

**«Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա»
հասարակական կազմակերպություն**

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի» (CEDAW) Հայաստանում կիրառման, այդ թվում, ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին 2014 թվականին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի իրավական մոնիթորինգ

ԱՅԼԸՆՏՐԱՆՔԱՅԻՆ ՁԵԿՈՒՅՑ

ԵՐԵՎԱՆ

2015թ.

«ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիայի մոնիթորինգ» այլընտրանքային զեկույցը պատրաստվել է Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի փորձագետների կողմից՝ Հայաստանի Հանրապետությունում Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Դեսպանության կողմից ֆինանսավորվող «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում:

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի փորձագիտական թիմը իր երախտագիտություն է հայտնում ՀՀ պետական մարմինների, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին, ավագանու անդամներին, իրավաբաններին, փաստաբաններին և իրավապաշտպաններին «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում համագործակցելու համար:

© Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա, 2015 թ.

Նյութերի օգտագործման դեպքում հղումը պարտադիր է:

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի» Հայաստանում կիրառման, այդ թվում, ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին 2014 թվականին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի իրավական մոնիթորինգի այլընտրանքային զեկույցը պատրաստվել է Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի փորձագիտական խումբը՝ հետևյալ կազմով.

1. Կարեն Զադոյան

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի նախագահ, փաստաբան, «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի ղեկավար

2. Քարլ Ուլբրիխտ

«Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի միջազգային փորձագետ

3. Դավիթ Աբգարյան

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի փոխնախագահ, փաստաբան, «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի ազգային փորձագետ

4. Սուզաննա Մողմունյան

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի վարչության անդամ, փաստաբան, «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի ազգային փորձագետ

5. Մարիամ Զադոյան

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի անդամ, փաստաբան, «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի իրավախորհրդատու

6. Տաթևիկ Մանուկյան

«Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի իրավախորհրդատու

Բովանդակություն

Ներածություն

ՄԱՄ 1

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայով ստանձնած պարտավորությունների կատարման իրավական մոնիթորինգ՝ ըստ հոդվածների, հիմնախնդիրների վերհանում

Հոդված 2. Պետության՝ խտրականության վերացման քաղաքականության վարելու պարտավորությունները:

Հոդված 3. Կանանց առաջընթացի ապահովմանն ուղղված միջոցների համակարգը:

Հոդված 4. Ժամանակավոր հատուկ միջոցները:

Հոդված 5. Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում:

Հոդված 6. Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը:

Հոդված 7. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում:

Հոդված 8. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը միջազգային մակարդակում:

Հոդված 9. Քաղաքացիության ձեռքբերման, փոփոխման կամ պահպանման կապակցությամբ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները:

Հոդված 10. Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում:

Հոդված 11. Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:

Հոդված 12. Խտրականության վերացումը առողջապահության ոլորտում:

Հոդված 13. Սոցիալական և տնտեսական նպաստներ:

Հոդված 14. Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:

Հոդված 15. Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:

Հոդված 16. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը ամուսնության և ընտանեկան հարաբերություններին վերաբերող հարցերում:

ՄԱՍ 2

Եզրակացություն և առաջարկություններ՝ միջազգային լավագույն փորձի լույսի ներքո

Հոդված 2. Պետության՝ խտրականության վերացման քաղաքականության վարելու պարտավորությունները:

Հոդված 3. Կանանց առաջընթացի ապահովմանն ուղղված միջոցների համակարգը:

Հոդված 4. Ժամանակավոր հատուկ միջոցները:

Հոդված 5. Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում:

Հոդված 6. Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը:

Հոդված 7. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում:

Հոդված 8. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը միջազգային մակարդակում:

Հոդված 9. Քաղաքացիության ձեռքբերման, փոփոխման կամ պահպանման կապակցությամբ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները:

Հոդված 10. Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում:

Հոդված 11. Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:

Հոդված 12. Խտրականության վերացումը առողջապահության ոլորտում:

Հոդված 13. Սոցիալական և տնտեսական նպաստներ:

Հոդված 14. Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:

Հոդված 15. Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:

Հոդված 16. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը ամուսնության և ընտանեկան հարաբերություններին վերաբերող հարցերում:

Հղումներ

Գծապատկերների ցանկ

Աղյուսակների ցանկ

Հավելված 1

Ներածություն

«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան (Կոնվենցիա) Միավորված Ազգերի Կազմակերպության (ՄԱԿ) կողմից ընդունվել է 1979թ.-ի դեկտեմբերի 18-ին, իսկ 1999 թվականի հոկտեմբերի 6-ին ընդունվել է Կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը: Այս փաստաթուղթը, թերևս այն միակ միջազգային իրավական գործիքն է, որն ուղղակիորեն արգելում է կանանց նկատմամբ ցանկացած տեսակի խտրականության դրսևորում, և պահանջում է փաստաթուղթը վավերացրած պետություններից ստեղծելու կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարության դեմ պայքարի օրենսդրական գործուն մեխանիզմներ: Կոնվենցիան համարվում է ամենամեծ թվով երկրների կողմից վավերացված մարդու իրավունքների վերաբերյալ փաստաթուղթ. այն վավերացվել է 189 պետությունների կողմից¹:

Կոնվենցիայի գլխավոր առանձնահատկությունն այն է, որ մասնակից պետությունները պարտավորված են ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի (Կոմիտե) կողմից քննության առնելու նպատակով, ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարին ներկայացնել զեկույցներ այն օրենսդրական, դատական, վարչական կամ այլ միջոցների վերաբերյալ, որ ձեռնարկել են պետությունները Կոնվենցիայի դրույթների կատարման ուղղությամբ, և այդ կապակցությամբ ձեռք բերված առաջընթացի մասին: Այդ զեկույցների քննության արդյունքում Կոմիտեն ներկայացնում է համապատասխան առաջարկություններ և ընդունում անհրաժեշտ հանձնարարականներ: Նշված փաստաթղթերում, որպես կանոն, ներառվում են այն կոնկրետ միջոցառումները, որոնք պետք է իրականացվեն պետությունների կողմից՝ Կոնվենցիայով ստանձնված պարտավորությունների կատարումն ապահովելու համար:

Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է Կոնվենցիան 13.10.1993թ.-ին, իսկ կամընտիր արձանագրությունը՝ 23.05.2006թ.-ին:

Կոնվենցիայով ստանձնված պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ պետությունները պետք է ներկայացնեն զեկույցները՝ տվյալ պետության համար Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու օրվանից մեկ տարվա ընթացքում, իսկ դրանից հետո առնվազն յուրաքանչյուր չորս տարին մեկ և այնուհետև այն ժամանակ, երբ կպահանջի Կոմիտեն:

Կոնվենցիայի վավերացումից հետո Հայաստանը նախորդ ժամանակաշրջանի համար Կոմիտեին ներկայացրել է ընդհանուր թվով 6 զեկույց. առաջինը՝ 1996թ.-ին, երկրորդը՝ 1999թ.-ին, համատեղ երրորդը և չորրորդը՝ 2008թ.-ին, համատեղ հինգերորդը և վեցերորդը՝ 2014թ.-ին:

¹ https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en

2015 թվականի մայիսի 1-ից «Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպությունը (ՀԵԻԱ) մեկնարկեց «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի (Ծրագիր) իրականացումը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում Գերմանիայի Դաշնության Դեսպանության կողմից տրամադրված ֆինանսական օժանդակության շրջանակներում: Ծրագրի իրականացման ժամկետը 6 ամիս է:

Ծրագրի հիմնական նպատակներն են՝

- Իրականացնել իրավական մոնիթորինգ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի» Հայաստանում կիրառման, այդ թվում, ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին 2014 թվականին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի վերաբերյալ:
- Բարձրացնել կանանց իրավունքների հարցերով իրազեկվածության և պաշտպանության մակարդակը:
- Սկսել բանավեճ տեղական քաղաքականությունում գենդերային հավասարակշռության թեմայով՝ իրականացնելով տարածաշրջանային սեմինարներ տեղական խորհուրդների մասնակցությամբ:

Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել են հետևյալ գործողությունները.

- 2015 թվականի մայիսի 1-ից մինչև 2015 թվականի սեպտեմբերի 15-ը ներառյալ կանանց իրավունքների վերաբերյալ հարցերով բնակչությանը տրամադրվել է անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն՝ ՀԵԻԱ-ի Երևանի, Գյումրու, Վանաձորի, Գավառի գրասենյակների կողմից:

Ընդհանուր թվով Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն է տրամադրվել 556 հոգու, որից 339-ը՝ իգական սեռի, 217-ը՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ:

- Անցկացվել են կանանց իրավունքների վերապատրաստման դասընթացներ իրավաբանների, իրավապաշտպանների և կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող փաստաբանների համար Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք):

- Անցկացվել են կանանց իրավունքների վերապատրաստման դասընթացներ ՔՀԿ-ների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների (այսուհետ՝ ՏԻՄ) ներկայացուցիչների համար Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք):

Ընդհանուր թվով Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում վերապատրաստվել են 195 հոգի, որից՝ 139-ը կին, 56-ը՝ տղամարդ: Մասնակիցներից՝

- *89 իրավաբաններ, իրավապաշտպաններ և փաստաբաններ.*
- *67 ՔՀԿ-ների ներկայացուցիչներ.*
- *39 տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչներ:*

- Անցկացվել են ուսուցանողների ուսուցումներ Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք) թվով 31 երիտասարդ իրավաբանների, իրավաբան ուսանողների համար՝ ծրագրի թիրախ 5 ոլորտային հիմնահարցերի վերաբերյալ: Ուսուցումն ավարտելուց հետո կամավոր ուսուցանողները անցկացրել են հանրային իրազեկման սեմինարներ կանանց իրավունքներով հետաքրքրված տարբեր հաստատությունների և կազմակերպությունների ներկայացուցիչների ու շահառուների համար: Ներկայումս ընթանում են ուսուցանողների ուսուցման 2-րդ շարքը, որոնք նախատեսվում է ավարտել հոկտեմբերի սույն թվականի հոտկեմբերի ամսին:

Ընդհանուր թվով ծրագրի շրջանակներում կազմակերպվել է ուսուցանողների ուսուցման 1 դասընթացի շարք, որի շրջանակներում ընդհանուր թվով ուսուցանվել են 31 ուսուցանողներ, ովքեր անցկացրել են թվով 72 հանրային իրազեկման սեմինարներ, որոնց մասնակցել են 803 հոգի, որից 597-ը՝ կին, 206-ը՝ տղամարդ:

- Տրամադրվել է անվճար իրավաբանական օգնություն բնակչությանը՝ կանանց իրավունքների վերաբերյալ հարցերով՝ ՀԵԻԱ-ի Երևանի, Շիրակի, Լոռու, Գեղարքունիքի, Սյունիքի մասնաճյուղերի կողմից:

- Վերապատրաստման դասընթացները և անվճար իրավաբանական խորհրդատվությունը թեմատիկ առումով ներառել են կանանց իրավունքների ողջ շրջանակը (տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և քաղաքական): Վերապատրաստումները, սակայն կենտրոնացել են հետևյալ հարցերի շուրջ, որոնք հատկապես հատուկ են Հայաստանին.

- *Կանանց վերարտադրողական առողջության իրավունքները, այդ թվում՝ սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատման հարցը:*
- *Կանանց սեփականության իրավունքները, այդ թվում՝ ամուսնության, ամուսնալուծության և ժառանգման համատեքստում:*
- *Կանանց աշխատանքային իրավունքները, այդ թվում՝ հավասար վճարումը և ծննդաբերության նպաստները, աշխատանքային խտրականությունը:*
- *Կանանց մասնակցությունը, այդ թվում՝ միջազգային լավագույն փորձը գենդերային քվոտաների և այլ դրական գործոնությունների ոլորտներում,*

ինչպիսիք են տեղական և կենտրոնական իշխանությունը, բիզնես ընկերությունների խորհուրդները, դատական համակարգը և այլն:

- *Միջազգային պայմանագրերով ստանձնած Հայաստանի պարտավորությունները և կանանց իրավունքների կիրառման գործնական ուղիները:*

- www.iravaban.net կայքում պարբերաբար հրապարակվել է Ծրագրի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումների, ինչպես նաև Հայաստանում կանանց իրավունքների ներկա վիճակի, խնդիրների, հետագա զարգացումների և հաջողության պատմությունների վերաբերյալ տեղեկատվական ու վերլուծական նյութեր: Իրավաբան.net-ը անկախ մասնագիտական հարթակ է, որը մեղիա դաշտում առանձնանում է իր պրոֆեսիոնալիզմ և մասնագիտական նյութերի հրապարակմամբ: Կայքը յուրահատուկ և ինչու չէ նաև բացառիկ հարթակ է՝ իրավական թեմաներով լուսաբանման համար և ունի մոտ 100.000 հետևորդ Ֆեյսբուք սոցիալական ցանցում:

- Հրապարակվել և տարածվել է ծրագրային տեղեկատվական գրքույկ, կանանց իրավունքների տարբեր ասպեկտների վերաբերյալ 5 տեղեկատվական թերթիկներ:

Ակնկալվող ազդեցությունը.

- Ծրագրի շրջանակներում Հայաստանի կողմից Կոնվենցիայով ստանձնած պարտավորությունների մոնիթորինգը ներառել է բարեփոխումների առաջարկություններ, որոնք նախատեսվում է ներկայացնել պատկան մարմիններին և նպաստել Հայաստանում կանանց իրավունքների պաշտպանության քաղաքականության զարգացմանը:

- Իրավաբաններին, իրավապաշտպաններին, կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող փաստաբաններին, ՔՀԿ-ների և ՏԻՄ-երի ներկայացուցիչներին վերապատրաստելով՝ կհզորացվեն կանանց իրավունքների պաշտպանության կառուցակարգերը, որոնք կհանգեցնեն՝

- կանանց իրավունքների հարցերով զբաղվող իրավախորհրդատուների թվի բարձրացման.
- անվճար իրավախորհրդատվություն ստացող կանանց թվի աճին:

Բացի այդ, քաջալերված հաջողված պատմություններից, կմեծանա այն կանանց թիվը, ովքեր իրենց աշխատանքային կարիերան կշարունակեն քաղաքական պաշտոններում, ՏԻՄ ավագանիներում և աշխատանքի կոդի են քաղաքական և իրավական ոլորտում (օրինակ՝ դատական համակարգ):

Այլընտրանքային զեկույցի կազմման մեթոդաբանությունը.

