](#) ([ilo.org](#))

Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa (The Maputo Protocol of 2003), [PROTOCOL TO THE AFRICAN CHARTER ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS ON THE RIGHTS OF WOMEN IN AFRICA \(The Maputo Protocol of 2003\) | She Stands For Peace \(un.org\)](#)

R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206), [Recommendation R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\) \(ilo.org\)](#)

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 93rd Session, 2005, [Report III\(1A\)-2005-En.pdf \(ilo.org\)](#)

SADC Protocol on Gender and Development, [SADC PROTOCOL ON GENDER AND DEVELOPMENT](#)

Sexual harassment in the world of work, International Labour Organization, [wcms_738115.pdf \(ilo.org\)](#)

Special Rapporteur on violence against women and girls, UN OHCHR website, [OHCHR | Special Rapporteur on violence against women and girls](#)

Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Armenia, International Labour Organization website, [Up-to-date Conventions not ratified by Armenia \(ilo.org\)](#)





ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՏԱՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միություն ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում NIRAS կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միություն տեսակետները:



Սյունիքի մարզային ստորաբաժանում
Երկուշաբթի - Ուրբաթ 09:00-18:00
Ա. Մանուկյան փ., 1/60, ք. Կապան
ombuds@ombuds.am
+374 285 2 01 16



Գեղարքունիքի մարզային ստորաբաժանում
Երկուշաբթի-Ուրբաթ 09:00-18:00
Կենտրոնական հրապարակ 4, Գավառ, Հայաստան
ombuds@ombuds.am
+374 264 3 01 16



Շիրակի մարզային ստորաբաժանում
Երկուշաբթի-Ուրբաթ 09:00-18:00
Գյումրի, Գորկու փող. 72/1 շենք, բն. 1
ombuds@ombuds.am
+374 312 4 19 81



Տավուշի մարզային ստորաբաժանում
Երկուշաբթի - Ուրբաթ 09:00-18:00
Անկախության փող., 9 շենք, Իջևան
ombuds@ombuds.am
+374 263 40 116