



ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

Առկա կանխարգելիչ և պաշտպանիչ
մեխանիզմներն ու կարգավորումները

Չետագոտող՝ Վարդուհի Ավանեսյան



Ուսումնասիրությունը պատրաստվել է Կանանց և աղջիկների համար բռնությունից զերծ կյանքի համապարփակ քաղաքականությանն ուղղված ենթադրամաշնորհային ծրագրի շրջանակում:

Կանանց և աղջիկների համար բռնությունից զերծ կյանքի համապարփակ քաղաքականությանն ուղղված ենթադրամաշնորհային ծրագիրն իրականացվում է Ընդդեմ կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիայի կողմից [«ՀԱՎԱՍԱՐ - ԵՄ-ն հանուն կանանց իրավազորման Հայաստանում»](#) ծրագրի շրջանակում:

Ծրագիրն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի, «Եվրոպական գործընկերություն հանուն ժողովրդավարության» ՀԿ-ի, «Նիդեռլանդների հելսինկյան կոմիտե» ՀԿ-ի, «Կանանց աջակցման կենտրոն» ՀԿ-ի, «ՎԻՆԵԹ Գորիս» զարգացման հիմնադրամի կողմից, «Վինեթ Շվեդիա» ՀԿ-ի հետ համագործակցությամբ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Ընդդեմ կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիան, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

Ուսումնասիրությունից որևէ հատված օգտագործելու և մեջբերելու պարագայում համապատասխան հղում կատարելը պարտադիր է:

© Ընդդեմ կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիա

Երևան
2024

Բովանդակություն

Ներածություն	3
Մեթոդաբանություն	7
ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունները	9
Ներպետական օրենսդրություն	14
Պատասխանատվություն և կանխարգելում	22
Եզրափակիչ դիտարկումներ	29
Առաջարկություններ	29
Օգտագործված գրականության ցանկ	33

Ներածություն

ՀՀ-ում օրենսդրական մակարդակով սեռական ոտնձգության հստակ սահմանումը, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունից պաշտպանության գործուն մեխանիզմները գտնվում են անբարձր վիճակում: Այդ մասին նշվել է նաև Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեի՝ ՀՀ կողմից ներկայացված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կատարման առաջընթացի վերաբերյալ 7-րդ պարբերական զեկույցի դիտարկումներում՝ որպես հիմնական ռեկոմենդացիաներից մեկը: Ըստ Կոմիտեի ՀՀ-ն պետք է «ընդունի օրենսդրություն՝ բացահայտորեն արգելելու սեռական ոտնձգությունը աշխատավայրում, ապահովելով, որ տուժածներին հասանելի լինեն պաշտպանության արդյունավետ միջոցները, որպեսզի սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները արդյունավետորեն հետաքննվեն և կատարողները ենթարկվեն պատասխանատվության, զոհերը պետք է պաշտպանված լինեն վրեժխնդրությունից: Այս առումով պետք է հզորացնել **Առողջապահական և աշխատանքի տեսչության** կարողությունները՝ հնարավորություն տալով նրան պարբերաբար ստուգումներ անցկացնել աշխատավայրերում:»

Աշխատանքում, ինչպես նաև այլ ոլորտներում 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:

Այս առումով մեծ կարևորություն է ներկայացնում ՀՀ կողմից վավերացրած Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին *Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան* (այսուհետ՝ *Ստամբուլյան կոնվենցիա*): *Ստամբուլյան 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): Բացի այդ՝ Կոնվենցիայի

«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 ներքո: *Ստամբուլյան կոնվենցիային* հղում կատարելը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ Հայաստանի Հանրապետությունը դեռևս 2018 թվականին ստորագրել է կոնվենցիան, ինչը ենթադրում է, ըստ պայմանագրային միջազգային իրավունքի՝ կոնվենցիայի ոգուն և նպատակներին հակասող գործողություններ կատարելուց զերծ մնալը: Բացի այդ՝ ՀՀ կառավարությունը տարբեր միջազգային ու տարածաշրջանային մեխանիզմների շրջանակներում պարբերաբար վերահաստատում է կոնվենցիան վավերացնելու պետության պատրաստակամությունը:

Հետևաբար, պատշաճ օրենսդրական կարգավորումների, ինչպես նաև պաշտպանության և պատասխանատվության պրակտիկ մեխանիզմների առկայության ուսումնասիրությունը ունի մեծ նշանակություն:

Սույն *հետազոտական աշխատանքի նպատակն* է տրամադրել ամբողջական վերլուծություն սեռական ոտնձգությանը վերաբերող իրավակարգավորումների վերաբերյալ՝

- ներկայացնել առկա օրենսդրությունը և ՀՀ կողմից այդ ոլորտում ստանձնած *միջազգային պարտավորությունները*,
- ուսումնասիրել *կանխարգելիչ, պաշտպանական և պատժիչ մեխանիզմների* առկայությունը կամ բացակայությունը,
- մատնաշնել *օրենսդրության բացերն ու խնդիրները*,
- հանդես գալ ՀՀ-ում *սեռական ոտնձգության վերաբերող պատասխանատվության և կանխարգելման գործուն մեխանիզմներ* նախատեսող օրենսդրական առաջարկներով:

Աշխատանքի շրջանակը և ծավալը

Համաձայն *Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի* կոմիտեի թիվ 19 ռեկոմենդացիայի հոդված 11-ի՝ «Աշխատանքի մեջ հավասարությունը կարող է լրջորեն խախտվել, երբ կանայք ենթարկվում են գենդերային բռնության, օրինակ՝ աշխատավայրում սեռական ոտնձգության: Սեռական ոտնձգությունը ներառում է այնպիսի անցանկալի սեռական կողմնորոշված վարքագիծ, ինչպիսին է *ֆիզիկական շփումը և սեռական բնույթ կրող արտահայտությունները, պոռնոգրաֆիայի ցուցադրումը և սեռական բնույթի պահանջները*՝ լինի դա խոսքերով, թե գործերով: Նման վարքը կարող է նվաստացուցիչ լինել և կարող է առողջության և անվտանգության խնդիր հանդիսանալ. այն խտրական է, երբ կինը հիմնավոր հիմքեր ունի ենթադրելու, որ իր առարկությունը կվնասի իր աշխատանքային գործունեությանը, ներառյալ առաջխաղացմանը և այն ստեղծում է թշնամական աշխատանքային միջավայր:» Իսկ համաձայն *Ստամբուլյան կոնվենցիայի* հոդված 40-ի՝ «մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն օրենսդրական և այլ բնույթի անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, 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 պատժամիջոցի ներքո»:

Այս միջազգային ստանդարտների հիման վրա և ի կատարումը դրանց է ներառվել սեռական ոտնձգության սահմանումը *«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին»* օրենքում, ինչպես նաև որպես դրական միտում արտացոլվել 2023 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների և լրացումների մեջ հոդված 3.3-ով: Այնուամենայնիվ, բացի մատնանշված հոդվածից բացակայում են համապատասխան արձագանքման և պատասխանատվության իսկոտիտուցիոնալ մեխանիզմները՝ դրանք

Սեռական ոտնձգությունը ներառում է այնպիսի անցանկալի սեռական կողմնորոշված վարքագիծ, ինչպիսին է *ֆիզիկական շփումը և սեռական բնույթ կրող արտահայտությունները, պոռնոգրաֆիայի ցուցադրումը և սեռական բնույթի պահանջները*՝ լինի դա խոսքերով, թե գործերով:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի, թիվ 19 ռեկոմենդացիա, հոդված 11

սահմանափակելով ընդհանուր պատասխանատվությունն նախատեսող իրավակարգավորումներով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի այն հոդվածը, որով նախատեսվում էր սեռական ոտնձգության դեպքում կարգապահական տույժի միջոցների կիրառման հնարավորություն, ուժը կորցրած է ճանաչվել դեռևս 2010 թվականին. խոսքը «Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը» վերնագրով Հոդված 221-ի մասին է, որն ուժը կորցրած է ճանաչվել 24.06.10թ. ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքով: Նշված հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետով 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 Հոդված 121-ի 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»: Սա նշանակում է, որ **դեռևս 2010թ. -ին օրենսդրությունը ավելի հստակ և հատուկ իրավակարգավորում էր նախատեսում, քան ներկայումս:**