Չեկույցը կազմվել է՝ համատեղելով հետևյալ մեթոդները.

- Ուսումնասիրվել են ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ և ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը:
- Պարզվել են, թե որքանով են Կոնվենցիայի և կոմիտեի հանձնարարականները տեղ գտել Կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում, որքանով են ամրագրված ՀՀ օրենսդրական դաշտում և ի՞նչ փոփոխություններ են իրականացվել այդ ուղղությամբ, որքանով են գործնականում պահպանվում կամ ոտնահարվում վերոնշյալ դրույթները, վեր են հանվել առանցքային հիմնախնդիրները:
- Լրացուցից տվյալներ, ներառյալ վերջին վիճակագրական տվյալները, հավաքագրելու նպատակով իրականացվել են մի շարք հարցումներ տարբեր պետական և ոչ պետական մարմիններ:
- Իրականացվել են մի շարք հարցազրույցներ պետական մարմինների ոլորտային պատասխանատուների, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների, իրավաբանների, փաստաբանների հետ:
- Ուսումնասիրվել են կանանց իրավունքներ սահմանող մի շարք միջազգային կոնվենցիաներ, ՄԻԵԴ նախադեպեր, ԵՄ Խորհրդի հրահանգներ և ԵՄ Արդարադատության դատարանի վճիռներ, ՀՀ և միջազգային իրավական ակտեր, միջազգային լավագույն փորձ:
- Անցկացվել են վերապատրաստման դասընթացներ իրավաբանների, իրավապաշտպանների և կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող փաստաբանների համար, ՔՀԿ-ների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների (այսուհետ՝ ՏԻՍ) ներկայացուցիչների համար՝ Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք), ինչի արդյունքում համատեղ վեր են հանվել Երևանում և թիրախ մարզերում կանանց իրավունքների ոլորտում առկա խնդիրները, հաշվի են առնվել մասնակիցների կողմից ներկայացված առաջարկությունները:

Զեկույցի շրջանակներում ներկայացված է ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի» Հայաստանում կիրառման, այդ թվում, ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին 2014 թվականին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի իրավական մոնիթորինգի արդյունքները: Իրավական մոնիթորինգի են ենթարկվել

Կոնվենցիայի 2-15 հոդվածները՝ առավել կենտրոնանալով Հայաստանին հատուկ հետևյալ հիմնահարցերի շուրջ.

- *Կանանց վերարտադրողական առողջության իրավունքները, այդ թվում՝ սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատման հարցը:*
- *Կանանց սեփականության իրավունքները, այդ թվում՝ ամուսնության, ամուսնալուծության և ժառանգման համատեքստում:*
- *Կանանց աշխատանքային իրավունքները, այդ թվում՝ հավասար վճարումը և ծննդաբերության նպաստները, աշխատանքային խտրականությունը:*
- *Կանանց մասնակցությունը, այդ թվում՝ միջազգային լավագույն փորձը գենդերային քվոտաների և այլ դրական գործողությունների ոլորտներում, ինչպիսիք են տեղական և կենտրոնական իշխանությունը, բիզնես ընկերությունների խորհուրդները, դատական համակարգը և այլն:*
- *Միջազգային պայմանագրերով ստանձնած Հայաստանի պարտավորությունները և կանանց իրավունքների կիրառման գործնական ուղիները:*

Սույն զեկույցի նախագիծը նախատեսվում է քննարկել կանանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող մասնագետների և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների (այսուհետ՝ ՔՀԿ-ներ) հետ Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք): Զեկույցում ներառված են իրավաբանների, իրավապաշտպանների, փաստաբանների, ՔԿՀ-ների և ՏԲՄ ներկայացուցիչների առաջարկությունները:

Մաս 1

Կոնվենցիայով ստանձնած պարտավորություններին հիմնված հարկային պարտավորությունների մոնիթորինգը ըստ հոդվածների, հիմնախնդիրների վերհանում

ՀՈՂՎԱԾ 2

Մասնակից պետությունները դատապարտում են կանանց նկատմամբ խտրականությունն իր բոլոր ձևերով, համաձայնում են բոլոր համապատասխան միջոցներով և առանց հապաղելու վարել կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման քաղաքականություն և այդ նպատակով պարտավորվում են.

(ա) տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության սկզբունքն ամրագրել իրենց ազգային սահմանադրություններում կամ համապատասխան օրենսդրության մեջ, եթե այն դեռևս ամրագրված չէ, և օրենսդրության ու այլ համապատասխան միջոցների օգնությամբ ապահովել այդ սկզբունքի գործնական իրականացումը,

(բ) ընդունել կանանց նկատմամբ ամեն տեսակի խտրականությունն արգելող համապատասխան օրենսդրական և այլ միջոցներ, ներառյալ պատժամիջոցներ, որտեղ դրանք անհրաժեշտ են,

(գ) սահմանել տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով կանանց իրավունքների իրավական պաշտպանություն և իրավասու ներպետական ատյանների ու պետական այլ հաստատությունների օգնությամբ ապահովել կանանց պաշտպանությունն ընդդեմ խտրականության ցանկացած գործողության,

(դ) ձեռնպահ մնալ կանանց նկատմամբ խտրականության որևէ գործողության կամ պրակտիկայի մեջ ներգրավվելուց և երաշխավորել, որ պետական մարմիններն ու հաստատությունները կգործեն այդ պարտավորությանը համապատասխան,

(ե) ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու համար ցանկացած անձի, կազմակերպության կամ ձեռնարկության կողմից կանանց նկատմամբ դրսևորվող խտրականությունը,

(զ) ձեռնարկել բոլոր համապատասխան, ներառյալ՝ օրենսդրական, միջոցները՝ փոխելու կամ վերացնելու համար այն գործող օրենքները, ենթաօրենսդրական ակտերը, սովորույթներն ու պրակտիկան, որոնք ներկայացնում են խտրականություն կանանց նկատմամբ,

(է) վերացնել ներպետական քրեական օրենսդրության բոլոր այն դրույթները, որոնք խտրականություն են ներկայացնում կանանց նկատմամբ:

Հիմնախնդիր.

1. Մասնակից պետությունները պարտավորված են ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի կողմից քննության առնելու համար, ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարին ներկայացնել զեկույցներ այն օրենսդրական, դատական, վարչական կամ այլ միջոցների վերաբերյալ, որ ձեռնարկել են Կոնվենցիայի դրույթների կատարման համար, և այդ կապակցությամբ ձեռք բերված առաջընթացի վերաբերյալ: Մասնակից պետությունների կողմից Կոնվենցիայի պահանջների կատարմանն ուղղված միջոցառումների և Կոնվենցիայի դրույթների իրականացման ընթացքի վերաբերյալ ներկայացված զեկույցների քննության արդյունքում Կոմիտեն ներկայացնում է համապատասխան առաջարկություններ և ընդունում անհրաժեշտ հանձնարարականներ, որտեղ ներառվում են այն կոնկրետ միջոցառումները, որոնք պետք է իրականացվեն պետությունների կողմից՝ Կոնվենցիայով ստանձնված պարտավորությունների կատարումն ապահովելու համար:

Միաժամանակ, նկատենք, որ Կոմիտեի առաջարկությունների և հանձնարարականների արդյունավետության վրա մեծապես ազդում է այն կարևոր հանգամանքը, որ դրանք իրավաբանական հետևանքի առումով պարտադիր բնույթ չեն կրում և դրանց կատարումը երաշխավորված չէ հարկադրանքի պատշաճ միջոցներով:

Դե յուրե համախաստասխանեցում.

1995 թվականի հուլիսի 5-ին ընդունված ՀՀ սահմանադրության 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ *«Քաղաքացիները, անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից, ունեն Մահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված բոլոր իրավունքները, ազատությունները և պարտականությունները»:* Նույն իրավական ակտի 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ *«Հոդված 16. Բոլորը հավասար են օրենքի առջև և առանց խտրականության հավասարապես պաշտպանվում են օրենքով»:* 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին ՀՀ սահմանադրության մեջ կատարված լրացումների և փոփոխությունների արդյունքում, հիմնական օրենքի 14.1 հոդվածն առավել ընդգրկուն կարգավորեց կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքը, սահմանելով, որ՝ *«Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, զենետիկական 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»:*

Այսպիսով, մինչև 2005 թվականին կատարված փոփոխությունները, 15-րդ հոդվածը սահմանափակում էր մարդկանց իրավահավասարության սկզբունքը, քանի որ

այն տարածվում էր բացառապես Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների վրա: Իսկ նման դրույթից բխում էր, որ օտարեկրթացիները և քաղաքացիություն չունեցող անձինք 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, կարող են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում իրավական այլ վերաբերմունքի արժանանալ, քան Հայաստանի քաղաքացիները: Միաժամանակ նշենք, որ մինչև փոփոխությունները, Սահմանադրության 16-րդ հոդվածը նախատեսում էր խտրականության արգելքը, որպես մարդու իրավունք: Այդուհանդերձ, 2005 թվականին կատարված սահմանադրական բարեփոխումների արդյունքում, ՀՀ հիմնական օրենքը որդեգրեց միասնական իրավական կարգավորում մարդու նկատմամբ խտրականության արգելքի վերացման և օրենքի առաջ բուրբի հավասարության սկզբունքի շուրջ:

Ի կատարումն ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի, ինչպես կանանց իրավունքների պաշտպանության և խտրականության վերացման տեսանկյունից, կարելի է առանձնացնել միջազգային իրավական ակտերից հետևյալ հիմնականները, որոնց միացել է Հայաստանը.

1. 13.10.1993թ.-ին վավերացվել է Միավորված Ազգերի Կազմակերպության (ՄԱԿ) Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (ընդունված՝ 18.12.1979թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում)²:
2. 23.05.2006թ.-ին վավերացվել է ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը (ընդունված՝ 1999 թվականի հոկտեմբերի 6-ին, Նյու Յորք քաղաքում)³:
3. 24.10.2007թ.-ին վավերացվել է ՄԱԿ-ի «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» կոնվենցիան (ստորագրված 31.03.1953թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում)⁴:
4. 25.03.2003թ.-ին վավերացվել է ՄԱԿ-ի «Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ» կոնվենցիան լրացնող «Մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման, արգելման և պատժի մասին» արձանագրությունը (ստորագրված 12.12.2000թ.-ին, Պալերմո քաղաքում)⁵:

² <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

³ <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24266>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=31426>

⁴ <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=39845>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75463>

⁵ <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=4156>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=76190>

5. 01.04.1991թ.-ին վավերացվել է ՄԱԿ-ի «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը (ընդունված՝ 16.12.1966թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում)⁶:
6. 25.01.2001թ.-ին վավերացվել է Եվրոպայի խորհրդի «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիան (ընդունված՝ 04.11.1950թ.-ին, Հռոմ քաղաքում)⁷:

Հարկ է նշել, որ ներպետական մի շարք օրենսդրական ակտերում համապատասխան կարգավորումներ են տրվել կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման վերաբերյալ և սահմանված են գենդերային հավասարության չափանիշներ: Մասնավորապես, դրանցից կարելի առանձնացնել հետևյալ կարևորագույնները.

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին, հոդված 3-րդ, մաս 1-ին, կետ 3-րդ:
- ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին, հոդված 1-ին, մասեր 3-րդ և 5-րդ:
- «Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 14.12.2004թ.-ին, հոդված 29-րդ, մաս 3-րդ:
- ՀՀ դատական օրենսգիրք, ընդունված՝ 21.02.2007թ.-ին, հոդված 15, մաս 2-րդ, հոդված 117, մաս 3-րդ:
- ՀՀ Ընտրական օրենսգիրք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին, հոդված 3-րդ, կետ 3-րդ, հոդված 40, կետ 2-րդ, հոդված 41, կետ 2-րդ, հոդված 108-րդ, կետ 2-րդ, հոդված 155-րդ, կետ 2-րդ:
- «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 04.12.2001թ.-ին, հոդված 3-րդ, կետ 2-րդ, հոդված 4-րդ, մաս 1-ին:
- և այլ իրավական ակտեր:

Հայաստանի գենդերային քաղաքականության վերաբերյալ ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված ծրագրեր.

- Կանանց և տղամարդկանց իրավահասավարության քաղաքականության 2015 թվականի միջոցառումների տարեկան ծրագիր: ՀՀ կառավարության 26.03.2015թ.-ի նիստի թիվ 13 արձանագրային որոշման հավելված:

⁶ <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=3195>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18500>

⁷ http://coe.am/index.php?cat_id=37&out_lang=eng,

- Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ: ՀՀ կառավարության 11.02.2010թ.-ի թիվ 5 արձանագրային որոշման հավելված:
- Գենդերային քաղաքականության 2013 թվականի միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 31.01.2013թ.-ի նիստի թիվ 4 արձանագրային որոշման հավելված:
- Գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 19.01.2012թ.-ի նիստի թիվ 2 արձանագրային որոշման հավելված:
- ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիր: ՀՀ կառավարության 20.05.2011թ.-ի նիստի թիվ 19 արձանագրային որոշման հավելված 1:

Հատկանշական է նաև, որ Կանանց կարգավիճակի հանձնաժողովը, որը ՄԱԿ-ի հիմնական մարմին հանդիսացող՝ Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի ֆունկցիոնալ հանձնաժողովներից է, 2010-2011թթ. նախագահում էր Հայաստանը:

ՀՀ վարչապետի կողմից 2000 թվականին ստեղծվեց Վարչապետին կից կանանց հարցերով խորհուրդ, որի նպատակն էր հասարակական, քաղաքական և տնտեսական ոլորտներում, ինչպես նաև պետական և հանրային կառավարման բոլոր մակարդակներում կանանց կարգավիճակի բարձրացմանն ու կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը նպաստելը: Խորհուրդը ՀՀ կառավարության 2010թ.-ի փետրվարի 11-ի թիվ 5 արձանագրային որոշմամբ ընդունեց Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը:

Գենդերային հայեցակարգի նպատակն է հավասար պայմանների ստեղծումը, սեռի հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի հաղթահարումը, աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ստեղծումը, հասարակության մեջ ժողովրդավարական քաղաքական մշակույթի և հանդուրժողականության գենդերային երկխոսության ձևավորումը՝ կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային չափանիշի ներառման միջոցով⁸:

ՀՈՂՎԱԾՅ

⁸ Տե՛ս մանրամասն ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը:

Մասնակից պետությունները բոլոր, մասնավորապես, քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական և մշակութային բնագավառներում ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան, ներառյալ՝ օրենսդրական միջոցները՝ ապահովելու կանանց լիարժեք զարգացումն ու առաջադիմությունը, որպեսզի նրանց համար երաշխավորվեն սոցիալական հետ հավասարության հիման վրա մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների իրականացումն ու դրանցից օգտվելը:

Հիմնախնդիրներ.

1. Կանանց իրավունքներով զբաղվող համապատասխան լիազորություններ ունեցող պետական մարմնի բացակայությունը:
2. Կոմիտեի հանձնաժողովի 17-րդ նստաշրջանում, քննարկվեց Հայաստանի նախնական զեկույցը, որից հետո արվեցին պայմանագրի 3-րդ հոդվածի իրականացմանը վերաբերող հետևյալ դիտարկումներն ու հանձնարարականները.

54-րդ կետ. Հանձնաժողովը արտահայտեց և վերահաստատեց, որ խորապես մտահոգված է կանանց առաջխաղացման և կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ուղղությամբ ազգային որոշակի մեխանիզմների բացակայության վերաբերյալ իր խորին մտահոգությունը:

61-րդ կետ. Հանձնաժողովը հաստատակամորեն կոչ է անում Հայաստանի կառավարությանը ստեղծել աշխատակազմով և համապատասխան ռեսուրսներով ապահովված կանանց առաջխաղացման և կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ուղղությամբ ազգային որոշակի մեխանիզմներ, որպեսզի ապահովի կանանց իրավունքների և գենդերային հավասարության հեռանկարների ինտեգրումը բոլոր ընթացիկ քաղաքականությունների ընդունման և ռազմավարական զարգացման պլանավորման գործողություններում:

Կառավարության արձագանքը եղավ Սոցիալական ապահովության նախարարությունում (ներկայիս Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի նախարարություն) Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչության ստեղծումը: Նախարարության կայքի համաձայն վարչությունը իրականացնում է հետևյալ գործառույթները.

- ուսումնասիրում է գենդերային հիմնահարցերը, մշակում դրանց լուծմանն ուղղված ծրագրեր.
- ուսումնասիրում է կանանց առքուվաճառքի(թրաֆիքինգի) հիմնահարցերը, մշակում զոհերի սոցիալական վերականգնմանն ուղղված ծրագրեր.
- մշակում է Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ:

Սա հակասում է Կոմիտեի քաղաքականություններին, ինչպես արտահայտված է Ընդհանուր հանձնարարական թիվ 6-ում (8-րդ նստաշրջան 1988) և Պեկինյան հռչակագրին և Գործողությունների ծրագրին:

Թիվ 6 Ընդհանուր հանձնարարականի վերնագիրն է «Արդյունավետ ազգային մեխանիզմ և հրապարակայնություն», իսկ նրա հիմնական հանձնարարականը այն, որ անդամ պետությունները պետք է՝

1. Կառավարական բարձր մակարդակներում հիմնեն և/կամ ամրապնդեն ազգային մեխանիզմներ, ինստիտուտներ կամ ընթացակարգեր, որոնք ունեն համապատասխան ռեսուրսներ, պարտավորություններ և լիազորված են.

ա) խորհուրդ տալ կանանց նկատմամբ բոլոր պետական քաղաքականությունների ազդեցության վերաբերյալ,

բ) համակողմանիորեն մոնիթորինգի ենթարկել կանանց իրավիճակը,

գ) օգնել նոր քաղաքականությունների ձևակերպմանը և կանանց նկատմամբ խտրականության վերացմանն ուղղված ռազմավարությունների և միջոցների արդյունավետ իրականացմանը:

Ի հակադրություն, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կայքից պարզ է դառնում, որ Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչության դերը սահմանափակվում է ուսումնասիրություններով և նախագծերի կազմումով: www.mlsa.am կայքը տեղեկատվություն է հրապարակում իր յուրաքանչյուր բաժնին վերաբերող բնագավառների վիճակագրության վերաբերյալ: Սակայն Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչությունը հրապարակում է միայն երեխաներին⁹ վերաբերող վիճակագրություն, իսկ կանանց վերաբերող վիճակագրությունը բացակայում է: Ավելին, «Ծրագրեր և նախագծեր»¹⁰ էջը գենդերային հարցերի առումով որևէ անդրադարձ չունի:

Այնուհետև, Պեկինյան հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի 201-րդ և 202-րդ նշում են՝

201. Կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմը կառավարության ներսում քաղաքականությունների գենդերային ուղղորդման կենտրոնական միավորն է: Դրա հիմնական խնդիրն է կառավարությանը բոլոր քաղաքականությունների բնագավառներում գենդերային հավասարության հեռանկարների լայնածավալ աջակցությունը: Նման ազգային մեխանիզմի արդյունավետ գործունեության համար անհրաժեշտ պայմանները ներառում են՝

⁹ http://www.mlsa.am/home/index.php?menu_id=110&child_id=128&code_id=200 դիտվել է 10.08.2015

¹⁰ http://www.mlsa.am/home/index.php?code_id=296&menu_id=290 դիտվել է 10.08.2015

1. Կառավարությունում հնարավորինս բարձր մակարդակում լինելը, որն ընկնում է Նախարարների խորհրդի պատասխանատվության տակ:
2. Բնաստիտուցիոնալ մեխանիզմներ կամ գործընթացներ, որոնք համապատասխանաբար նպաստում են ապակենտրոնացված պլանավորմանը, նպատակ ունենալով ներգրավել հասարակական կազմակերպություններին և համայնքային կազմակերպություններին՝ ներքևից վերև:
3. Բյուջեի և մասնագիտական կարողությունների առումով բավարար ռեսուրսներ:
4. Բոլոր պետական քաղաքականությունների զարգացման վրա ազդելու հնարավորություն:

202. Կանանց առաջընթացը խրախուսելու մեխանիզմների հարցին անդրադառնալիս, Կառավարությունները և մյուս դերակատարները պետք է խրախուսեն բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային ուղղորդման ակտիվ և տեսանելի քաղաքականության իրականացումը, որպեսզի նախքան որոշումների ընդունումը համապատասխանաբար իրականացվեն կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ այդ մեխանիզմների ազդեցության ուսումնասիրություն

Կանանց հարցերի բաժնի գործառույթներից պարզ է դառնում, որ այն չի կարող հավակնել «քաղաքականության համակարգող կենտրոնական բաժին» լինելուն, և որ այն չի կարող լինել բոլոր քաղաքականությունների նախագծերի և ծրագրերի գենդերային ուղղորդման ակտիվ և տեսանելի լայնածավալ հեռանկարներ ապահովող բաժին: Բացի այդ, հազիվ թե կարելի է ասել, որ այդ ենթաբաժինը բաժնում հանդիսանում է «Կառավարական բարձր մակարդակում գտնվող»:

Հետաքրքիր է նշել, որ դեռևս 2004 թվականին, Հայաստանի Հանրապետությունում Կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004 – 2010 թվականների ազգային ծրագրի և միջոցառումների ժամանակացույցը մշակելիս¹¹, Կառավարությունը համաձայնել է, որ ընթացիկ ինստիտուցիոնալ շրջանակը անբավարար է: Ծրագրի 8-րդ բաժինը հետևյալն է.

Ռազմավարություն.

8.1. Մշակել կանանց հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված արդյունավետ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ:

Միջոցառումներ.

¹¹ «ՀՀ-ում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թվականների ազգային ծրագիրը և նրա միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» N 645 որոշում, ՀՀ Կառավարություն, 08 ապրիլի 2004 թ:

8.1.1. Մշակել առաջարկություններ գենդերային հիմնահարցերով զբաղվող կառույց ստեղծելու վերաբերյալ:

8.1.2. Նպաստել սոցիալական գործընկերության քաղաքականության զարգացմանը կառավարության, ՀԿ-ների և միջազգային կառույցների միջև:

Ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ

Իրավիճակի վերլուծություն

Ներկայումս հանրապետությունում կանանց հիմնահարցերով զբաղվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչությունը, ինչպես նաև ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի բժշկական օգնության կազմակերպման վարչության մոր և մանկան առողջության պահպանման բաժինը: 1997թ.-ին ՀՀ վարչապետի որոշումով ստեղծվեց նաև հանձնաժողով գենդերային քաղաքականության զարգացման 1998-2000թթ. ծրագրի իրականացման նպատակով: Դա կանանց վիճակի բարելավմանն ուղղված եռամյա ծրագիր էր, որը չիրականացավ՝ ֆինանսավորման բացակայության պատճառով:

2000թ.-ին ստեղծվեց ՀՀ վարչապետին կից Կանանց խորհուրդ, որը գործում է հասարակական հիմունքներով և ունի խորհրդակցական բնույթ: 2002թ.-ին ՀՀ սոցիալական ապահովության նախարարությունում նշանակվեց նախարարի տեղակալ, որը պետք է համակարգեր կանանց խնդիրների լուծմանն ուղղված աշխատանքները: Սակայն բոլոր այս կառույցները լուծում են սոցիալական, առողջապահական, զբաղվածության հետ կապված հարցեր և չունեն բավականաչափ ռեսուրսներ և լիազորություններ՝ կանանց հիմնախնդիրների լուծման և կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովմանն ուղղված արդյունավետ քաղաքականություն մշակելու և իրականացնելու համար:

Այսպիսով անհրաժեշտ է ստեղծել նոր ինստիտուտ կամ արդեն գոյություն ունեցող ինստիտուտին տալ ավելի շատ լիազորություններ, կանանց հարցերին ուղղված առավել կենսունակ/հետևողական ծրագրերի իրականացման, կանանց խնդիրներին առնչվող բնագավառների գործադիր իշխանություններ գործողությունները համակարգելու և վերահսկելու, կանանց հարցերի իրավական կարգավորումների առաջարկություններով հանդես գալու, ինչպես նաև օրենսդիր և դատական իշխանությունների և հասարակական կազմակերպությունների հետ համագործակցելու համար: Այսպիսի մոտեցումը համապատասխանում է միջազգային չափորոշիչներին ինչպես նաև համապատասխանում է Հյաստանի հանրապետության կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին:

ՀՈՂՎԱԾ 4

1. Մասնակից պետությունների կողմից տղամարդկանց և կանանց միջև փաստական հավասարության հաստատումն արագացնելուն նպատակաուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրականություն, ինչպես սահմանված է սույն Կոնվենցիայով, սակայն դա ոչ մի դեպքում չպետք է հանգեցնի անհավասար կամ տարբերակված ստանդարտների պահպանման. այդ միջոցները կվերացվեն, երբ հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակներն իրականություն կդառնան:

2. Մասնակից պետությունների կողմից մայրության պաշտպանությանը նպատակաուղղված հատուկ, ներառյալ սույն Կոնվենցիայով նախատեսված, միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրական:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

Առկա է երկու ոլորտ, որտեղ Հայաստանը ընդունել է հատուկ ժամանակավոր միջոցառումների կիրառման անհրաժեշտությունը: Դրանք Ազգային ժողովի թեկնածուներին և դատական համակարգի թեկնածուներին վերաբերող հարցերն են: Սակայն երկու դեպքում էլ Հայաստանի օրենսդրությունը իրավիճակի զգալի բարելավում չի նախատեսում և զգալիորեն հետ է մնում միջազգային լավագույն փորձից:

Ընտրական օրենսգրքի հոդված 108 (2) սահմանում է՝

Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (2-6, 2-11, 2-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 80 տոկոսը:

Սույն դրույթը կիրառվում է միայն համամասնական ցուցակների դեպքում, որտեղ 131 պատգամավորներից 90-ը ընտրվում են: Հետևաբար օրենսդրական այս դրույթը ապահովում է, որ պատգամավորներից նվազագույնը 17-ը պետք է լինեն կանայք:

Դատական օրենսգրքի հոդված 117 (3) սահմանում է. *Ցուցակը կազմելու ընթացքում հաշվի է առնվում սեռային (գենդերային) հավասարակշռությունը: Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը պակասի դատավորների ընդհանուր թվի քսանհինգ տոկոսից, ապա այդ սեռի թեկնածուներին ցուցակում կերաշխավորվի առնվազն հինգ տեղ:*

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Գործնականում, ելնելով այն հանգամանքից որ քաղաքական կուսակցությունները հակված են կին թեկնածուների անունները ներառել իրենց ցուցակների հնարավորինս ներքևի մասում (օրինակ, 6, 11, 16 և այլն տեղերում), այդ պատճառով կանայք կազմում են համամասնական ցուցակներով ընտրվողների 20%-ից պակաս: Ներկայումս նրանց թիվը 14-ն է, որը կազմում է Ազգային ժողովի պատգամավորների ընդհանուր թվի 10,68%-ը, որից 12-ը ընտրվել են համամասնական ընտրակարգով, որը կազմում է համամասնական ընտրակարգով ընտրված պատգամավորների ընդամենը 13,3%-ը, և 2-ը ընտրվել են մեծամասնական ընտրակարգով, որը կազմում է մեծամասնական ընտրակարգով ընտրված պատգամավորների ընդամենը 4,87%ը:¹²

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հանձնաժողովի Հայաստանի Հանրապետությանը վերաբերող եզրափակիչ դիտարկումները, որոնք ընդունվել են Հանձնաժողովի 2009 թվականի փետրվարի 2-ի CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 որոշմամբ, Կառավարությանը կոչ է արվում «վերանայել այդ թվի բարձրացումը [Ընտրական օրենսգրքի գենդերային քվոտան սահմանող դրույթի վերանայումը] և այն դարձնել... 20%-ից ավել» (Եզրափակիչ դիտարկումներ պարագրաֆ 17)»:

Դատական օրենսգրքում ամրագրված դրույթն անփոփոխ է մնացել 2007 թվականին օրենսգրքի ընդունումից ի վեր: Վերջին մի քանի տարիների ընթացքում գրանցվել է կին դատավորների քանակի աստիճանական աճ:

Աղյուսակ 1-ում ներկայացված է 2010թ.-2015թ. 1-ին կիսամյակի ընթացքում Հայաստանում կին և տղամարդ դատավորների սեռային բաշվածությունը:

Աղյուսակ 1¹³

<i>Տարեթիվ</i>	<i>Դատավորների ընդհանուր թիվը</i>	<i>Տղամարդ դատավորների թիվը</i>	<i>Կին դատավորների թիվը</i>	<i>Կին դատավորների թիվը՝ տոկոսներով</i>
2010 թ.	206	160	46	22,3 %
2011 թ.	209	161	48	22,9 %
2012 թ.	213	165	48	22,5 %