Արձագանքման և պատասխանատվության հատուկ համակարգի բացակայության փաստը ընդունել է նաև Հայաստանի Հանրապետությունը՝ Կանանց նկատմամբ խտարականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կատարման վերաբերյալ իր 7-րդ պարբերական զեկույցի մեջ, նշելով, որ *աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքներ ներկայացնելու համար խորհրդապահական և ապահով համակարգ ստեղծելու կապակցությամբ ՀՀ կառավարությունը նշում է, որ որևէ օրինագիծ մշակված չէ:* Հետևաբար անկախ այն հանգամանքից, որ աշխատանքային օրենսգրքի մեջ նոր հոդված է զետեղվել սեռական ոտնձգության վերաբերյալ, այն պրակտիկ դաշտ բերված չէ: Այս առումով, ուսումնասիրվելու են սույն հոդվածները և հոդվածներից բխող ընդհանուր պատասխանատվության մեխանիզմները, այդ թվում **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի** հոդված 223-ը, որ նախատեսում է կարգապահական տույժերը, Կարչական իրավախախտումների օրենսգիրքը, ինչպես նաև քրեական օրենսգրքի համապատասխան հոդվածները:

Անդրադարձ է կատարվելու նաև կանխարգելիչ միջոցներին, այդ թվում **աշխատողների և ղեկավարների կոմունիկացմանը, կրթությանը և վերապատրաստումներին:**

Ուսումնասիրվելու են նաև կրթության ոլորտում սեռական ոտնձգության արգելքը այս կամ այն կերպ կարգավորող դրույթներին, որոնք տեղ են գտել «*Կրթության մասին*» և «*Յանրակրթության մասին*» օրենքներում:

Այնուհետև, ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա ներկայացվելու են սեռական ոտնձգության արգելքի ինստիտուցիոնալացման և գործարկման մեխանիզմներ նախատեսող օրենսդրական առաջարկները:

Ակնկալվող արդյունքները

Ակնկալվում է հետազոտության արդյունքում ունենալ հստակ պատկերացում ***սեռական ոտնձգության վերաբերյալ ներպետական իրավական դաշտի վերաբերյալ***՝ ընդգծելով ինչպես դրական միտումները, այնպես էլ առկա խնդիրները և թույլ կողմերը:

Մեթոդաբանություն

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է վերլուծական և համադրման մեթոդների կիրառմամբ, որպես համադրման հիմք են հանդիսանել ՀՀ միջազգային պարտավորությունները, մասնավորապես *ՄԱԿ-ի Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի* և կից կոմիտեի հանձնարարականները, *ԵԽ Ստամբուլյան կոնվենցիան* և Նախարարների կոմիտեի կողմից ընդունված *սեռական ոտնձգության կանխարգելմանը վերաբերող հանձնարարականները*, *ԱՄԿ կոնվենցիաներն ու այլ փաստաթղթերը*:

Տեղեկատվության հավաքագրման եղանակներն ու աղբյուրները

Պահանջվող տեղեկատվությունը հավաքագրվել է պաշտոնական բաց աղբյուրներից.

- **միջազգային կազմակերպությունների փաստաթղթեր**, այդ թվում՝ Միավորված ազգերի կազմակերպության (ՄԱԿ), Եվրոպայի խորհրդի (ԵԽ), Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիաներ, ուղեցույցներ, տերմինաբանական բառարաններ, զեկույցներ, այդ թվում՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա և կից ձևավորված կոմիտեի ռեկոմենդացիաներ, «Կանանց նկատմամբ բռնության եւ

ընտանեկան բռնության կանխարգելման եւ դրա դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիա և կոնվենցիայի պաշտոնական մեկնաբանությունները, Եվրոպական սոցիալական խարտիան, Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիան (1958 թ.) և այլն:

- **ՀՀ նորմատիվ իրավական ակտեր**, այդ թվում՝ ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, ՀՀ քրեական օրենսգիրքը, ՀՀ վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգիրքը, «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքը Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը, «Հանրակրթության մասին» օրենքը, «Կրթության մասին» օրենքը և այլն:
- ՀՀ պետական մարմինների ինտերնետային կայքեր, համացանցի հրապարակումներ.
- ոլորտի վերաբերյալ այլ հետազոտական աշխատանքներ, այդ թվում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից իրականացված ՀՀ օրենսդրության՝ ԱՄԿ-ի բռնության և ոտնձգությունների մասին կոնվենցիային (թիվ 190) համապատասխանության վերաբերյալ իրավական վերլուծությունը:

ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունները

Սեռական ոտնձգության դեմ միջազգային իրավական ստանդարտների և ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների շարքում կարևոր է առանձնացնել մի շարք փաստաթղթեր.

ՀՀ կողմից 2018թ. -ին ստորագրած, սակայն դեռևս չվավերացրած *Ստամբուլյան կոնվենցիայի* Հոդված 40-ը, որը վերաբերում է սեռական ոտնձգությանը/հետապնդմանը 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 ներքո¹: Դեռևս 2019 թվականին ՀՀ կառավարությունը դիմել և ստացել է **Վենետիկի հանձնաժողովի** կարծիքն առ այն, որ *Ստամբուլյան կոնվենցիայում* «չկան այնպիսի դրույթներ, որոնց վերաբերյալ կարելի է ասել, թե դրանք «հակասում են» ՀՀ Սահմանադրությանը»: Ընդհակառակը, *Ստամբուլյան կոնվենցիայի* հիմնական պարտավորությունը, այսինքն՝ կանանց նկատմամբ բռնության բոլոր ձևերի և ընտանեկան բռնության կանխարգելումը և դրա դեմ պայքարը բխում է Սահմանադրությունից և ՀՀ կողմից վավերացրած մարդու իրավունքներին առնչվող այլ պայմանագրերից²:

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 ներքո:

Հոդված 40 –Սեռական հետապնդում

¹ Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին, <https://rm.coe.int/168046246d>

² Եվրոպական հանձնաժողովը հանուն ժողովրդավարության իրավունքի միջոցով (Վենետիկի հանձնաժողով) Հայաստանի Հանրապետության կարծիքը Եվրոպայի խորհրդի «Կանանց նկատմամբ բռնության եվ ընտանեկան բռնության կանխարգելման եվ դրա դեմ պայքարի մասին կոնվենցիայի» (ստամբուլյան կոնվենցիա) վավերացման սահմանադրական հետևանքների մասին, Ստրասբուրգ, 2019 թ. հոկտեմբերի 14, Կարծիք թիվ 961 / 2019 [1680a1ab6b](https://rm.coe.int/1680a1ab6b) ([coe.int](https://rm.coe.int))

Հարկ է նշել, որ համաձայն պայմանագրային միջազգային իրավունքի՝ եթե պետությունը ստորագրել է, սակայն դեռևս չի վավերացրել միջազգային պայմանագիրը, այն այնուամենայնիվ ստանձնում է պարտավորություն չձեռնարկել այնպիսի գործողություններ, որոնք հակասում են պայմանագրի ոգուն և տառին:

Տարածաշրջանային պայմանագրերի շարքում մեծ կարևորություն է ներկայացնում նաև *Սեռական շահագործումից և սեռական բռնությունից երեխաների պաշտպանելու մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան (Լանցարոտեի կոնվենցիա)*³, որը ՀՀ-ն վավերացրել է 2020 թ. -ին: Փաստաթղթին միացած պետությունները պարտավորվում են ապահովել կոնվենցիայի Հոդված 18-23-ով նախատեսված դիտավորությամբ կատարված արարքների քրեականացումը: Դրանք են՝ *երեխայի նկատմամբ սեռական բնույթի բռնությունը, մանկական մարմնավաճառությունը, մանկական պոռնոգրաֆիան, երեխայի մասնակցությունը պոռնոգրաֆիկ ցուցադրությունների մեջ, երեխային սեռական բնույթի գործողությունների դրդումը, երեխայի սեռական այլասերումը* և այլն:

Սեռական ոտնձգության առավել արտահայտվող դրսևորումները առնչվում են աշխատանքային միջավայրին, այդ իսկ պատճառով մի շարք միջազգային պայմանագրերով փորձ է արվել կարգավորելու այդ հարցը և սահմանելու կանխագելիչ միջոցառումների համար միջազգային համընդհանուր ստանդարտներ: Այսպես, օրինակ, *Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիան (1958 թ.)*⁴, սահմանում է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության սահմանումը, անդամ պետությունների՝ աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն վարելու պարտականությունը, ինչպես նաև այդպիսի քաղականությանն ուղղված կոնկրետ միջոցառումներ:

Կոնվենցիայի վերաբերյալ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) Կոնվենցիաների և հանձնարարականների (ռեկոմենդացիաների) հարցերով զբաղվող փորձագետների կոմիտեի (այսուհետ՝ Փորձագետների կոմիտե) 2002 թվականի Ընդհանուր

³ Սեռական շահագործումից և սեռական բռնությունից երեխաների պաշտպանելու մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան (Լանցարոտեի կոնվենցիա), 2007թ. 25-ը հոկտեմբերի, <https://rm.coe.int/168046e1e4>

⁴ Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիա, 25 հունիսի 1958թ., Կոնվենցիան Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1995 թվականի հուլիսի 29-ից: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=81179>

դիտարկումներով⁵ սահմանվում են սեռական ոտնձգության հասկացության երկու հիմնական տարրերը (տեսակները)՝ **քուհի-պրո-քուռն** և **թշնամական միջավայրով պայմանավորված սեռական ոտնձգությունները**: Այսպես՝ (1) **քուհի-պրո-քուռն**՝ 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 համար:

Կարևոր միջազգային-իրավական փաստաթուղթ է հանդիսանում նաև *Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիան* (2019 թ.)⁶ Է: Թեև Հայաստանի Հանրապետությունը նշված կոնվենցիան դեռևս չի վավերացրել, սակայն ներկայումս քայլեր է ձեռնարկում վավերացման գործընթացի ուղղությամբ, որի շրջանակներում ԱՄԿ աջակցությամբ վերջերս իրականացվել է ՀՀ օրենսդրության՝ ԱՄԿ բռնության և ոտնձգությունների մասին կոնվենցիային (թիվ 190) համապատասխանության վերաբերյալ իրավական վերլուծություն և ներկայացվել շահագրգիռ կողմերին: Կոնվենցիան պարունակում է կարևոր միջազգային ստանդարտներ, որոնք վերաբերում են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությանը և այն վերացնելու տեսանկյունից պետությունների համար կարևոր պարտավորություններին:

Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիան նախատեսում է, որ յուրաքանչյուր անդամ պետություն ազգային օրենսդրությանն ու հանգամանքներին համապատասխան, գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ խորհրդակցությունների հիման վրա պետք է ընդունի ներառական, ամբողջական և գենդերազգային մոտեցում աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու և վերացնելու նպատակով և իրենից

⁵ General Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3066659,,,2002

⁶ Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիան (2019 թ.), [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](#)

ենթադրում է պետության կողմից հետևյալ պարտավորությունների կատարումը.

1. օրենքով արգելել բռնությունն ու ոտնձգությունը,
2. երաշխավորել, որ համապատասխան քաղաքականություններն անդրադառնում են բռնությանն ու ոտնձգությանը վերաբերող հարցերին,
3. ընդունել համապարփակ ռազմավարություն՝ բռնության ու ոտնձգության կանխարգելմանն ու դրանց դեմ պայքարին ուղղված միջոցառումներ իրականացնելու նպատակով,
4. ստեղծել կիրարկման և մշտադիտարկման մեխանիզմներ,
5. ապահովել իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցին հասանելիությունը և աջակցությունը տուժողներին,
6. նախատեսել պատժամիջոցներ,
7. հասանելի ձևաչափերով և նպատակահարմարությունից ելնելով՝ մշակել գործիքներ, ուղեցույցեր, կազմակերպել վերապատրաստումներ, բարձրացնել իրազեկվածությունը,
8. երաշխավորել ստուգման արդյունավետ միջոցների նախատեսումը և բռնության ու ոտնձգության դեպքերի հետաքննությունը, ներառյալ՝ աշխատանքային տեսչական մարմինների կամ այլ մարմինների միջոցով: Այս նորմերն իրենց հետագա մանրամասն կարգավորումն են ստացել *ԱՄԿ-ի բռնության և ոտնձգության վերաբերյալ 2019 թվականի թիվ 206* հանձնարարականում⁷:

Կոնվենցիան ուղղված է ոչ միայն աշխատողներին, այլև փորձնակներին և աշկերտներին, կամավորներին, հաստիքի համար դիմած թեկնածուներին, նախկին աշխատողներին, ինչպես նաև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց և կիրառելի է թե՛ հանրային, թե՛ մասնավոր հատվածի գործատուների և հարաբերությունների նկատմամբ:

Սեռական ոտնձգության կանխարգելման և կարգավորման տեսնակյունից կարևոր միջազգային փաստաթուղթ է նաև *Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան* է (1979 թ.)⁸, որը ՀՀ համար ուժի մեջ է մտել 1993թ. հոկտեմբերից: Ի կատարումն կոնվենցիայի պահանջների՝ ***Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն*** ՀՀ կողմից

⁷ R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206),

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

⁸ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

Կոնվենցիայի կատարման վերաբերյալ իր դիտարկումներում բազմիցս իր լուրջ մտահոգությունն է հայտնել սեռական ոտնձգության վերաբերյալ օրենսդրության և դրանով պայմանավորված՝ աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ տարբերակված տվյալների բացակայության կապակցությամբ⁹: Նշվածով պայմանավորված՝ Կոմիտեն ՀՀ Կառավարությանը, մասնավորապես, առաջարկում է ընդունել օրենսդրություն՝ բացահայտորեն արգելելու սեռական ոտնձգությունները աշխատավայրում, ապահովելու, որ զոհերին հասանելի լինեն արդյունավետ միջոցները, և որ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները արդյունավետորեն հետաքննվեն, որ պատասխանատուները հետապնդվեն և համարժեք պատժվեն, և որ զոհերը պաշտպանված լինեն վրեժխնդրությունից, ինչպես նաև հորդորում է հզորացնել **Առողջապահության և աշխատանքի տեսչության** մանդատը՝ հնարավորություն ընձեռելու այդ ոլորտում կանոնավոր ստուգումներ իրականացնել աշխատավայրերում¹⁰:

Ի կատարումն միջազգային դիտարկումների և միջազգային պարտավորությունների՝ ՀՀ *աշխատանքային օրենսգրքում* կատարված փոփոխություններով տրվել է **սեռական ոտնձգության սահմանումը**, սակայն օրենսդրությունը կազում է պատասխանատվության մեխանիզմների, տեսակների, ինչպես նաև կանխարգելիչ քաղաքականության տեսանկյունից:

Միաժամանակ, հատկանշական է, որ վերոնշյալ Կոմիտեին ուղարկված *յոթերորդ պարբերական զեկույցի* մեջ ՀՀ-ն հստակ նշել է, որ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքներ ներկայացնելու համար խորհրդապահական և ապահով համակարգ ստեղծելու կապակցությամբ որևէ օրինագիծ մշակված չէ¹¹: Փոխարենը հղում է արվում «*Իրավահավասարության ապահովման մասին*» ՀՀ *օրենքի* նախագծին, որով, Կառավարության վկայակոչմամբ, երաշխավորվում է խտրականության բացառումն աշխատանքային իրավահարաբերություններում:

⁹ Եզրափակիչ դիտարկումներ Հայաստանի յոթերորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ, Եզրափակիչ դիտարկումներ, CEDAW, Հայաստան CEDAW/C/ARM/CO/7, 31 հոկտեմբերի, 2022թ. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&CountryID=8

¹⁰ Տե՛ս, նույն տեղը, էջ 12:

¹¹ Հայաստանի յոթերորդ պարբերական զեկույց, CEDAW/C/ARM/7, 16 դեկտեմբերի 2020թ., tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FARM%2F7&Lang=en

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի՝ Կանանց վիճակի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների մասին **թիվ 9** ընդհանուր հանձնարարականն է (1989 թ.)¹²:

Հանձնարարականի պահանջների կատարման առնչությամբ ՀՀ կառավարությունն իր 2020 թվականի 7-րդ պարբերական զեկույցի մեջ նշում է, որ հաշվետվության ներկայացման դրությամբ հնարավոր չէ վիճակագրական տվյալներ ներկայացնել «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման շրջանակում ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ, քանի որ օրենքը նախագծային փուլում է¹³:

Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ 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, արգելվում է:

Հոդված 29. Խտրականության արգելքը

Ներպետական օրենսդրություն

Ներպետական օրենսդրության ուսումնասիրությունն առաջին հերթին պետք է սկսել պետության Սահմանադրությունից՝ որպես մայր օրենք վերջինիս մեջ խտրականության և ոտնձգության արգելքի վերաբերյալ դրույթների առկայությունից:

ՀՀ Սահմանադրության Հոդված 29-ի համաձայն՝ խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույններից, էթնիկ 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, արգելվում է¹⁴:

Խտրականության արգելքի վերաբերյալ սահմանադրաիրավական սույն նորմն իր արտացոլումն է ստացել օրենսդրական ակտերում, այդ թվում՝

¹² CEDAW General Recommendation No. 9: Statistical data concerning the situation of women, <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/1989/en/65325>

¹³ 18. According to the Committee's General Recommendation No. 9 (1989), at the moment of submitting the Report it is impossible to introduce – within the framework of application of the Law “On ensuring legal equality” – statistical data on the results of the undertaken measures, as the Law is being drafted and is not applied.