¹² Տեղեկատվությունը ներկայացված է 2015 թվականի օգոստոսի 31-ի դրությամբ:

¹³ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ դատական դեպարտամենտի կողմից 05.08.2015թ.-ին: Հարկ է նշել, ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական գեկույցի էջ 116-ում ևս նշված է տեղեկատվություն 2010 և 2011 թվականների համար, որը չի համապատասխանում վերոնշյալ աղյուսակում տրամադրված պաշտոնական վիճակագրությանը, մասնավորապես՝ 2010թ. նշված է 166 տղամարդ և 45 կին, իսկ 2011թ.՝ 169 և 46:

2013 թ.	220	168	52	23,1 %
2014 թ.	228	174	54	23,6 %
2015 թ. 1-ին կիսամյակ	227	172	55	24,2 %

Աղյուսակ 1-ում ներակայացված վիճակագրությունից ակնհայտ է, որ թիրախավորված 25%-ի չափը հավանաբար կապահովվի հաջորդ տարվա ընթացքում որից հետո 117(3) հոդվածի դրույթը կդադարի գործել այնքան ժամանակ քանի դեռ 25 տոկոսի շեմից չի իջել: Այսպիսով քանի դեռ օրենսդրությունը չի փոփոխվել, կին դատավորների թիվը ամենայն հավանականությամբ կմնա 25 տոկոսի սահմաններում:

Լավագույն եվրոպական փորձը¹⁴ ցույց է տալիս, որ 42 պետություններում կամ իրավասություններում դատավորների միջին գենդերային բաժանումը կազմում է 51% տղամարդիկ և 49% կանայք, այլ կերպ ասած համարյա հավասար է:

Ավելին, այդ երկրներից 22-ում կին դատավորները մեծամասնություն են կազմում, և միայն 6 երկրներում է, որ կին դատավորների քանակը 30 տոկոսից ցածր է: Այս տեսանկյունից Հայաստանում կին դատավորների թվի աճը 22 տոկոսից մինչև 24 տոկոս տպավորիչ չէ: Բարձրագույն իրավաբանական համակարգում աղջիկ ուսանողների թիվը գերակշռող է, հետևաբար դատական համակարգի հավանական թեկնածուների պակաս չկա:

ՀՈՂՎԱԾ 5

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցառումները.

(ա) փոխելու տղամարդկանց ու կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելները՝ նախապաշարմունքների ու սովորույթների և բոլոր այլ պրակտիկաների վերացմանը հասնելու նպատակով, որոնք հիմնված են այս կամ այն սեռի ստորադասության կամ առավելության, կամ տղամարդկանց ու կանանց ստերեոտիպային դերի գաղափարի վրա,

(բ) ապահովելու, որպեսզի ընտանեկան դաստիարակությունը ներառի մայրության՝ որպես սոցիալական գործառույթի, պատշաճ գիտակցումը և սեփական երեխաների դաստիարակության ու զարգացման գործում տղամարդկանց ու կանանց

¹⁴ CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice", p.327

ընդհանուր պատասխանատվության ճանաչումը, պայմանով, որ բոլոր դեպքերում երեխաների շահերը գերիշխող են:

Հիմնախնդիրներ.

1. Գենդերային կարծրատիպերի վերաբերյալ ՀՀ բնակչության իրավագիտակցության ցածր մակարդակ:
2. Գյուղական վայրերում գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ բավարար քայլերի չձեռնարկում:
3. Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ օրենսդրական երաշխիքների անհրաժեշտություն:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Եզրափակիչ ղիտարկումները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ Կոմիտեն վերահաստատում է իր նախորդ (A\57\38) եզրափակիչ ղիտարկումներում արտահայտված մտահոգությունը կնոջը ստորադասող խոր արմատացած նահապետական վերաբերմունքի, ընտանիքում և հասարակության մեջ նրա դերի և պարտականությունների վերաբերյալ առկա ուժեղ կարծրատիպերի կապակցությամբ¹⁵: Այդպիսի վերաբերմունքը և կարծրատիպերը էական խոչընդոտ են Կոնվենցիայի իրականացման ճանապարհին և քաղաքական կյանքում, աշխատաշուկայում, կրթական և այլ ոլորտներում կանանց անբարենպաստ վիճակի հիմնական պատճառներից են: Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Եզրափակիչ ղիտարկումները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությանը՝ *անհետաձգելի միջոցներ ձեռնարկել, հատկապես՝ գյուղական վայրերում, սկսելու լայնորեն տարածում գտած կանանց ստորադասման և երկու սեռերի դերերի վերաբերյալ ունեցած կարծրատիպերը վերափոխելու գործընթացը, նախաձեռնել տեղեկատվական-բացատրական և կրթական արշավների անցկացում, որոնք, ի թիվս այլոց, որոշված կլինեն դեպի համայնքների ղեկավարները, ծնողները, մանկավարժները, պաշտոնյաները և երիտասարդ աղջիկներն ու տղաները՝ համաձայն Կոնվենցիայի 2(f) և 5 (a) հոդվածներից բխող պարտավորությունների, ուսումնասիրել ԶԼՄ-ների դերը կարծրատիպերի վերացման հարցում, այդ թվում կանանց ոչ ավանդական ու դրական կերպարների ներկայացման իրախուսման և ընդհանուր առմամբ հասարակության համար գենդերային հավասարության նշանակության ներկայացման միջոցով:*¹⁶

¹⁵ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ ղիտարկումները / 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 20:

¹⁶ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ ղիտարկումները / 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 21:

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական գեկույցի 45-52-րդ կետերը վերաբերում են Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի պահանջների կատարմանը: Ըստ այդմ՝ ակնհայտ է, որ անհետաձգելի միջոցներ չի ձեռնարկվել գյուղական վայրերում իրականացնելու կանանց ստորադասման և երկու սեռերի դերերի վերաբերյալ ունեցած կարծրատիպերը վերափոխելու գործընթացը:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ օրենսդրությամբ չկա այնպիսի դրույթ, որը կսահմանափակի կանանց իրավունքները: Ի հակառակ, «Հեռուստատեսության և ռադիոյի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի համաձայն՝ *արգելվում է հեռուստատադիտհաղորդումներն օգտագործել իշխանությունը բռնի զավթելու, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական կարգը բռնությամբ փոխելու և տապալելու քարոզչության, ազգային, ռասայական և կրոնական թշնամանք կամ երկպառակություններ սերմանելու, պատերազմ քարոզելու, քրեորեն պատժելի կամ գործող օրենսդրությամբ արգելված արարքների կոչեր տարածելու, պոռնկագրություն տարածելու, բռնության և դաժանության պաշտամունք պարունակող կամ քարոզող հաղորդումներ հեռարձակելու նպատակներով:*

Էրոտիկ բնույթի հեռուստատադիտհաղորդումները և սարսափ ու ակնհայտ բռնություն պարունակող ֆիլմերը, ինչպես նաև անչափահասների առողջության, մտավոր և ֆիզիկական զարգացման, դաստիարակության վրա հնարավոր բացասական ազդեցություն ունեցող հաղորդումները, բացառությամբ բաժանորդային հեռարձակման, կարող են եթեր հեռարձակվել ժամը 24.00-6.00-ն:

«Գովազդի մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածը *արգելվում է այն գովազդը, որում խախտվում է գովազդի պատշաճությունը, այն է՝ վարկաբեկում է բարոյականության համընդհանուր և ազգային նորմերը, պարունակում է ռասային, ազգությանը, մասնագիտությանը կամ սոցիալական ծագմանը, տարիքային խմբին կամ սեռին, լեզվին, կրոնական և այլ համոզմունքներին վերաբերող վիրավորական արտահայտություններ, համեմատություններ և պատկերներ:*

2013 թվականի «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունմամբ սահմանվում է քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները և կարգավորում է դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունները:

ՀՀ կառավարության 2011 թ. մայիսի 20-ի նիստի N 19 արձանագրային որոշմամբ ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը:

Միջոցառումների իրականացում.

Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության սկզբունքի ապահովման համար պետք է գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ կրթել ինչպես դպրոցականներին, դեռահասներին, այլ նաև բնակչության բոլոր շերտերի ներկայացուցիչներին:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կրթության ոլորտում իրականացվել են գենդերային բռնության վերաբերյալ ուսուցողական միջոցառումներ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների սովորողների համար¹⁷: «Վստահություն» սոցիալական աշխատանքի և սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնը առանձին թիրախային խմբերի համար կազմակերպել է գենդերային բռնության թեմաների վերաբերյալ դասընթացներ: Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնը ՀՀ բոլոր մարզերում կազմակերպել է ուսուցողական միջոցառումներ գենդերային բռնության թեմաների վերաբերյալ, որում ընդգրկվել են նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների 340 սովորողներ:

Կազմակերպվել են գենդերային բռնության վերաբերյալ դասախոսություններ դասախոսների համար, որի արդյունքում «Վստահություն» սոցիալական աշխատանքի և սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնը գենդերային բռնության թեմաների վերաբերյալ դասախոսություններ է կազմակերպել դասախոսների համար:

Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի կողմից հանրապետության տարբեր մարզերում գենդերային բռնության թեմաների վերաբերյալ կազմակերպված դասախոսություններին, կլոր սեղաններին ու քննարկումներին մասնակցել են շուրջ 65 դասավանդողներ:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կրթության ոլորտում իրականացվել է նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և դասավանդողների որակավորման բարձրացում՝ ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանը:

¹⁷ Պաշտոնական տեղեկատվությունը տրամադրվել է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից 17.08.2015թ.-ին:

Իսկ նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի բարեփոխումների շրջանակներում կազմակերպվել են վերապատրաստման դասընթացներ ուսումնական հաստատությունների 920 դասավանդողների և արտադրական ուսուցման վարպետների համար՝ 41 խմբով: Դասընթացի ծրագրում ներառվել են նաև թեմաներ ՄԿՈՒ ոլորտում առկա գենդերային խնդիրների վերաբերյալ:

Միջոցառումներ են իրականացվել սովորողների մոտ մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում իրազեկվածության բարձրացման ուղղությամբ գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորման նպատակով: Իսկ քոլեջների ուսանողների հետ տարվել են մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ՝ նպաստելով տարբեր մասնագիտությունների մասին նրանց իրազեկվածության բարձրացմանը, ինչպես նաև իրականացվել են տարբեր թեմաներով ոչ ֆորմալ ուսուցման դասընթացներ՝ ուղղված աշխատաշուկայում նրանց մրցունակության բարձրացմանն ու հմտությունների զարգացմանը: Միաժամանակ 2012 թվականին կազմակերպվել է կարիերայի տոնավաճառ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների մասնակցությամբ, որտեղ և հանրակրթական դպրոցների սովորողները, և հասարակության տարբեր խմբերի ներկայացուցիչները հնարավորություն են ունեցել ծանաթանալու ՄԿՈՒ հաստատությունների կրթական ծրագրերին:

Ներառվել են գենդերային հիմնախնդիրներ ՄԿՈՒ պետական քաղաքականության մեջ:

ՄԱԶԾ կողմից իրականացվող ծրագրերի շրջանակում 2012 թվականին անցկացվել է հետազոտություն՝ «Նախնական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգի 2010-2011թթ. շրջանավարտների աշխատաշուկայում ներգրավվածության մասին», որի նպատակն էր ուսումնասիրել ոլորտի արդյունավետությունը, շրջանավարտների աշխատանքով ապահովվածությունը, շրջանավարտների ձեռք բերած հմտությունների ու կարությունների համապատասխանությունը գործատուի կողմից ներկայացվող պահանջներին: Հետազոտության շրջանակում ուսումնասիրվել են ՄԿՈՒ ոլորտի սովորողների ուսման և աշխատանքի համատեղմանը, սովորողների աշխատանքային փորձին (նախքան ուսումնական հաստատություն ընդունվելը), շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորություններին, ինչպես նաև նրանց կողմից աշխատանք փնտրելու տևողություններին վերաբերող հարցեր և այլն: Նշված հարցերի առնչությամբ ցուցանիշները հաշվարկվել են նաև գենդերային կտրվածքով, և որոշ դեպքերում առավել լավ ցուցանիշներ գրանցել են տղաները:

Ընդդեմ գենդերային բռնության 2013 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակում կրթության ոլորտում ներառվել են նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և դասախոսների վերապատրաստման մոդուլում գենդերային

բռնությանը վերաբերող թեմաներ: «Գենդերային բռնության հնարավոր դրսևորումները և դրանց կանխումը» թեման ներառվել է նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և մանկավարժական աշխատողների վերապատրաստման մոդուլում:

Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման 2014 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակում իրականացվել են աշխատանքներ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և մանկավարժների որակավորման բարձրացման ուղղությամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ գիտելիքների հաղորդման նպատակով:

Իրականացվել են միջոցառումներ մանկավարժական կադրերի վերապատրաստող անձնակազմի շրջանում՝ ուղղված սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական ու մեթոդական աջակցությանը: Արդյունքում ՀՀ ԿԳՆ Կրթության ազգային ինստիտուտի վերապատրաստող անձնակազմի համար իրականացվել են իրազեկման աշխատանքներ՝ սեռի հատկանիշով բռնության՝ ՀՀ-ում առկա խնդիրների, դրանց բացահայտման ու կանխարգելման ուղղությամբ իրականացվող գործընթացների վերաբերյալ: Կազմակերպվել են երեք կլոր-սեղան քննարկումներ՝ բռնության թեմաների վերաբերյալ իրազեկման բարձրացման և վերապատրաստման աշխատանքների արդյունավետության բարձրացման նպատակով:

Հանրապետության 12 տարածաշրջանային քոլեջներում գործող կարիերայի կենտրոններում անցկացվել են միջոցառումներ՝ սովորողների շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման հետ կապված խնդիրներին, մասնագիտական կրթության ոլորտում գործող մասնագիտություններին, աշխատաշուկայում մասնագիտությունների առկա պահանջարկին ծանոթացնելու, ինչպես նաև մասնագիտության ընտրության հարցում աղջիկների և տղաների մոտ սեռի հատկանիշով կարծրատիպերի հաղթահարման նպատակով:

Մասնավորապես, կազմակերպվել է 12 տարածաշրջանային քոլեջներում գործող կարիերայի կենտրոնների պատասխանատուների վերապատրաստում: 12 տարածաշրջանային քոլեջների և կարիերայի ուղղորդման կենտրոնների միջև համատեղ աշխատանքի արդյունավետությունը գնահատելու նպատակով, Եվրոպական կրթական հիմնադրամի փորձագետի խորհրդատվությամբ մշակվել են մոնիթորինգային ցուցանիշներ:

Բացի 12 տարածաշրջանային քոլեջներից, 2014 թվականին ընտրվել են նաև 10 ՄԿՈՒ հաստատություններ, որոնց հետ իրականացվում են աշխատանքներ՝ կարիերայի ստորաբաժանումների ներդրման և զարգացման ուղղությամբ: Ընտրվել են վերոնշյալ ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների համար պատասխանատուներ:

ՀՀ ԿԳՆ Կրթության ազգային ինստիտուտի վերապատրաստող անձնակազմի և կրթության ոլորտի այլ մասնագետների համար իրականացվել է իրազեկման աշխատանքներ՝ սեռի հատկանիշով բռնության ՀՀ-ում առկա խնդիրների, դրանց բացահայտման ու կանխարգելման ուղղությամբ իրականացվող գործընթացների վերաբերյալ: Նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենները, փոխտնօրենները և մանկավարժները վերապատրաստման դասընթացների ընթացքում կիրառելի են սեռի հատկանիշով բռնության, այդ թվում՝ ընտանեկան բռնության կանխարգելմանն առնչվող թեմաների վերաբերյալ, կազմակերպվել է քննարկումներ:

Գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ մեծ նշանակություն ունեն ՁԼՄ-ների կողմից կատարվող աշխատանքները:

ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության բաժնի պետ Աստղիկ Միրզախանյանը, ով նաև հանդիսանում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհրդի անդամ, դժգոհություն հայտնեց այժմյան ՁԼՄ-ների կողմից «գենդեր» հասկացության ապատեղեկատվության տարածման համար:¹⁸ Նա բարձրաձայնեց այն հարցը, որ վերջերս Հ1 հեռուստաընկերությանը նա ցանկանում էր դատի տալ, այն պատճառով, որ հեռուստահաղորդումներից մեկի ժամանակ սխալ բնորոշում է տրվել «գենդեր» բառին: Հետևաբար, անհրաժեշտություն է առաջանում այս ուղղությամբ առաջին հերթին աշխատանքներ իրականացվեն լրագրողների իրազեկվածության բարձրացման ուղղությամբ՝ հետագայում քաղաքացիներին մոլորության մեջ չզցելու համար:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրված տեղեկությունների համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության տեղեկատվության համաձայն լրատվամիջոցների աշխատողների համար կազմակերպվել է որակավորման բարձրացման միջոցառում ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը: 2011 թվականին ՄԱԲՀ-ի «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագիրը անցկացրեց սեմինար գենդերային հավասարության և գենդերային բռնության հիմնախնդիրներին անդրադարձող լրագրողների համար¹⁹:

¹⁸ Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության բաժնի պետ Աստղիկ Միրզախանյանի հետ, «Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 27:

¹⁹Պաշտոնական տեղեկատվությունը տրամադրվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից 06.08.2015թ.-ին:

2011թ. Համաշխարհային Բանկի աջակցությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության հետ համատեղ իրականացվել է «Կայուն զարգացման ծրագրի մշտադիտարկման գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» ծրագիրը: Ուսումնասիրվել է գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկմանն ուղղված միջազգային փորձը, մշակվել են գենդերային ցուցիչներ սոցիալական, տնտեսական, առողջապահության, գիտության և կրթության, գյուղատնտեսության ոլորտներում:

2011-2014 թթ. ընթացքում իրականացվել է «Գենդերային հիմնահարցեր» թեմայով քաղաքացիական ծառայողների (բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար, կրտսեր պաշտոնների համար) վերապատրաստման դասընթացներ ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2008թ. հուլիսի 8-ի N 567-Ա որոշմամբ հաստատված ծրագրով, որի շրջանակում վերապատրաստվել են բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար, կրտսեր պաշտոնների շուրջ 297 քաղաքացիական ծառայողներ:

2011 թվականին Էկոնոմիկայի նախարարության կողմից Սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանն աջակցության ծրագրի շրջանակում 38 կին գործարար ներգրավված են եղել 7 սկսնակ ձեռներեցության աջակցության դասընթացներում:

ՀՀ կառավարության 2011թ.-ի մայիսի 20-ի նիստի N 19 արձանագրային որոշմամբ հաստատված N 2 հավելվածի 22-րդ կետի պահանջի համաձայն ՀՀ Կոտայքի մարզպետի 29 հուլիսի 2011թ-ի N 94-Ա կարգադրությամբ ստեղծվել է մշտապես գործող գենդերային հանձնաժողով:

Երևանի քաղաքապետարանի կողմից 2011 թվականին սոցիալապես ծանր իրավիճակներում հայտնված հաշմանդամ, բազմազավակ, միայնակ գործազուրկ ընտանիքների հետ կազմակերպվել են քննարկումներ՝ կապված գենդերային կարծրատիպի վերացման հետ, տրամադրվել են համապատասխան նյութեր:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին տեղեկատվության համաձայն՝ Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի և ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակի հետ համատեղ Երևանի քաղաքապետարանի գենդերային հարցերով զբաղվող հանձնաժողովի և վարչական շրջանների գենդերային հարցերով աշխատանքային խմբերի աշխատակիցների համար կազմակերպվել են՝ պարապմունքներ «Բարձրագույն քաղաքական դասընթացներ» թեմայով:

Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի բ կետով նախատեսված դրույթի ապահովման համար անհրաժեշտ է մշակել մեխանիզմներ կանխելու և կանխարգելելու ընտանեկան բռնությունը:

2013 թվականին ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել է «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, որով

սահմանվում է ընտանեկան բռնության հասկացությունը, ընտանեկան բռնությունից պաշտպանության և դրա կանխարգելման բնագավառում լիազորություններ ունեցող մարմինները և այդ մարմինների ֆինանսավորման աղբյուրները, ընտանեկան բռնությունից պաշտպանելու և դրա կանխարգելման հատուկ մեխանիզմների տեսակները, դրանք կիրառելու հիմքերը, հատուկ մեխանիզմների կիրառման ժամանակ ընտանիքի անդամների իրավունքների պաշտպանությունը, ընտանեկան բռնություն կատարելու համար պատասխանատվությունը:²⁰

ՀՈՂՎԱԾ 6

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան, ներառյալ՝ օրենսդրական միջոցները՝ արգելելու կանանց առևտրի և կանանց պոռնկության շահագործման բոլոր տեսակները:

Հիմնախնդիրներ.

1. Բնակչության աղքատության մակարդակի բարձրացում:
2. Աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում ոչ բավարար իրազեկվածություն:
3. Ընտանիքներում իրականացվող կանանց նկատմամբ բռնություն:
4. Բնակչության ոչ բավարար զբաղվածության ապահովվածություն:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական գեկույցի առնչությամբ Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությանը.

- արդյունավետ իրականացնել մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարին ուղղված 2007-2009թթ. գործողությունների ազգային ծրագիրը,
- արդյունավետ ապահովել քրեական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի իրականացումը և միջոցներ ձեռնարկել մարդկանց շահագործմանը (թրաֆիքինգին) նպաստող հիմնական հանգամանքների կանխման ուղղությամբ՝ էլ ավելի սահմանափակելու այս երևույթը,
- էլ ավելի մեծացնել թե՛ գենդերային բռնության, թե՛ մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) գոհերի համար նախատեսված ապաստարանների ֆինանսավորումը, որը սկսվել է 2009 թվականին:

²⁰ <http://iravaban.net/25233.html>

- ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ քայլերը մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) գոհերի վերականգնման և հասարակության մեջ վերաինտեգրման համար,
- հաջորդ պարբերական զեկույցում ներկայացնել տեղեկատվություն և տվյալներ մարմնավաճառության շահագործման վերաբերյալ՝ ըստ սեռերի տարաբաժանման,
- ուժեղացնել ձեռնարկվող միջոցառումները՝ ուղղված կանանց և աղջիկներին մարմնավաճառությամբ զբաղվելուն դրդող հանգամանքների վերացմանը,
- ստեղծել մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց և աղջիկների համար ծառայություններ վերականգնման ու հասարակության մեջ վերաինտեգրվելու նպատակով և աջակցելու համար այն կանանց, որոնք ցանկանում են դադարեցնել մարմնավաճառությամբ զբաղվելը,
- վերացնել մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվությունը և զբաղվել մարմնավաճառության պահանջարկի խնդրով:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ քրեական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի համաձայն՝ Մարդու թրաֆիքինգը՝ շահագործման նպատակով մարդուն հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ստանալը, ինչպես նաև մարդուն շահագործելը կամ շահագործման վիճակի մեջ դնելը կամ պահելը՝ կյանքի կամ առողջության համար ոչ վտանգավոր բռնություն գործադրելով կամ դա գործադրելու սպառնալիքով կամ հարկադրանքի այլ ձևերով, առևանգման, խարեության կամ վստահությունը չարաշահելու, իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը օգտագործելու կամ նրան վերահսկող անձի հետ համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով նյութական կամ այլ օգուտ տալու կամ ստանալու կամ այդպիսիք խոստանալու միջոցով՝ պատժվում է ազատազրկմամբ՝ հինգից ութ տարի ժամկետով՝ գույքի բռնագրավմամբ կամ առանց դրա, որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով, կամ առանց դրա:

2. Նույն արարքը, որը կատարվել է՝

- 1. երկու կամ ավելի անձանց նկատմամբ,*
- 2. մի խումբ անձանց կողմից նախնական համաձայնությամբ,*
- 3. պաշտոնեական դիրքն օգտագործելով,*
- 4. կյանքի կամ առողջության համար վտանգավոր բռնություն գործադրելով կամ դա գործադրելու սպառնալիքով,*
- 5. ակնհայտ հղի կնոջ նկատմամբ,*
- 6. Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանը հատելով՝ անձի տեղափոխումը կազմակերպելու միջոցով՝ պատժվում է ազատազրկմամբ՝*

յոթից տասներկու տարի ժամկետով՝ գույքի բռնագրավմամբ կամ առանց դրա, որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով, կամ առանց դրա:

Սույն հոդվածի առաջին կամ երկրորդ մասով նախատեսված արարքը, որը՝

- 1. կատարվել է կազմակերպված խմբի կողմից,*
- 2. անզգուշությամբ առաջացրել է տուժողի մահ կամ այլ ծանր հետևանքներ՝ պատժվում է ազատազրկմամբ՝ տասից տասնչորս տարի ժամկետով՝ գույքի բռնագրավմամբ կամ առանց դրա, որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով կամ առանց դրա:*

Սույն հոդվածով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 132.2-րդ հոդվածով շահագործում են համարվում այլ անձի՝ պոռնկության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր աշխատանքը կամ ծառայությունները, ստրկության կամ ստրկությանը նմանվող վիճակի մեջ դնելը, առքը կամ վաճառքը, օրգանները կամ հյուսվածքները վերցնելը:

Սույն հոդվածով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 132.2-րդ հոդվածով նախատեսված հանցագործություններից տուժած անձն ազատվում է իր կատարած ոչ մեծ կամ միջին ծանրության այն հանցագործությունների համար քրեական պատասխանատվությունից, որոնցում ներգրավված է եղել իր նկատմամբ իրականացված թրաֆիքինգի կամ շահագործման ընթացքում և այդ արարքները կատարել է հարկադրանքի ներքո:

2008 թվականի նոյեմբերի 20-ին ուժի մեջ է մտել «Մարդկանց շահագործման թրաֆիկինգի ենթարկված անձանց ազգային ուղորդման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության N 1385-Ա որոշումը:

2015 թվականի հունիսի 30-ին ուժի մեջ է մտել «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» ՀՀ օրենքը:

2004-2015 թվականների ընթացքում ՀՀ կառավարության կողմից մարդկանց շահագործման դեմ պայքարի ուղղությամբ ընդունվել է 4 ազգային ծրագիր:

Այսպես, 2004 թվականի ՀՀ կառավարության N 58-Ն որոշմամբ հաստատվել է «Հայաստանի Հանրապետությունից շահագործման նպատակով մարդկանց ապօրինի փոխադրման, տեղափոխման և առուվաճառքի (թրաֆիկինգ) կանխման հայեցակարգն ու հայաստանի հանրապետությունից շահագործման նպատակով մարդկանց

ապօրինի փոխադրման, տեղափոխման և առուվաճառքի (թրաֆիկինգ) կանխման 2004-2006 թվականների միջոցառումների ազգային ծրագիրը»:

2007 թվականին ՀՀ կառավարությամբ հաստատվել է «Հայաստանի Հանրապետությունում 2007-2009 թվականների ընթացքում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի կազմակերպման ազգային ծրագիրը»:

«2010-2012 թթ. ընթացքում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի կազմակերպման ազգային ծրագիրը» թվով երրորդ ազգային ծրագիրն է, որը ընդունվել է ՀՀ կառավարության կողմից 2010թ. սեպտեմբերի 3-ի N 1140-Ն որոշմամբ:

2013 թ. փետրվարի 28-ին թիվ 186-Ն որոշմամբ ՀՀ կառավարությունը հաստատեց «Հայաստանի Հանրապետությունում 2013-2015 թվականների ընթացքում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի կազմակերպման չորրորդ ազգային ծրագիրը», որը մշակվել էր ՀՀ-ում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հարցերով խորհուրդին կից աշխատանքային խմբի կողմից:

2007 թ. ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետությունում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հարցերի խորհուրդ: Խորհրդի կազմի մեջ մտնում են ՀՀ փոխվարչապետը, ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարը (խորհրդի նախագահ), ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարը, ՀՀ արդարադատության նախարարը, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարը, ՀՀ ֆինանսների նախարարը, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարը, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը, ՀՀ առողջապահության նախարարը, ՀՀ սփյուռքի նախարարը, ՀՀ պաշտպանության նախարարի առաջին տեղակալը, ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի տեղակալը, ՀՀ գլխավոր դատախազի տեղակալը, ՀՀ կառավարությանն առընթեր ազգային անվտանգության ծառայության տնօրենի առաջին տեղակալը, ՀՀ կառավարությանն առընթեր ՀՀ ոստիկանության պետի տեղակալը, ՀՀ Նախագահի աշխատակազմի արտաքին կապերի վարչության պետը, ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության միգրացիոն պետական ծառայության պետը (հանձնաժողովի քարտուղար), ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը (համաձայնությամբ), ՀՀ Ազգային ժողովի մարդու իրավունքների պաշտպանության և հանրային հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահը:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը յուրաքանչյուր տարի իր գործունեության հաշվետվություններում ներկայացնում է տվյալ տարում քանի շահառու է ստացել առաջնային օգնություն:

Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի նախարարության և «ԱՄՔՈՐ» հասարակական կազմակերպության հետ 2011թ. կնքվել է պայմանագիր, որն իրականացնում է «Թրաֆիքինգի գոհերին պետական աջակցություն» ծրագիրը:

Այսպես, 2011-2014 թվականներին «Թրաֆիքինգի գոհերին պետական աջակցություն» ծրագրի շրջանակներում շուրջ 107 շահառուներին տրամադրվել է առաջնային օգնություն, կացարան, վերականգնողական ծառայություններ, բժշկական, սոցիալական, հոգեբանական օգնություն և իրավաբանական խորհրդատվություն²¹:

2014 թվականի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույցի **հետազոտությունների համաձայն**, աղջիկները կազմում են թրաֆիքինգի գոհերի յուրաքանչյուր երեքից երկուսը, իսկ կանանց հետ միասին՝ ամբողջ աշխարհի թրաֆիքինգի գոհերի 70%-ը: Ըստ ՀՀ ոստիկանության տվյալների՝ **2012-ից մինչ 2014 թվականի առաջին կիսամյակը ներառյալ Հայաստանում թրաֆիքինգի հատկանիշներով հարուցվել է 31 քրեական գործ, որով հայտնաբերվել և տուժող է ճանաչվել 39 անձ, իսկ մեղադրանք է առաջադրվել 29 անձի: Հարուցված գործերի շրջանակում հայտնաբերված թրաֆիքինգի գոհերի մեծամասնությունը (28) կանայք են, 10-ը՝ տղամարդիկ, ընդ որում՝ գոհերից 14-ը հանցագործության կատարման ժամանակ եղել է անչափահաս²²:**

2013 թվականի հունիսի 20-ին ԱՄՆ Պետքարտուղարությունը հրապարակեց մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) վերաբերյալ 2012 թվականի տարեկան զեկույցը: Զեկույցի համաձայն, Հայաստանն առաջին անգամ դասվել է միջազգային թրաֆիքինգի դեմ պայքարի տեսանկյունից 1-ին խմբում²³:

2010-2014թթ. և 2015թ. առաջին կիսամյակում ՀՀ-ում թրաֆիքինգի են ենթարկվել 83 անձ, որոնցից 63-ը կանայք են²⁴:

Կան մի շարք հասարակական, ինչպես նաև միջազգային կազմակերպություններ, ովքեր ջանք չեն խնայում օգնություն տրամադրել թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց օգնելու և աջակցելու համար: Այդ կազմակերպությունների թվին են դասվում «Հույս և օգնություն» ՀԿ, «Աուդիո-վիզուալ լրագրողների ասոցիացիա», «Հայկական Կարիտաս» ԲՀԿ, Միգրացիայի միջազգային կազմակերպությունը, ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակ և այլ հասարակական կազմակերպություններ: Նրանք իրենց գործունեության ընթացքում ոչ միայն տրամադրում են առաջնային օգնություն (բժշկական, հոգեբանական,

²¹ <http://www.mlsa.am/home/company.php?sec=report>

²² 2014 թվականի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույց:

²³ <http://www.mta.gov.am/files/docs/822.pdf>

²⁴ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 18.08.2015թ.-ին ՀՀ գլխավոր դատախազության կողմից:

իրավաբանական), այլ նաև նպաստում են ընդհանուր առմամբ քաղաքացիների իրազեկվածության բարձրացմանը:

Ունենալով մի շարք օրենսդրական կարգավորումներ այս ոլորտում, նպատակահարմար է իմանալ, թե արդյոք այն նպաստում է այս խնդրի լուծմանը, «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ի նախագահ Ենոք Շատվորյանը հայտնեց, որ խնդիրը ոչ թե թրաֆիկյորներին պատժելն է, կամ համապատասխան օրենսդրության ընդունումը , այլ խնդիրը պետության կողմից համապատասխան պայմանների ստեղծումն է, ինչը թույլ կտա կանանց ունենալ աշխատանք, ընտանիք և բարեկեցիկ կյանք:

«Հույս և օգնություն» ՀԿ-ն և «ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ն այս խնդրի լուծման առնչությամբ համագործակցում են Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հետ, ինչպես նաև Կրթության և գիտության նախարարության հետ: Սերտորեն համագործակցում են նաև քննիչների հետ, փորձում միահամուռ ուժերով օգնություն ցուցաբերել թրաֆիկինգի ենթարկված անձանց:

«Հույս և օգնություն» ՀԿ-ն յուրաքանչյուր տարի իր գործունեության զեկույցում նշում է տարեկան կտրվածքով քանի շահառու է դիմել նրանց և ինչ միջոցառումներ են իրականացվել:

Այսպես, 2014 թ-ի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ն աջակցություն է տրամադրել 12 շահառուի, որոնցից 2014 թ. նույնացվել և ՀԿ է ուղղորդվել ՀՀ ոստիկանության կողմից թրաֆիքինգի 5 զոհ, նրանցից 3-ը եղել են աշխատանքային թրաֆիքինգի, իսկ 2-ը՝ հարկադիր մուրացկանության դեպքեր: Թվով 9 զոհեր ստացել են իրավաբանի, 10-ը՝ հոգեբանի, իսկ 12-ը սոցիալական աշխատողի աջակցություն ըստ առկա կարիքների և խնդիրների: 2015 թ.-ի հունվար-հունիս ամիսներին ՀԿ-ի միջոցով զբաղվածության առաջարկ է արվել նոր նախնական նույնացված մեկ թրաֆիքինգի զոհի: Առաջարկը ընդունվել է հաջող ելքով, շահառուն ընդունվել է աշխատանքի: 2015թ-ի հունվար-հունիս ամիսներին աջակցություն են ստացել 8 շահառու, որոնցից 2015 թ. ՀՀ քննչական կոմիտեի ՀԿԳ քննության գլխավոր վարչության կողմից տուժող է ճանաչվել 1 նոր դեպք, մնացած 7-ը ՀԿ-ի կողմից նախկինում նույնացված շահառուներն են: Շահերի պաշտպանություն դատարանում իրականացվել է 4 շահառուի նկատմամբ, առողջապահական աջակցություն են ստացել 2-ը²⁵:

Մարդկանց շահագործման և թրաֆիկինգի խնդիրը որոշ չափով լուծելու համար հարկավոր է հետևել միջազգային փորձին, ինչու ոչ, նաև ընտրել միջազգային լավագույն փորձ Հայաստանի Հանրապետության համար:

²⁵ «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ի տնօրեն Ենոք Շատվորյանի հետ, «Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 4:

Ե. Շատվորյանը միջազգային փորձի և միջազգային լավագույն փորձի ներդրման համար նշեց, որ Վրաստանում գործում է ֆոնդ, որի օգնությամբ թրաֆիքինգից տուժածներին բավարար օգնություն է տրամադրվում, և եթե անձը ճանաչվում է որպես տուժած նրան ֆոնդից օգնություն է տրամադրվում: Նրա կարծիքով ֆոնդը օգտակար կլինի Հայաստանի համար, քանի որ այստեղ նման ֆոնդ չի գործում:

Այնուամենայնիվ, Ենոք Շատվորյանը կարծում է, որ առաջնայինը պետության կողմից համապատասխան պայմանների ստեղծումն է: Իսկ դրա համար հարկավոր է ունենալ ուժեղ պետություն, ուժեղ իր քաղաքացիների համար, հակառակ դեպքում նման խնդիրներն անխուսափելի են:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Կանանց հիմանահարցերի բաժնի պետ Արմենուհի Թանաշյանը կարևորեց նոր՝ «Մարդկանց թրաֆիկինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» օրենքի ընդունումը:

Այդ նպատակով այժմ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, ինչպես նաև ՀՀ կառավարությունը աշխատում է այդ ուղղությամբ, ընդունվում են վարչապետի հրամաններ, կառավարության որոշումներ: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն էլ իր հերթին այժմ մշակում է բավականաչափ ընթացակարգեր:

ՀՀ կառավարության 2004 թվականի մարտի 4-ի N 318-Ն որոշման համաձայն՝ Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) ենթարկված անձինք մտնելով սոցիալապես անապահով ու առանձին խմբերի մեջ, ստանում են անվճար բժշկական օգնություն:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ՀՀ առողջապահության նախարարության հետ համագործակցության շրջանակներում թրաֆիկինգի ենթարկված անձանց ուղորդում է համապատասխան բուժհաստատություններ:

Արմենուհի Թանաշյանը վկայակոչեց այն հանգամանքը, որ մինչև թրաֆիկինգի ենթարկված անձանց օգնելը և աջակցություն ցուցաբերելը, անհրաժեշտ է անցնել նույնացման հետևյալ երեք փուլերով՝ նախնական նույնացում, երբ հայտնաբերվող անձը հայտարարում է, որ ինքը շահագործման ենթարկված զոհ է, երկրորդ՝ ոստիկանության կողմից գնահատում, իսկ երրորդը՝ դատարանի կողմից թրաֆիկինգի զոհ ճանաչել:

Սակայն, պետք է ուշադիր լինել, քանի որ դատարանում կարող է պարզվել, որ ենթադրվող զոհը ոչ թե զոհ է, այլ կազմակերպիչ: Հնարավոր են նաև դեպքեր, երբ

ընդհանրապես կարող է չպարզվել անձի կարգավիճակը համապատասխան փաստարկների բացակայության պատճառով²⁶:

«ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ի հակաթրաֆիկինգային և Առողջապահական ծրագրերի համակարգող Վիկտորիա Ավակովայի կարծիքով կարևորը ոչ միայն թրաֆիքինգի գոհերին գտնելն է, այլ նաև աջակցելը, որպեսզի հետագայում նա վերահիստեգրվի և կրկին գոհ չդառնա ու լինի հասարակության լիիրավ անդամ:

«ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ն օգնություն է տրամադրում բոլոր թրաֆիկինգի բոլոր գոհերին, անկախ նրանից թե գոհը համագործակցում է իրավապահ մարմինների հետ, թե՛ ոչ:

Այժմ օրենքի ընդունմամբ թրաֆիկինգի ենթարկած գոհը ազատվում է իրավապահ մարմինների հետ համագործակցելու պարտավորությունից: Բսկ նախկին օրենսդրական կարգավորմամբ գոհը չհամագործակցելու արդյունքում աջակցության ամբողջական փաթեթի ստանալու իրավունք չուներ, այլ միայն առաջնային օգնության:

Վ. Ավակովայի խոսքերով պետությունը հանդես է գալիս աջակցողի դերում և ողջունեց այն փաստը, որ 2010թ.-ից գոհերին տրամադրվող կացարանը մասնակի ֆինանսավորվում է պետության կողմից, ինչպես նաև պետական բյուջեից որոշակի գումար հատկացվում է նաև գոհերի աջակցության համար:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը Ռանցևն ընդդեմ Կիպրոսի և Ռուսաստանի (Rantsev vs Cyprus and Russia) գործի քննության արդյունքում վճռեց, որ մարդկանց թրաֆիքինգն ընկնում է Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի պաշտպանության շրջանակի մեջ, և որ պետության պարտավոր է քննությունն իրականացնել մարդկանց թրաֆիքինգի հետ կապված գործերով, երբ հավաստի կասկածներ կան այն մասին, որ անձը ենթարկվել է թրաֆիքինգի²⁷:

«ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ն իրականացնում է առաջնային օգնություն, այդ թվում՝ բուժապասարկում, իրավաբանական օգնություն, հոգեբանական աջակցություն, կացարան: Ընդ որում գոհերի գտնվելու վայրը, անձնական տվյալները պահվում են գաղտնի, նույնիսկ կազմակերպության աշխատողների համար: Այսինքն, թվով շատ քիչ մարդկանց է հայտնի գոհերի գտնվելու վայրը:

2004թ.-ից կազմակերպությունը ակտիվորեն համագործակցում է ոստիկանության հետ, ՀԿ-ների կողմից կազմակերպվել են բազմաթիվ դասընթացներ և նրանց հետ համագործակցությունը բավականին դրական ազդեցություն է ունեցել

²⁶ «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ Աշխատանքային և սոցիալական հարցերի նախարարության կանանց հիմնահարցերի բաժնի պետ՝ Արմենուհի Թանաշյանի հետ, «Մարդկանց թրաֆիկինգի և շահագործման հիմնանդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 5:

²⁷ <http://www.osce.org/hy/secretariat/117833?download=true>

ուստիկանների կողմից կատարվող աշխատանքների վրա, ինչպես նաև մասնակցում է տարբեր ժողովների, կոնֆերանսների, ունենում է այս ոլորտի մասնագետների հետ հանդիպումներ:

ՀԿ-ն ունեցել է դեպքեր, որ պետությունը գոհին ուղարկել է դասընթացների և գործատուն հետազայում նրան վերցրել է աշխատանքի: ՀԿ-ն իհարկե ջանք չի խնայում գոհին հնարավորություն տալու և աջակցելու համար, իհարկե, եթե մարդը ուզում է իր կյանքը փոխել: Նա նաև հավելեց, որ 2015թ. քիչ են եղել ՀԿ դիմողները:

Կանանց դեմ բռնության խնդիրը նույնպես պատճառ է դառնում թրաֆիքինգի ենթարկվելուն:

«ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ն ունեցել է դեպքեր, երբ ընտանեկան բռնության ենթարկվածները նույնպես թրաֆիքինգի գոհ են դարձել: Վ.Ավակովայի համոզմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ օրենսդրությունը պետք է ևս կարգավորվի:

Այս ուղղությամբ որոշակի քայլեր պետք է ձեռնարկվի հոգաբարձության խորհրդի և դպրոցների կողմից: Ե՛վ խորհուրդը, և՛ դպրոցները ունեն իրավասություն ընտանիքի հետ աշխատելու և այս հարցը կարգավորել, սակայն Վ. Ավակովայի խոսքերով հնարավորություն և նրանց մոտ ցանկություն չկա:

Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույցի համաձայն՝ մարմնավաճառները սեռավարակների տարածման ռիսկի խումբ են հանդիսանում, իրավապահ մարմինների ուղղորդմամբ պարբերաբար հետազոտություն են անցնում, այդ թվում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի վարակի, և անհրաժեշտության դեպքում պետպատվերի շրջանակներում բուժում են ստանում Մաշկա-վեներական կենտրոնում, որի տվյալների համաձայն՝ հետազոտվողների 60%-ի մոտ հայտնաբերվում են վեներական հիվանդություններ: Տարեկան 1-2 մարմնավաճառի մոտ ՄԻԱՎ է ախտորոշվում²⁸:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությունը վերացնել մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվությունը:

Սակայն այս առումով ոչ մի քայլ չի ձեռնարկվել, քանի որ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 1791-րդ հոդվածով նախատեսվում է,

²⁸ Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույց:

որ պոռնկությամբ զբաղվելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քսանապատիկի չափով: Նույն գործողությունները, որոնք կրկին անգամ կատարվել են վարչական տույժ նշանակելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում են տուգանքի նշանակում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քառասնապատիկի չափով:

ՀՈՂՎԱԾ 7.