¹⁴ ՀՀ Սահմանադրություն, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75780>

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, որում ամրագրված են թե՛ իրավահավասարության և թե՛ խտրականության արգելքի սկզբունքները: 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: Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության մեջ 2019 թվականին¹⁵ և 2023 թվականին կատարված փոփոխությունների հիման վրա¹⁶ Հոդված 3.1-ով ամրագրվել է աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականության արգելքը և այժմ նշվում է, խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ: Բացի այս, աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական

¹⁵ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին, Աժ.10.09.2019,ՀՕ-173-Ն, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=134793>

¹⁶ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին, Աժ.03.05.2023,ՀՕ-160-Ն, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=178448>

պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ Աշխատանքային օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի կամ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:

Համաձայն ՀՀ *աշխատանքային օրենսգրքի* հոդված 3-ի՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են, ի թիվս այլոց, ցանկացած ձևի (բնույթի) պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների, սեռական ոտնձգության արգելումը:

2023 թվականի մայիսին ՀՀ *աշխատանքային օրենսգրքում* կատարված փոփոխությունների ու լրացումների շնորհիվ, ՀՀ *աշխատանքային օրենսգրքը* համալրվել է նաև հոդված 3.3.-ով, որն անդրադառնում է աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության կամ սեռական ոտնձգության արգելքին: Վերոնշյալ հոդվածի երկրորդ մասը պարունակում է աշխատավայրում բռնության սահմանումը, ըստ որի բռնությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) աշխատողի կամ երրորդ անձի դեմ ուղղված բռնի կամ բռնության սպառնալիք պարունակող միանգամյա կամ կրկնվող արարք է, որը հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի ձևավորման:

Իսկ երրորդ մասը տալիս է ***սեռական ոտնձգության սահմանումը***, որի համաձայն սեռական ոտնձգությունը աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) սեռական բնույթի անցանկալի արարքն է, որն ունի ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում (ներառյալ՝ սեռական բնույթի առաջարկները, հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է արժանապատվությունը նվաստացնող կամ սոցիալական մեկուսացման դրդող աշխատանքային միջավայր:

Այնուամենայնիվ, ընդունված միջազգային ստանդարտների, մասնավորապես ԱՄԿ թիվ 190 Կոնվենցիայի համաձայն՝ սեռական ոտնձգությունից և բռնությունից պետք է պաշտպանված լինեն ոչ

միայն գրանցված աշխատողները, այլ նաև փորձնակները, ուսանողները, կամավորները և այլն:

Այս տեսնակյունից նպատակահարմար կլիներ փոփոխել Աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 3.3-ը այնպես, որպեսզի պաշտպանությունն ներառի նաև վերապատրաստվող անձանց, պրակտիկանտներին, ուսանող անձանց, աշխատողներին, որոնց աշխատանքը դադարեցվել է, ինքնազբաղված անձանց, կամավորներին, աշխատանք փնտրողներին եւ աշխատանքի դիմողներին: Այդ նպատակով լուծում կարող է լինել նաեւ «երրորդ անձ» տերմինի լայն մեկնաբանությունը:

Բացի այդ վերոնշյալ Կոնվենցիան, որպես համընդհանուր միջազգային ստանդարտ, նախատեսում է, որ օրենսդրությունը պետք է կիրառվի աշխատանքային աշխարհում այն բռնության և ոտնձգությունների նկատմամբ, որոնք տեղի են ունենում աշխատանքի ընթացքում, կապված են դրա հետ կամ բխում են դրանից.

ա) աշխատավայրում, ներառյալ հանրային և մասնավոր տարածքները, որտեղ դրանք աշխատանքի վայր են.

բ) այն վայրերում, որտեղ աշխատողը վարձատրվում է, հանգստանում կամ ճաշում կամ օգտվում է սանիտարական, լվանացվելու եւ փոխվելու հարմարանքներից.

գ) աշխատանքային ճանապարհորդությունների, ճանապարհորդությունների, վերապատրաստման, միջոցառումների կամ սոցիալական գործունեության ընթացքում.

դ) աշխատանքի հետ կապված հաղորդակցությունների միջոցով, այդ թվում՝ տեղեկատվական եւ հաղորդակցական տեխնոլոգիաների միջոցով.

ե) գործատուի կողմից տրամադրված կացարանում եւ

զ) աշխատանքի գնալիս եւ վերադառնալիս:

Ինչպես արդեն իսկ առաջարկվել էր ԱՄԿ կողմից ՀՀ օրենսդրությունը սույն Կոնվենցիային համապատասխանության հարցը ուսումնասիրելիս¹⁷, առաջարկում ենք Կոնվենցիայի Հոդված 3-ով նախատեսված իրավիճակները և վայրերը ներառել ներպետական օրենսդրության մեջ և ընդլայնել սեռական ոտնձգության սահմանումը, որը ներկայումս առկա է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի մեջ՝ հստակորեն սահմանել հանրային եւ մասնավոր տարածքները, տարածքներ, որտեղ

¹⁷ <https://www.ilo.org/resource/news/legal-analysis-armenias-regulatory-framework-and-practices-against-ilo>

աշխատողը վարձատրվում է, հանգստանում կամ ճաշում կամ օգտագործում է սանիտարական, լվացվելու եւ փոխվելու հարմարանքները, աշխատանքի հետ կապված ճանապարհորդություններ, ճանապարհորդություններ, վերապատրաստումներ, միջոցառումներ կամ սոցիալական գործունեություն, աշխատանքի հետ կապված հաղորդակցություն, գործատուի կողմից տրամադրված կացարան, աշխատանքի գնալ և վերադառնալ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված նույն փոփոխություններով, որպես լրացուցիչ մեղմացնող միջոց, հոդված 164-ը համալրվել է լրացուցիչ դրույթով, որի հիման վրա աշխատավայրում բռնության կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից:

Աշխատանքային կարգապահության և կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 218-ը ուղղակի նշում է, որ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են, ի թիվս այլոց, աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության կամ սեռական ոտնձգության արգելքին, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր: **Սակայն այս հոդվածից բացի բացակայում են որևէ կերպ պարտադրող ու մանրամասն կարգավորող այլ դրույթներ թե՛ կանխարգելման, թե՛ պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ՝ գործատուների վրա թողնելով ամբողջ հայեցողությունը կառավարելու սեռական ոտնձգության առնչությամբ ներքին կարգապահական կանոնների առկայությունը կամ բացակայությունը:**

Մինչև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սեռական ոտնձգության վերաբերյալ հատուկ հոդված նախատեսելը, միակ օրենսդրական ակտը, որում տրվում էր սեռական ոտնձգության սահմանումը 2013 թվականին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքն էր, 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»¹⁸: Իսկ նույն օրենքի Յոդվածի 6-ի 2-րդ մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ սեռական ոտնձգությունը գենդերային ուղղակի խտրականության ձև է համարվում:

Չարկ է նշել, որ 2024թ. հունիսին Արդարադատության նախարարության կողմից իրավական ակտերի նախագծերի e-draft.am հարթակում շրջանառված «*Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին*» օրենքի նոր նախագծով¹⁹ տրվել է ոտնձգության ընդհանուր սահմանումը, ըստ որի ոտնձգությունը անձի կամ անձանց խմբի նկատմամբ անցանկալի գործողությունն է կամ վերաբերմունքը պաշտպանված հատկանիշներից (այդ թվում սեռի հատկանիշով պայմանավորված) որևէ մեկի կամ մի քանիսի հիմքով, որը հանգեցրել է կամ նպատակ ունի հանգեցնել անձի արժանապատվության նվաստացմանը և նրա շուրջ ոչ բարյացակամ, թշնամական, վիրավորական, նվաստացնող կամ մերժողական միջավայրի ստեղծմանը: Օրինագծի հոդված 5-ը ոտնձգությունը դիտում է որպես խտրականության առանձին տեսակ ի լրումն ուղղակի և անուղղակի խտրականության և այլ տեսակների: Բացի այդ, որպես լրացուցիչ կառուցակարգ նախատեսում է փոփոխություններ և լրացումներ կատարել վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքի մեջ և հոդված 41.10-ով նախատեսել վարչական պատասխանատվություն ոտնձգության համար: Օրենքի նախագիծը որպես իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մարմին դիտարկում է Մարդու իրավունքների պաշտպանին (այսուհետև՝ ՄԻՊ), ինչպես նաև նախատեսում է ՄԻՊ-ին կից խորհրդատվական լիազորություններ ունեցող խտրականության հարցերով խորհրդի ստեղծումը, ինչպես նաև ենթադրում է ՄԻՊ մասին սահմանադրական օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ, որի հիման վրա կստեղծվի հատուկ դեպարտամենտ, որը միտված կլինի իրավահավասարության և խտրականության գործերով աջակցության տրամադրմանը և այդ ոլորտում ՄԻՊ գործառույթների իրականացմանն աջակցելուն: Պետք է նշել, որ սույն նախագիծը լրամշակման կարիք ունի և դեռևս չի արտացոլում այն անհրաժեշտ կառուցակարգերն ու կարգավորումները, որոնք անհրաժեշտ են

¹⁸«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենք, 2013թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=83841>

¹⁹«Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին» օրենքի նախագիծ, <https://www.e-draft.am/projects/7408/justification>

խտրականությունից և ոտնձգությունից պաշտպանվելու համար: Ավելին, վերոնշյալ նախագիծը որպես այդպիսին չի անդրադառնում աշխատավայրում **սեռական ոտնձգությունից** պաշտպանությանը, կանխարգելմանը՝ հղում կատարելով ոլորտային՝ աշխատանքային օրենսդրությանը:

Աշխատանքային օրենսգրքի մեջ վերոնշյալ լրացումները, ինչպես նաև «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով սեռական ոտնձգության սահմանումը կարևոր են աշխատանքային հարաբերություններում սեռական ոտնձգության արգելքի օրենսդրական ամրագրման առումով, սակայն սկզբունքի ամրագրումը և սահմանման առկայությունը՝ առանց դրա իրացումն ապահովող իրավակարգավորումների ու կառուցակարգերի ունեն գուտ հռչակագրային բնույթ:

Ինչպես արդեն նշվել է նախաբանում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի այն հոդվածը, որով նախատեսվում էր սեռական ոտնձգության դեպքում կարգապահական տույժի միջոցների կիրառման հնարավորություն, ուժը կորցրած է ճանաչվել դեռևս 2010 թվականին. խոսքը «Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը» վերնագրով հոդված 221-ի մասին է, որն ուժը կորցրած է ճանաչվել 24.06.10թ. ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքով: Նշված հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետով 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 Հոդված 121-ի 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»: Սա նշանակում է, որ դեռևս 2010թ. -ին օրենսդրությունը ավելի հստակ և հատուկ իրավակարգավորում էր նախատեսում, քան ներկայումս:

Հետևաբար, նպատակահարմար կլիներ կատարել աշխատանքային օրենսդրության մեջ նոր փոփոխություններ ու լրացումներ և վերականգնել սույն հոդվածների բովանդակությունը՝ նախատեսելով ավելի մանրամասն կարգավորումներ:

Կրթության ոլորտում նույնպես բացակայում են սեռական ոտնձգության դեպքերին արձագանքման, դեպքերի քննման ու կանխարգելման մեխանիզմները: «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքը առհասարակ չի պարունակում որևէ նորմ, որը կնախատեսեր սեռական ոտնձգության արգելքը կամ սովորողների իրավունքը ուսանելու ոտնձգությունից զերծ միջավայրում՝ ուսումնական հաստատությունների ինքնավարության և հայեցողությանը թողնելով նման հարցերի կարգավորումը: Իսկ «Հանրակրթության մասին» օրենքը սահմանում է, որ սովորողն իրավունքի ունի պաշտպանված լինելու ցանկացած ֆիզիկական և հոգեբանական ճնշումներից, շահագործումից, մանկավարժական և այլ աշխատողների ու սովորողների այնպիսի գործողություններից կամ անգործությունից, որով խախտվում են սովորողի իրավունքները, կամ ոտնձգություն է արվում նրա պատվին ու արժանապատվությանը²⁰:

Հարկ է նշել, որ բուհական հաստատությունները այս հարցը փորձել են կարգավորել՝ որպես ներքին իրավական ակտ նախատեսելով սեռական ոտնձգության բացառման քաղաքականություններ²¹, սակայն ոչ բոլոր բուհական հաստատություններն ունեն նման ներքին կանոնակարգեր, իսկ դպրոցական հաստատություններում նման փաստաթղթերը ի սպառ բացակայում են:

Ըստ էության, սեռական ոտնձգության օրենսդրական կարգավորման համար անհրաժեշտ է նախատեսել սեռական ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգը և նախատեսել դրանց ներկայացման մեխանիզմներ, ինչպես նաև պարտադրել կազակերպություններին ներքին կանոններով որպես պարտադիր փաստաթուղթ ունենալ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ կանոններ:

Բացի այդ, կարևոր է համապատասխան պետական վերահսկողության իրականացման հիմքերը, ինչպես նաև տուժողների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանությանն ու խախտված իրավունքների վերականգնմանն ուղղված մեխանիզմների առկայությունը: Անհրաժեշտ է ներդնել նաև բռնությունից և ոտնձգություններից պաշտպանության այդ թվում՝ աշխատանքային վեճերի լուծման

²⁰«Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-160-Ն, ընդունված 2009 թվականի հուլիսի 10-ին, Հոդված 20, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=185512>

²¹Տե՛ս, օրինակ, «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամում սեռական ոտնձգության բացառման քաղաքականություն, <https://www.yasu.am/HRS4R/50676>

արտադատական միջոցներ և բռնության և ոտնձգության զոհ դարձած անձանց ներառել սոցիալական պաշտպանության շահառուների ցանկում:

Պատասխանատվություն և կանխարգելում

Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ պատժի և առհասարակ պատասխանատվության տեսանկյունից ներկայումս հստակ իրավակարգավորումները բացակայում են, սակայն քրեական և վարչական օրենսդրությամբ նախատեսված են սեռական ոտնձգության այս կամ այն բաղադրիչի համար պատասխանատվության միջոցներ:

2021 թվականին ընդունված *ՀՀ քրեական օրենսգիրքը*²² կարգավորում է սեռական ազատության և սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված մի շարք հանցագործություններ, ինչպիսիք են *սեքսուալ բնույթի գործողություններ* կատարելը 16 տարին չլրացած անձի նկատմամբ, *անառակաբարո արարք* կատարելը, 16 տարին չլրացած անձին սեռական հարաբերություն կամ *սեքսուալ բնույթի այլ գործողություններ* կամ *մանկական պոռնոգրաֆիա ստեղծել կամ արտադրել առաջարկելը* և այլն, այնուամենայնիվ, դրանք որպես այդպիսին, չեն ծառայում **սեռական ոտնձգության** համար *կանխարգելման և պատասխանատվության* ենթարկելու բուն նպատակին, քանի որ վերաբերում են սեռական բնույթի ընդհանուր հանցագործություններին՝ հատուկ ուշադրությունը սևեռելով անչափահասների վրա:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի հոդված 203-ը նախատեսում է քրեական պատասխանատվություն **խտրականության** համար, այն է՝ «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»: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը որպես ծանրացնող հանգամանք է նախատեսում արարքի կատարումը իշխանական կամ ծառայողական լիազորությունները կամ դրանցով