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը երկրի քաղաքական ու հասարակական կյանքում և, մասնավորապես, կանանց համար, տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով, ապահովում են հետևյալ իրավունքները.

ա) քվեարկելու բոլոր ընտրություններում և հանրաքվեներում, ընտրվելու բոլոր պետական ընտրովի մարմիններում,

բ) մասնակցելու կառավարության քաղաքականության ձևավորմանն ու իրականացմանը և կառավարման բոլոր մակարդակներով զբաղեցնելու պետական պաշտոններ և իրականացնելու բոլոր պետական գործառույթները,

գ) մասնակցելու երկրի հասարակական ու քաղաքական կյանքին առնչվող հասարակական կազմակերպությունների և միավորումների գործունեությանը:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Եզրափակիչ ղիտարկումները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ հետևյալն են²⁹

- Ողջունելով ընտրական օրենսգրքում կատարված փոփոխությունները, որոնք կանանց համար նախատեսում են 15-տոկոսանոց քվոտա և յուրաքանչյուր 10 թեկնածուների թվում առնվազն մեկին, Կոմիտեն մտահոգված է նրանով, որ քվոտան արդյունք չունի:
- Կոմիտեն նաև մտահոգված է, որ մասնակից պետությունը ոչ միայն ժամանակավոր հատուկ միջոց չի օգտագործել որպես ընդհանուր քաղաքականություն Կոնվենցիայի ընդգրկած բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց փաստացի հավասարության ապահովումը արագացնելու կամ կանանց իրավունքների առումով, մասնավորապես՝ աշխատավայրում և քաղաքականության մեջ կանանց վիճակի բարելավման նպատակով:
- Կոմիտեն նաև մտահոգված է ժամանակավոր հատուկ միջոցների հստակ ըմբռնման բացակայությամբ, ինչը սահմանված է Կոնվենցիայի 4 (1)

²⁹Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ ղիտարկումները / 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 16, 28:

հողվածում և լրացուցիչ բացատրված Կոմիտեի թիվ 25 Ընդհանուր հանձնարարականում:

- Կոմիտեն շարունակում է իր մտահոգությունն արտահայտել քաղաքական և հասարակական կյանքում կանանց մասնակցության շատ ցածր մակարդակի կապակցությամբ, հատկապես՝ որոշումներ կայացնող մարմիններում, ներառյալ Ազգային ժողովը, կառավարությունը, դիվանագիտական ծառայությունը, տարածքային և տեղական ինքնակառավարման մարմի նները և դատական բարձր պաշտոնները:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ հետևյալն են³⁰

Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությանը.

- արագացնել ընտրական օրենսգրքում 15-տոկոսանոց քվոտան բարձրացնելու վերաբերյալ փոփոխություններ կատարելու գործընթացը և քննարկել այն առաջարկված 20 տոկոսից էլ ավելի բարձրացնելու հնարավորությունը,
- անցկացնել իրազեկման բարձրացման ազգային քարոզարշավներ, հատկապես՝ գյուղական շրջաններում, բացատրելով քաղաքական և հասարակական կյանքին կանանց մասնակցության կարևորությունը,
- բարձրացնել կանանց ներկայացվածությունը քաղաքական և հասարակական կյանքում, այդ թվում նաև միջազգային մակարդակում,
- վերանայել ժամանակավոր միջոցների կիրառումը՝ համաձայն Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին կետի և Կոմիտեի թիվ 23, 25 Ընդհանուր հանձնարարականների. Կանանց ներկայացվածության մակարդակի բարձրացման նպատակով նման միջոցների կիրառումը պետք է ներառի շեմերի սահմանում՝ ժամանակացույցներով կամ ավելացված քվոտաներ,
- ապահովել քաղաքական կյանքում կանանց անվտանգությունը և խրախուսել հասարակական հարցերում նրանց մասնակցությունը:

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում նշվել է հետևյալը³¹

«Կոմիտեի հանձնարարականների 16-րդ կետի իրականացման վերաբերյալ տեղեկացնում ենք, որ ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը

³⁰Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումներ/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 17, 29:

³¹ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 23:

պայմանավորված է պետության կողմից սոցիալական և իրավական առանձնակի ուշադրության կարիք ունեցող անձանց վիճակի բարելավմանն ուղղված մտահոգությամբ: Որպես առաջնահերթություն ընդունելով գենդերային հավասարության խնդիրները, ՀՀ ընդունում և հետևողականորեն իրականացնում է ազգային ծրագրեր: 2011 թվականին հաստատված ազգային ծրագիրը վերաբերում է 2011-2015 թթ. ժամանակահատվածին և ուղղված է լուծելու կանանց խնդիրները սոցիալական, տնտեսական և այլ ոլորտներում: Այն իրականացվում է հասարակության տարբեր հատվածների հետ սերտ համագործակցությամբ, այդ թվում՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների, հասարակական կազմակերպությունների և այլն»:

Կոմիտեի հանձնարարականների 17-րդ, 28-րդ և 29-րդ կետերի վերաբերյալ ընդհանրապես չի խոսվում վերոնշյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում: Այսինքն, կարելի է ենթադրել, որ ոչ մի գործունեություն չի ծավալվել վերոնշյալ հանձնարարականների կետերի իրականացման ուղղությամբ: Ավելին, սույն զեկույցի շրջանակներում բերված վիճակագրությունները ևս ցույց կտան, որ քաղաքական կյանքում կանանց ներկայացվածության աստիճանը գրեթե չի բարձրացվել, իսկ որոշ ոլորտներում նույնիսկ հետընթաց է գրանցվել:

ա) Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները ապահովելու կանանց բոլոր ընտրություններում և հանրաքվեներում քվեարկելու և բոլոր պետական ընտրովի մարմիններում ընտրվելու իրավունքները:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

Հարկ է նշել, որ ի վերջո ընդունվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը, որի «Հավասար ընտրական իրավունքների երաշխիքները» վերտառությամբ 12-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Կանայք և տղամարդիկ ունեն հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին, հանրաքվեներին մասնակցելիս:

2. Ընտրություններ անցկացնելիս կանայք և տղամարդիկ հավասարապես ապահովվում են արդարացի և իրական հնարավորություններով՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ ընտրելու և ընտրվելու իրավունքն իրականացնելու համար:

3. Կանանց և տղամարդկանց զուգակշռված (հավասարակշռված) ներկայացվածության հասնելու նպատակով պետությունը կարող է սահմանել ընտրովի մարմիններում առավել քիչ ներկայացված սեռի թեկնածուների աջակցմանն ուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցներ:

4. *Ընտրություններին կուսակցությունների մասնակցությունը պետք է ապահովված լինի թեկնածուների ընտրական ցուցակներում գենդերային ներկայացվածությամբ՝ օրենքով սահմանված քվոտաներով:*

Նաև նախատեսված է համանման կարգավորում ՀՀ ընտրական օրենսգրքով, որի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *ընտրողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից, ընտրելու և ընտրվելու իրավունք ունեն:*

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆ ՕՐԵՆՍԴԻՐ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Հիմնախնդիրներ.

1. **Օրենսդիր իշխանությունում Կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:**
2. **Կանայք չեն առաջադրվում մեծամասնական ընտրահամակարգով:**

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ ընտրական օրենսգրքում կատարված փոփոխություններից հետո 108-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվեց հետևյալ կարգավորումը՝ *Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (2-6, 2-11, 2-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 80 տոկոսը:*

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Օրենսդիր իշխանությունում Կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:

Միջխորհրդարանական միության կողմից կազմվել է աղյուսակ, համաձայն որի Հայաստանի Հանրապետությունը 140 երկների մեջ օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցությամբ զբաղեցնում է 110-րդ հորիզոնականը, ինչը ցածր ցուցանիշ է:³² Առաջին հորիզոնականում է գտնվում Ռուանդան, որտեղ կանանց մասնակցությունը կազմում է մինչև 63,8 %: Հաջորդ հորիզոնականներում են գտնվում Բոլիվիան, Կուբան, Շվեդիան, Էկվադորը, Ֆինլանդիան և այլն:

Աղյուսակ 2-ում ներկայացված է Միջխորհրդարանական միության կողմից կազմված վիճակագրություն աշխարհի 140 երկրների խորհրդարաններում կանանց ներկայացվածության աստիճանի վերաբերյալ:

Աղյուսակ 2

³²<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

Աշխարհի դասակարգում					
Տեղ	Երկիր	Ընտրություններ	Պատգամավորների թիվ	Կանայք	% Կ
110	Հայաստան	2012	131	14	10.7%

Նախկին օրենսդրական կարգավորմամբ նախատեսված էր հետևյալը՝ ԱԺ համամասնական ընտրակարգով կուսակցության ներկայացրած ընտրական ցուցակում առնվազն 5% պետք է լինեն կանայք: Վերոնշյալ նորմով նախատեսված քվոտան նույնիսկ զավեշտալի էր: Ինչպես նաև, չկար պարտադիր պահանջ ամբողջ թվով հնգյակների վերաբերյալ: Չնայած բոլոր կուսակցական ցուցակներում համաձայն այդ փոփոխությունների, կանանց ներկայացվածությունը կազմել է 20 և ավելի տոկոս, սակայն ընտրությունների արդյունքում խորհրդարանում ներկայացված է ընդամենը 14 կին կամ 10,7%-ը: Որքան էլ նոր կարգավորումը դրական լինի, պետք է նշել, որ վերջինս խտրական է այն առումով, որ սկսում է ոչ թե 1-5, այլ 2-6 հնգյակով՝ հնարավորություն տալով կին թեկնածուներ չընդգրկել առաջին հնգյակներում:

Աղյուսակ 3-ում ներկայացված է ՀՀ պատգամավորների թիվը ՀՀ 1-ին հանրապետության խորհրդարանից սկսած մինչև 3-րդ հանրապետության ԱԺ 5-րդ գումարման ժամանակ.³³

Աղյուսակ 3

Հայաստանի 1-ին և 3-րդ հանրապետությունների խորհրդարանները	Պատգ. քանակը	ընդհ.	Մեծամասն. համակարգ	Համամասն. համակարգ	Կին պատգ. ընդհ. քանակը	Մեծ. ընտր. ընտրված կին պատգ. քանակը	Համ. ընտր. ընտրված կին պատգ. քանակը
1918թ.-ի Հայաստանի 1-ին հանրապետության խորհրդարան	82		82	0	3 3.66%	3 3.66%	0
1990թ.-ի Հայաստանի առաջին գումարման Գերագույն խորհուրդ	260		260	0	9 3.46%	9 3.46%	0
1995թ.-ի ՀՀ առաջին գումարման Ազգային	190		150	40	12	4	8

³³ Տեղեկատվությունը ներկայացված է 2015 թվականի օգոստոսի 31-ի դրությամբ:

ժողով				6.32%	2.67%	20%
1999թ.-ի ՀՀ երկրորդ գումարման Ազգային ժողով	131	75	56	4 3.05%	1 1.33%	3 5.6%
2003թ.-ի ՀՀ երրորդ գումարման Ազգային ժողով	131	75	56	7 5.34%	1 1.79%	6 8%
2007թ.-ի ՀՀ չորրորդ գումարման Ազգային ժողով	131	41	90	12 9.16%	0	12 9.16%
2011թ.-ի ՀՀ հինգերորդ գումարման Ազգային ժողով	131	41	90	14 10.68%	2 4,87 %	12 13,3 %

Աղյուսակի 3-ի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելուց հետո նկատվել է թեև չնչին, սակայն դրական տեղաշարժ: Այդ տեղաշարժը ապացուցում է այն հանգամանքը, որ քվոտաների ներդնումը և քվոտաներով նախատեսված ներկայացվածության պարտադիր թվաքանակի բարձրացումը ինքնանպատակ չեն: Այսպես, 2012 թվականի մայիսի 6-ին կայացած խորհրդարանական ընտրությունների արդյունքներով հինգերորդ գումարման ԱԺ-ի կազմում կանանց թիվն ավելացել է հասնելով 14-ի: Եթե ներկայացնենք բաշխումը ըստ խմբակցությունների, ապա ՀՀԿ խմբակցության կազմում 69 պատգամավոր է, որոնցից 9-ը կին են, ԲՀԿ խմբակցության կազմում 37, այդ թվում՝ 2 կին, Հայ ազգային կոնգրեսի խմբակցություն – 7 պատգամավոր՝ 1 կին, Օրինաց երկիր խմբակցություն – վեց պատգամավոր՝ 1 կին, Ժառանգություն խմբակցություն 5 պատգամավոր՝ 1 կին,

ՀՅԴ խմբակցություն հինգ պատգամավոր՝ կին չկա: Համեմատելով խմբակցությունների կազմը նախորդ գումարման հետ նշենք, որ ՀՀԿ խմբակցությունը ավելացրել է կանանց թիվը իր կազմում՝ անցյալ գումարման 3,1 տոկոսից մինչև այսօրվա 13%-ը:³⁴