²² ՀՀ քրեական օրենսգիրք, ՀՕ-199-Ն, ընդունված 2021 թվականի մայիսի 5-ին, Գլուխ 27
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=191266>

պայմանավորված ազդեցությունն օգտագործելով: Սույն հոդվածը կարևոր է թե՛ ընդհանուր աշխատանքային, թե՛ կրթական և այլ ոլորտներում խտրականության դրսևորման, այդ թվում սեռական ոտնձգության համար պատասխանատվության համար:

Անդրադառնալով սեռական ոտնձգության դեպքերի մասով հայցային վաղեմության ժամկետներին, պետք է նշել, որ ներկայումս **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի** հոդված 30-ը 3-րդ մասով սահմանում է, որ **հայցային վաղեմություն չի տարածվում** աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով²³:

Այնուամենայնիվ, օրենքի որոշակիության տեսանկյունից նպատակահարմար կլիներ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 30-ը լրացնել հատուկ դրույթով, ըստ որի սեռական ոտնձգության դեպքերի նկատմամբ հայցային վաղեմություն չի տարածվում:

ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը դեռևս **սեռական ոտնձգության** վերաբերյալ առանձին իրավակարգավորում չի նախատեսում, սակայն աշխատավայրում սեռական ոտնձգության համար պատասխանատվության ենթարկելու տեսանկյունից կարող է կիրառվել հոդված 41-ը, ըստ որի վարչական պատասխանատվություն է նախատեսվում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելու համար: Իսկ հոդված 42.1-ը սահմանում է պատասխանատվություն 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: Այնուամենայնիվ, աշխատանքային օրենսդրությամբ, թե՛ ոլորտային իրավական ակտերով **Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին սեռական ոտնձգության ոլորտում նման իրավասություն վերապահված չէ**, ինչը այս պարագայում ու առկա հանգամանքներում բացառում է հոդվածի կիրառումը սեռական ոտնձգության և տեսչական մարմնի

²³ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդված 30, մաս 3

կողմից այդ ոլորտի նկատմամբ վերահսկողության իրականացման տեսանկյունից: Ինչպես արդեն նշվել է, նախատեսվում է կատարել փոփոխություններ ու լրացումներ նաև ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում և ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքում, որի հետևանքով վարչական պատասխանատվություն է նախատեսվելու նաև ոտնձգության համար, իսկ ապացուցման բեռը այդ գործերով դրվելու է պատասխանողի վրա:

Ինչ վերաբերում է **Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին** (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին կամ ԱԱՏՄ), որի գործունեությունը կարգավորվում է «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով, 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 իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումը: **Տեսչական մարմնի** գործունեությունը մեծ կարևորություն է ներկայացնում **սեռական ոտնձգությունների** վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու առումով, ինչպես նաև համապատասխան պետական և մասնավոր հաստատությունների սեռական ոտնձգության դեմ քաղաքականությունների և ներպետական փաստաթղթերի առկայության համար: Մինչդեռ ներկայումս **Տեսչական մարմնի** կանոնադրության, ներքին իրավական ակտերով և կարգավորումներով **սեռական ոտնձգության** կանխարգելման և պայթարի տեսանկյունից որևէ գործառույթ հստակ նախատեսված չէ, նախատեսված չէ նաև իրականացնել տեսուչների վերապատրաստում այդ թեմայով:

Նպատակահարմար է իրականացնել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեությունը կարգավորող իրավական ակտերի փոփոխություններ ու լրացումներ, ինչպես նաև իրականացնել սույն տեսչական մարմնի ինստիտուցիոնալ հզորացում և տեսուչների շրջանում ոտնձգության վերաբերյալ վերապատրաստումներ: Հետևաբար կարևոր է նաև օրենսդրությամբ սահմանել բռնության և ոտնձգության դեմ պատժամիջոցներ և լիազորել ԱԱՏՄ-ին դրա կիրառումը, մշակել գործիք, ուղեցույց, իրականացնել գործատուների, աշխատողների և համապատասխան մասնագետների, ներառյալ ԱԱՏՄ-ի անձնակազմի և դատավորների ուսուցում և բարձրացնել

թիրախային խմբերի և լայն հանրության իրազեկվածությունը, ԱԱՏՄ-ի համար ապահովել ստուգման և բնության արդյունավետ միջոցներ:

Եթե Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությամբ և միջոցառումների ծրագրով²⁴ **սեռական ոտնձգությունների** վերաբերող կարգավորումներ չկային, ապա Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024-2028 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին որոշման նախագիծը²⁵ անդրադառնում է **սեռական ոտնձգությունների** կանխարգելման վերաբերյալ պրակտիկ մեխանիզմների և օրենսդրական կարգավորումների առկայության անհրաժեշտությանը, ընդունելով ներկայումս առկա վիճակը: Ըստ ռազմավարության նախագծի՝ Կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները դեռևս հասանելի և մատչելի չեն. դրական առաջընթաց է աշխատանքային օրենսդրության փոփոխությունները, այդ թվում՝ **սեռական ոտնձգության** դեմ ուղղված քայլերի ամրագրումն աշխատանքային օրենսդրության մեջ, սակայն դեռևս պարզ չէ, թե դա պրակտիկայում ինչ կառուցակարգով է գործելու, կամ ինչպես է իրականացվելու այդ հաղորդումը: Այդ իսկ պատճառով միջոցառումների ծրագրով նախատեսվում է 2025 թվականի առաջին կիսամյակում ՀՀ *աշխատանքային օրենսգրքին* համապատասխան՝ ենթաօրենսդրական ակտի մշակում միջազգային չափորոշիչների հիման վրա՝ ուղղված աշխատավայրում **սեռական ոտնձգությունների** դեմ պայքարի կանխարգելմանը, բռնության ենթարկված անձանց իրավական պաշտպանության կառուցակարգի գործարկմանը՝ որպես պատասխանատու մարմին սահմանելով ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը: Կարևոր է նաև այն հանգամանքը որ ռազմավարության հեղինակները գիտակցում են նաև կրթական հաստատություններում նման կարգավորումների առկայության խնդիրը և որպես գործողություն 2024-2026թթ ընթացում նախատեսել են բուհերում գործող ընթացակարգերի բարելավում՝ սովորողների շրջանում գենդերային բռնության, ներառյալ՝ սեռական ոտնձգության դեպքերի

²⁴ ՀՀ Կառավարության որոշում, 19 սեպտեմբերի 2019 թվականի N 1334-Լ, Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>

²⁵ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024-2028 թվականների ռազմավարությունը եվ միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին որոշման նախագիծ , <https://www.e-draft.am/projects/6821/about>

կանխարգելման և դրանց վերաբերյալ իրազեկման նպատակով, սակայն պատասխանատվությունը լրիվությամբ թողնված է բուհական հաստատությունների վրա:

Այս տեսանկյունից բաց է մնում բուհական հաստատություններում սույն միջոցառումների իրականացման նկատմամբ խիստ վերահսկողական մեխանիզմը որպես այդպիսին, դպրոցական հաստատություններում նման կարգավորումների ու կառուցակարգերի առկայությունը: Հետևաբար, նպատակահարմար է լրացնել գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունը նախատեսելով թեմատիկ միջոցառումներ ինչպես բուհերում, այնպես էլ դպրոցական հաստատություններում, ինչպես նաև նախատեսել սեռական ոտնձգության դեմ քաղաքականությունների համատարած ընդունում ուսումնական հաստատությունների կողմից:

Պաշտպանության և կանխարգելման տեսանկյունից կարևոր է նաև **Մարդու իրավունքների պաշտպանի դերը**, ինչպես նաև նման իրավաբանական խորհրդատվության տրամադրումը ՄԻՊ-ի կողմից, ինչը ներկայումս նախատեսված է ընդհանուր հիմունքներով: Հույս ունենք, որ «Իրավահավասարության ապահովման և խտրականության արգելքի մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունումից հետո ՄԻՊ-ի գործունեությունը սեռական ոտնձգությունիվ պաշտպանության ոլորտում կընդլայնվի, իսկ աշխատակազմը կանցնի համապատասխան վերապատրաստումներ այդ ոլորտում:

Այնուամենայնիվ, ինչպես արդեն իսկ դիտարկվել է ԱՄԿ կողմից միջազգային ստանդարտներին ՀՀ օրենսդրության համապատասխանության հարցը ուսումնասիրելուց, անհրաժեշտ է ամրապնդել առկա մոնիտորինգի և կիրարկման մեխանիզմները, մասնավորապես, թե՛ ԱԱՏՄ-ի և թե՛ ՄԻՊ-ի մանդատը բռնության և ոտնձգությունների դեմ գործողությունների ոլորտում, ինչպես նաև ամրապնդել աշխատանքային աշխարհում բռնության և ոտնձգությունների դեմ պայքարի կանոնակարգերը, ներառյալ բողոքների և արտադատական աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմների ստեղծմամբ, ինչպես նաև տրամադրելով զոհերին և դիմումատուներին բռնություն և ոտնձգություն բավարար

իրավական, սոցիալական, բժշկական և վարչական աջակցություն, ինչպես նաև անհրաժեշտ պաշտպանություն:

Արհեստակցական միությունները որպես աշխատավայրում սեռական ոտնձգության դեմ պայքարի արդյունավետ միջոց նույնպես պետք է ունենան համապատասխան գիտելիքներ և պատրաստավածություն, ինչպես նաև հանդիսանան աշխատողների և մասնավորապես զոհերի համար արդյունավետ միջոց: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 23-ը ընդհանրական ձևով նախատեսում է նման միությունների կողմից աշխատողների իրավունքների պաշտպանության գործառույթը, սակայն սեռական ոտնձգություններից պաշտպանության մասով որևէ իրավակարգավորում չի նախատեսում: Մինչդեռ վերջինս կարող է հանդիսանալ այն լծակը, որը կապահովի աշխատողի շահերը և զոհերի գաղտնիության և տվյալների պաշտպանությունը, ինչպես նաև կհանդիսանա աշխատավայրում սեռական ոտնձգության դեմ պայքարի վերաբերյալ անհրաժեշտ իրավակարգավորումների և պաշտպանության միջոցների ներդրման ջատագովությամբ զբաղվող կառույց:

Հետևաբար, կարևոր է ներառել սեռական ոտնձգության դեմ պայքարի գործում արհեստակցական միություններին, ինչպես նաև աշխատողներին առհասարակ և տրամադրել ուղեցույց, ռեսուրսներ, ուսուցում կամ այլ գործիքներ աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների վերաբերյալ, ներառյալ գենդերային բռնության և ոտնձգության իրազեկման նպատակով, ինչպես նաև իրականացնել իրազեկման արշավներ աշխատանքային աշխարհում բռնության և ոտնձգությունների դեմ:

Սեռական ոտնձգություններից պաշտպանության մեխանիզմների տեսանկյունից կարևոր մեխանիզմ կարող է հանդիսանալ 2019 թվականի նոյեմբերի 21-ին *Վարչապետի N 1740-Ա* որոշմամբ ստեղծված **Կանանց հարցերով խորհուրդը և աշխատանքային խումբը**²⁶: Սույն որոշման նախաբանում հստակ նշվեց, որ այն ուղղված է կանանց հավասարության խնդիրներին վերաբերող աշխատանքները համակարգելուն և կանանց հավասարության ապահովման ազգային մեխանիզմ ձևավորելուն, ինչը իր մեջ պետք է ներառի նաև սեռական ոտնձգության դեմ պայքարը:

²⁶Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի որոշում 21 նոյեմբերի 2019 թվականի n 1740-ա 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» <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=150643>

Յետևաբար, նպատակահարմար է նաև իրականանցել Կանանց հարցերով խորհրդի որպես գենդերային հավասարության հարցերով ազգային մեխանիզմի ինստիտուցիոնալ հզորացմանն ուղղված քայլեր, որոնք կօգնեն նաև սեռական ոտնձգության վերաբերյալ պրակտիկ մեխանիզմների հարցը բարձր մակարդակով քննարկելուն ու ընդհանուր ջատագովությանը:

Կանխարգելման և պաշտպանության տեսանկյունից կարևոր հարց է հանդիսանում նաև սեռական ոտնձգության գոհի իրավունքների և անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքը, ինչի վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությամբ որևէ հստակ իրավակարգավորում նախատեսված չէ:

Նպատակահարմար է սահմանել օրենսդրական երաշխիքներ բռնության և ոտնձգության ենթադրյալ դեպքերի շրջանակներում ներգրավված անձանց անձնական կյանքի և գաղտնիության պաշտպանության համար: Պետք է նաև երաշխիքներ ընդունվեն դրանց չարաշահման դեմ, ինչպես նաև սահմանվեն պատժամիջոցներ աշխատանքային աշխարհում բռնություն և ոտնձգություն կատարողների և գործատուների նկատմամբ, ովքեր չեն ձեռնարկում ողջամիտ քայլեր բռնությունից և ոտնձգություններից պաշտպանվելու համար, նման վերահսողական լիազորությամբ կարող են օժտված լինել թե՛ Տեսչական մարմինը, թե՛ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համապատասխան ստորաբաժանումները՝ որպես ոլորտի պատասխանատու մարմին, որը նաև պատասխանատու է քաղաքականության մշակման համար:

Եզրափակիչ դիտարկումներ

Սույն հետազոտությունն ուղղված էր հիմնական օրենսդրական կարգավորումների ուսումնասիրությանը, որոնք վերաբերում են **սեռական ոտնձգության** կանխարգելմանը, արձագանքմանը և պատասխանատվության սահմանմանը՝ հատուկ շեշտադրելով **աշխատանքային հարաբերություններն ու կրթական ոլորտը**: Ուսումնասիրության ընթացքում վեր են հանվել մի շարք օրենսդրական բացեր, այդ թվում կանխարգելման և պաշտպանության մեխանիզմների բացակայությունն ու ոլորտի թերի կարգավորվածությունը: Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ կարգավորումները սահմանափակվում են աշխատանքային օրենսդրության վերջին փոփոխությունների հիման վրա սեռական ոտնձգության սահմանմանմամբ և գործնականում նորմերի կիրառության տեսանկյունից մեխանիզմների բացակայությամբ:

Ուսումնասիրության ընթացքում հատկապես նկատելի է դարձել *կրթության ոլորտում սեռական ոտնձգության խնդիրը կարգավորող նորմերի ի սպառ բացակայության փաստը*, որը նույնպես պետք է լուծվի համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններով ու լրացումներով, ինչպես նաև գործնական քայլերով:

Ստորև ներկայացնում ենք հետազոտության արդյունքներով և փաստաթղթերի ուսումնասիրության հիման վրա մշակված հիմնական առաջարկությունները.

Առաջարկություններ

1. Սեռական ոտնձգությունից և բռնությունից պետք է պաշտպանված լինեն ոչ միայն գրանցված աշխատողները, այլ նաև փորձնակները, ուսանողները, կամավորները և այլն: Այս տեսանկյունից նպատակահարմար կլիներ փոփոխել Աշխատանքային օրենսգրքի 3.3-ը այնպես, որպեսզի պաշտպանությունն ներառի նաև վերապատրաստվող անձանց, պրակտիկանտներին, ուսանող անձանց, աշխատողներին, որոնց աշխատանքը դադարեցվել է, ինքնազբաղված անձանց, կամավորներին, աշխատանք փնտրողներին եւ աշխատանք դիմողներին:
2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի մեջ հստակորեն սահմանել սեռական ոտնձգությանը վերաբերող իրավակարգավորման մեջ հանրային և մասնավոր տարածքները, տարածքներ, որտեղ աշխատողը վարձատրվում է, հանգստանում կամ ճաշում կամ օգտագործում է սանիտարական, լվացվելու և փոխվելու

հարմարանքները, աշխատանքի հետ կապված ճամփորդություններ, ճանապարհորդություններ, վերապատրաստումներ, միջոցառումներ կամ սոցիալական գործունեություն, աշխատանքի հետ կապված հաղորդակցություն, գործատուի կողմից տրամադրված կացարան, աշխատանքի գնալ և վերադառնալ:

3. Նպատակահարմար կլիներ կատարել աշխատանքային օրենսդրության մեջ նոր փոփոխություններ ու լրացումներ և վերականգնել նախկինում Աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 221-ի բովանդակությունը՝ նախատեսելով ավելի մանրամասն կարգավորումներ սեռական ոտնձգության դեպքերի մասով՝ որպես աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում:
4. Աշխատանքում, ինչպես նաև առհասարակ, սեռական ոտնձգության օրենսդրական կարգավորման համար անհրաժեշտ է նախատեսել սեռական ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգը և նախատեսել դրանց ներկայացման մեխանիզմներ, ինչպես նաև պարտադրել կազակերպություններին ներքին կանոններով որպես պարտադիր փաստաթուղթ ունենալ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ կանոններ: Բացի այդ, կարևոր է համապատասխան պետական վերահսկողության իրականացման հիմքերը, ինչպես նաև տուժողների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանությանն ու խախտված իրավունքների վերականգնմանն ուղղված մեխանիզմների առկայությունը: Անհրաժեշտ է ներդնել նաև բռնությունից և ոտնձգություններից պաշտպանության այդ թվում՝ աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական միջոցներ և բռնության և ոտնձգության զոհ դարձած անձանց ներառել սոցիալական պաշտպանության շահառուների ցանկում:
5. Օրենքի որոշակիության տեսանկյունից նպատակահարմար կլիներ Աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 30-ը լրացնել հատուկ դրույթով, ըստ որի սեռական ոտնձգության դեպքերի նկատմամբ հայցային վաղեմություն չի տարածվում:
6. Նպատակահարմար է իրականացնել **Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի** գործունեությունը կարգավորող իրավական ակտերի փոփոխություններ ու լրացումներ, ինչպես նաև իրականացնել սույն տեսչական մարմնի ինստիտուցիոնալ հզորացում և տեսուչների շրջանում ոտնձգության վերաբերյալ վերապատրաստումներ: Հետևաբար կարևոր է նաև օրենսդրությամբ սահմանել բռնության և

ոտնձգության դեմ պատժամիջոցներ և լիազորել ԱԱՏՄ-ին դրա կիրառումը, մշակել գործիք, ուղեցույց, իրականացնել գործատուների, աշխատողների և համապատասխան մասնագետների, ներառյալ ԱԱՏՄ-ի անձնակազմի և դատավորների ուսուցում և բարձրացնել թիրախային խմբերի և լայն հանրության իրազեկվածությունը, ԱԱՏՄ-ի համար ապահովել ստուգման և քննության արդյունավետ միջոցներ:

7. Նպատակահարմար է լրացնել գենդերային քաղաքականության ռազմավարության նախագիծը՝ նախատեսելով թեմատիկ միջոցառումներ ինչպես բուհերում, այնպես էլ դպրոցական հաստատություններում, ինչպես նաև նախատեսել սեռական ոտնձգության դեմ քաղաքականությունների համատարած ընդունում ուսումնական հաստատությունների կողմից:
8. Անհրաժեշտ է ամրապնդել առկա մոնիտորինգի և կիրարկման մեխանիզմները, մասնավորապես, թե՛ ԱԱՏՄ-ի և թե՛ ՄԻՊ-ի մանդատը բռնության և ոտնձգությունների դեմ գործողությունների ոլորտում, ինչպես նաև ամրապնդել աշխատանքային աշխարհում բռնության և ոտնձգությունների դեմ պայքարի կանոնակարգերը, ներառյալ բողոքների և արտադատական աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմների ստեղծմամբ, ինչպես նաև տրամադրելով զոհերին և դիմումատուներին բռնություն և ոտնձգություն բավարար իրավական, սոցիալական, բժշկական և վարչական աջակցություն, ինչպես նաև անհրաժեշտ պաշտպանություն:
9. Կարևոր է ներառել սեռական ոտնձգության դեմ պայքարի գործում **արհեստակցական միություններին** և տրամադրել ուղեցույց, ռեսուրսներ, ուսուցում կամ այլ գործիքներ աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների վերաբերյալ, ներառյալ գենդերային բռնության և ոտնձգության իրազեկման նպատակով, ինչպես նաև իրականացնել իրազեկման արշավներ սեռական ոտնձգության դեմ:
10. Նպատակահարմար է նաև իրականացնել **Կանանց հարցերով խորհրդի** որպես գենդերային հավասարության հարցերով ազգային մեխանիզմի ինստիտուցիոնալ հզորացմանն ուղղված քայլեր, որոնք կօգնեն նաև սեռական ոտնձգության վերաբերյալ պրակտիկ մեխանիզմների հարցը բարձր մակարդակով քննարկելուն ու ընդհանուր ջատագովությանը:
11. Նպատակահարմար է սահմանել օրենսդրական երաշխիքներ բռնության և ոտնձգության ենթադրյալ դեպքերի շրջանակներում ներգրավված անձանց անձնական կյանքի և գաղտնիության պաշտպանության համար: Պետք է նաև երաշխիքներ ընդունել

դրանց չարաշահման դեմ, ինչպես նաև սահմանել պատժամիջոցներ աշխատանքային աշխարհում բռնություն և ոտնձգություն կատարողների և գործատուների նկատմամբ, ովքեր չեն ձեռնարկում ողջամիտ քայլեր բռնությունից և ոտնձգություններից պաշտպանվելու համար, նման վերահսողական լիազորությամբ կարող են օժտված լինել թե՛ **Տեսչական մարմինը, թե՛ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության** համապատասխան ստորաբաժանումները՝ որպես ոլորտի պատասխանատու մարմին, որը նաև պատասխանատու է քաղաքականության մշակման համար:

Օգտագործված գրականության ցանկ

Միջազգային փաստաթղթեր

- Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին
- Եվրոպական հանձնաժողովը հանուն ժողովրդավարության իրավունքի միջոցով (Վենետիկի հանձնաժողով) Հայաստանի Հանրապետության կարծիքը Եվրոպայի խորհրդի «Կանանց նկատմամբ բռնության եվ ընտանեկան բռնության կանխարգելման եվ դրա դեմ պայքարի մասին կոնվենցիայի» (ստամբուլյան կոնվենցիա) վավերացման սահմանադրական հետևանքների մասին, Ստրասբուրգ, 2019 թ. հոկտեմբերի 14, Կարծիք թիվ 961 / 2019
- Սեռական շահագործումից և սեռական բռնությունից երեխաների պաշտպանելու մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան (Լանցարոտեի կոնվենցիա) , 2007թ. 25-ը հոկտեմբերի
- Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիա, 25 հունիսի 1958թ. ,Կոնվենցիան Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1995 թվականի հուլիսի 29-ից
- Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ-ի կոնվենցիան (2019 թ.)
- Եզրափակիչ դիտարկումներ Հայաստանի յոթերորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ, Եզրափակիչ դիտարկումներ, CEDAW, Հայաստան CEDAW/C/ARM/CO/7, 31 հոկտեմբերի, 2022թ.
- Հայաստանի յոթերորդ պարբերական զեկույց, CEDAW/C/ARM/7, 16 դեկտեմբերի 2020թ.

Իրավական ակտեր

- ՀՀ Սահմանադրություն
- Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին ,ԱԺ,10.09.2019,ՀՕ-173-Ն
- Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին, ԱԺ,03.05.2023,ՀՕ-160-Ն

- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենք, 2013թ
- «Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին» օրենքի նախագիծ
- «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-160-Ն, ընդունված 2009 թվականի հուլիսի 10-ին,
- «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամում սեռական ոտնձգության բացառման քաղաքականություն
- ՀՀ քրեական օրենսգիրք, ՀՕ-199-Ն, ընդունված 2021 թվականի մայիսի 5-ին
- ՀՀ Կառավարության որոշում, 19 սեպտեմբերի 2019 թվականի N 1334-Լ, Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին,
- Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024-2028 թվականների ռազմավարությունը եվ միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին որոշման նախագիծ
- Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի որոշում 21 նոյեմբերի 2019 թվականի n 1740-ա 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»

Այլ փաստաթղթեր և հետազոտություններ

- Ուսումնասիրություն աշխատանքում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ միջազգային և տարածաշրջանային ստանդարտներին ՀՀ օրենսդրության համապատասխանության վերաբերյալ, Ուսումնասիրությունը իրականացվել է «Եվրամիությունը հանուն գենդերային հավասարության՝ բարեփոխումների օգնության պատուհան» ծրագրի շրջանակում, որը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից, Երևան 2023:
- General Observation (CEACR) - adopted 2002, published 91st ILC session (2003) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)
- C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

- R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)
- CEDAW General Recommendation No. 9: Statistical data concerning the situation of women
- ILO, Legal analysis of Armenia's regulatory framework and practices against ILO Violence and Harassment Convention (C190) , 2024