Եթե ուսումնասիրենք ավելի վաղ ժամանակաշրջանում օրենսդիր մարմիններում կանանց ներկայացվածությունը, ապա պարզ կդառնա, որ միայն քվոտաների ներդրումը բավարար չեն: Այսպես, վերակառուցման ժամանակաշրջանի սկզբին կանայք կազմում էին ԽՍՀՄ Գերագույն Խորհրդի (1984 թ.-ի ընտրությունների) պատգամավորների 32.8 %-ը, միութենական հանրապետությունների Գերագույն խորհուրդների (1985 թ.-ի ընտրությունների) պատգամավորների 36%-ը, շրջանային, գյուղական խորհուրդների (1985թ.-ի ընտրությունների) պատգամավորների 50%-ը: Սակայն ընտրովի մարմինների ձևավորման համար արհեստականորեն մտցված կանանց քվոտաները չէր արտացոլում քաղաքական որոշումների ընդունման գործընթացում նրանց իրական քաղաքական մասնակցությունը և դերը: Առաջին այլընտրանքային և անկախ ընտրությունները կտրուկ նվազեցրին կանանց ներկայացվածությունը ԽՍՀՄ և Հայաստանի Գերագույն խորհուրդներում: ԽՍՀՄ Գերագույն խորհրդի 1988 թ.-ի ընտրություններում 2250 պատգամավորական տեղերից կանայք զբաղեցրին 343-ը, որ կազմում էր ընդհանուր թվի միայն 15.6 %-ը: Վերոնշյալը ապացուցում է, որ միայն քվոտային համակարգի վրա հույսը դնելը կանանց ներկայացվածության բարձրացման նպատակով նույնպես անիմաստ է: Անհրաժեշտ է վերջինս գույակցել այլ միջոցներով: Բացի այդ, ձևավորվել է ինքնաբացարկի պրակտիկա, որի հետևանքով 20%-ի փոխարեն խորհրդարան անցան մոտ 10% կին պատգամավորներ:

ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյանը գտնում է, որ ներկայիս դրության պայմաններում քվոտայի առկայությունը անհրաժեշտություն է՝ կապված կանանց իրավական հնարավորությունների իրացման հետ, ինչը և կնպաստի հասարակությունում կանանց դերակատարության բարձրացմանը, հասարակությունում առկա որոշակի կարծրատիպեր կոտրելուն և այլն: Սակայն Արփինե Հովհաննիսյանը կին պատգամավորների թվաքանակի նվազ լինելը բացատրում է ոչ թե իրավական ակտերի անկատարությամբ, այլ կանանց հոգեկերտվածքով, որտեղ ինչ-որ առումով իր տեղն ունի «Հայրիշխանություն» հասկացությունը, ինչպես նաև նրանց օրենսդիր մարմիններում ակտիվության պակասով: Տվյալ հանգամանքը չի կարող ապահովել առավելագույն երաշխիք վերոնշյալ խնդիրը լուծելու համար:³⁵

³⁴ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 34:

³⁵ Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյանի հետ, «Օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 28:

Ուսումնասիրենք միջազգային լավագույն փորձը այս հարցի կապակցությամբ:

Ռուանդայում 2003թ.-ին Կառավարությունը հավանություն տվեց նոր Սահմանադրությանը, որն իր մեջ ներառում էր Կառավարության բոլոր մակարդակներում կանանց համար քվոտաների համակարգ: Օրենսդրությունը պարտադրում էր, որ բոլոր ներկայացուցիչների 30 տոկոսը, ներառելով օրենսդիր մարմինը, լինեն կանայք: Ռուանդայի քվոտաները մի շարք այլ համակարգերից տարբերվում է նրանով, որ քվոտան միայն չի տարածվում թեկնածուների վրա, այլ նաև ապահովում է կանանց համար տեղերի նվազագույն քանակ (որը հաճախ հայտնի է որպես Արդյունքի Հավասարության քվոտա): Միայն կանայք են իրավասու քվեարկել միայն կանանց համար նախատեսված տեղերի համար:

Ավելի ուշ այդ տարվա ընտրություններին կանայք բարձրացրեցին իրենց մասնակցության աստիճանը պառլամենտի ստորին պալատում 23-ից՝ դարձնելով 49 տոկոս: 2008 թվականին ընտրությունների հաջորդ փուլում կանանց կուսակցական ժողովը հոյակապ ռազմավարական քայլ կատարեց: Կանայք, ովքեր ձեռք էին բերել համրավ իրենց կանանց համար ապահովված տեղերում, որոշեցին օգտագործել իրենց հեղինակությունն ու փորձը չապահովված տեղերում՝ հնարավորություն տալով միայն կանանց համար նախատեսված պաշտոններում նոր կին առաջնորդներին: Արդյունքը ցնցող էր: 2008 թվականին ընտրվածների 56 տոկոսը կազմում էին կանայք: 2013 թվականին կանանց մասնակցությունը աճեց մինչև 64 տոկոս:³⁶

Հարկ է նշել, որ բացի օրենսդրորեն սահմանված քվոտաներից, գոյություն ունի նաև քվոտաների այլ համակարգ, այն է՝ կամավոր քաղաքական կուսակցությունների քվոտաներ: Վերջինս կիրառվում է աշխարհի շուրջ 55 երկրում:³⁷ Վերջինիս իմաստը կայանում է նրանում, որ քաղաքական կուսակցությունները կամավոր կերպով իրենց ցուցակներում նախատեսում են քվոտաներ կանանց համար: Ուսումնասիրելով միջազգային փորձը, պարզ է դառնում, որ այս մեթոդը շատ արդյունավետ է: Մասնավորապես, Շվեդիայում այդ տեսակի քվոտաները հնարավորություն են տալիս ապահովել կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնացություն օրենսդիր մարմնում: Անհրաժեշտ է նշել, որ Շվեդիայում կանանց մասնակցության այսպիսի բարձր ցուցանիշ է գրանցվել նույնիսկ այն դեպքում, երբ միայն այս քվոտան է կիրառվում և նախատեսված չեն օրենսդրական այլ քվոտաներ:³⁸

³⁶ Rwanda Strides Towards Gender Equality in Government, ELIZABETH BENNETT, <http://harvardkennedyschoolreview.com/rwanda-strides-towards-gender-equality-in-government/>

³⁷ <http://www.quotaproject.org/uid/search.cfm#prebuilt=yes&countries=4,7,66,10,12,8,15,14,20,21,29,18,34,30,22,2,5,46,37,57,45,47,48,39,54,98,59,60,43,63,62,65,222,67,69,209,88,71,73,53,79,61,81,89,91,86,94,99,97,100,109,105,101,107,102,103,110,113,126,115,122,116,128,133,132,137,134,135,144,156,145,153,151,154,157,140,147,141,138,159,160,166,164,169,162,165,178,183,173,186,174,177,179,184,41,189,192,242,193,205,190,203,202,200,194,206,246,253,72,131,196,211,197,42,227,216,215,224,220,223,229,77,232,233,240,236,248&types=nofilter&s>

³⁸ <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?id=197>

Ավելին, Արգենտինան, Խորվաթիան, Հունաստանը, Ֆրանսիան, Քենիան, Մեքսիկոն, Թանզանիան, Ջիմբաբվեն որդեգրել են մի մոտեցում, համաձայն որի՝ կանանց մասնակցությունն օրենսդիր իշխանությունում ապահովվում է վերոնշյալ 2 քվոտաների համադրությամբ:³⁹

Օրենսդիր իշխանությունում ղեկավար մարմիններում կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:

Թեև գրանցվել է այս առումով դրական տեղաշարժ և ՀՀԿ ներկայացնող կին պատգամավորը նաև ԱԺ փոխնախագահ է, այնուամենայնիվ ընդհանուր պատկերը մնում է ցածր:

Կանայք չեն առաջադրվում մեծամասնական ընտրահամակարգով:

Վերոնշյալ աղյուսակից նաև պարզ է դառնում, որ կանայք չեն կարողանում առաջադրվել մեծամասնական ընթացակարգում: Ընտրական գործընթացների վերլուծությունը բացահայտել է կանանց և տղամարդկանց անհավասար հնարավորությունները խորհրդարանական մեծամասնական ընտրակարգով ընտրություններում: 2007 թ. մեծամասնական ընտրակարգով որևէ կին չի ընտրվել: 2012թ. ընտրություններում նկատվեց մեծամասնական ընտրակարգով ընտրություններին կանանց մասնակցության աճ: Սակայն մեծամասնական ընտրակարգով առաջադրված 11 կանանցից ընտրվեցին միայն երկուսը, որոնց թեկնածություններն աջակցել են բիզնեսի և առաջատար քաղաքական կուսակցության ներկայացուցիչները: Իրականում բոլոր ընտրատարածքներում կանայք բավականին բարձր վարկանիշ են ունեցել: Կանանց մեծ մասն իր ընտրատարածքում քվեարկության արդյունքներով զբաղեցրել է երկրորդ կամ երրորդ տեղը: Եվ գրեթե ամենուր կանայք պարտություն են կրել խոշոր բիզնեսի ներկայացուցիչներից, որոնց նյութական և կազմակերպչական հնարավորությունները զգալիորեն ավելի մեծ են:⁴⁰

ՄԱՄՆԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿՈՒՄԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ:

Հիմնախնդիր.

1. **Կանանց ներկայացվածությունը կուսակցությունների ղեկավար պաշտոններում ցածր է:**

Դե յուրե համապատասխանեցում.

³⁹ See 62.

⁴⁰ Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկուլյց:

«Կուսակցությունների մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *Կուսակցության անդամներ կարող են լինել տասնութ տարին լրացած Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները:*

Վերոնշյալ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ *Կուսակցության անդամներն իրավունք ունեն ընտրել և ընտրվել տվյալ կուսակցության ու նրա տարածքային և կառուցվածքային ստորաբաժանումների մշտական գործող ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմիններում, տեղեկատվություն ստանալ կուսակցության ու նրա ղեկավար մարմինների գործունեության վերաբերյալ, վերահսկողություն իրականացնել նրանց գործունեության նկատմամբ, ինչպես նաև կանոնադրությամբ նախատեսված կարգով բողոքարկել նշված մարմինների որոշումներն ու գործողությունները, բացառությամբ սույն օրենքով նախատեսված դեպքերի:*

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Իրավաբանական անձանց պետական միասնական գրանցամատյանում 2015թ. օգոստոսի 17-ի դրությամբ 77 պետական գրանցում ստացած կուսակցություններից 11 կուսակցություններ ունեն կին ղեկավարներ: Սա կրկին ցածր ցուցանիշ է:⁴¹

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐՈՒՄ.

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 40-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի անդամներից երեքը նշանակվում են Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի, երկուսը՝ Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի նախագահի, երկուսը՝ Հայաստանի Հանրապետության փաստաբանների պալատի նախագահի առաջարկությամբ: Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի նախագահի և Հայաստանի Հանրապետության փաստաբանների պալատի նախագահի առաջարկությամբ նշանակված երկուական անդամները պետք է լինեն տարբեր սեռի ներկայացուցիչներ (...):*

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *ընտրատարածքային ընտրական հանձնաժողովի կազմում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երկուսից: Նշենք, որ ընտրատարածքային ընտրական հանձնաժողովն ունի 7 անդամ, որից փաստորեն 2 անդամը պարտադիր պետք է լինի այլ սեռի ներկայացուցիչ:*

⁴¹ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից 17.08.2015թ.-ին:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

ՀՀ կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի 7 անդամից 3-ը կանայք են: Այս առումով կանանց մասնակցության խնդիրներ չկան:

բ) Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները ապահովելու կանանց կառավարության քաղաքականության ձևավորմանն ու իրականացմանը մասնակցելու և կառավարման բոլոր մակարդակներով պետական պաշտոններ զբաղեցնելու և բոլոր պետական գործառույթները իրականացնելու իրավունքները:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

Այս ուղղությունը կարգավորում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի «Գենդերային հավասարության երաշխիքները պետության կառավարման մեջ» վերտառությամբ հոդվածում, որի համաձայն՝ *պետությունը՝ ի դեմս Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով լիազորված մարմինների և պաշտոնատար անձանց, իրավական, կազմակերպական և այլ մեխանիզմների միջոցով կանանց և տղամարդկանց համար երաշխավորում և ստեղծում է պետության կառավարմանը մասնակցելու համար հավասար հնարավորություններ:*

Հայաստանի Հանրապետության պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված իրենց իրավասության սահմաններում խորհրդակցական, աշխատանքային մարմիններ, պատվիրակություններ, ընտրական հանձնաժողովներ, օրենքով սահմանված դեպքերում քվոտաներով և կոլեգիալության սկզբունքով այլ մարմիններ կազմավորելիս կամ քաղաքական, հայեցողական, քաղաքացիական պաշտոններում նշանակում կատարելիս կամ քաղաքական, հայեցողական, քաղաքացիական պաշտոններում նշանակվելու համար թեկնածություններ առաջարկելիս բացառում են գենդերային խտրականության դրսևորումները:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆԱԽԱԳԱՀԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄՈՒՄ ԵՎ
ԽՈՐՀՐԴԱԿԱՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄՈՒՄ.

Հիմնախնդիր.

1. ՀՀ նախագահի խորհրդականների կազմում կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:

Աղյուսակ 4-ում ներկայացված է 2010-2015թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ Նախագահի աշխատակազմում կին աշխատակիցների և կին խորհրդականների թիվը.⁴²

Աղյուսակ 4-ում

<i>Տարեթիվ</i>	<i>ՀՀ Նախագահի աշխատակազմի կին աշխատակիցներ</i>	<i>ՀՀ Նախագահի կին խորհրդականներ</i>
2010թ.	32,5 %	0 %
2011թ.	29,5 %	0 %
2012թ.	31,6 %	0 %
2013թ.	32,14 %	0 %
2014թ.	33,8 %	14 %
2015թ. 1-ին կիսամյակ	34 %	0 %

Ինչպես տեսնում ենք, հատկապես խորհրդականների մասով պատկերը մեղմ ասած բացասական է: Նախագահը չունի որևէ կին խորհրդական: Ավելին, եթե համեմատենք 2014 թ.-ի հետ, ապա նույնիսկ առկա է հետընթաց:

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ:

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ:

Հիմնախնդիր.

1. Կանանց ներկայացվածության աստիճանը Կառավարության ղեկավար պաշտոններում ցածր է:

Աղյուսակ 5-ում ներկայացված է 2010-2013թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ կառավարության աշխատակազմում կանանց և տղամարդկանց սեռային բաշխվածությունը:

Աղյուսակ 5⁴³

	2010	2011	2012	2013

⁴² Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ նախագահի աշխատակազմի կադրերի վարչության կողմից 06.08.2015թ.-ին:

⁴³ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:

	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
<i>Մարդ</i>								
Ընդամենը	110	172	124	170	139	163	135	158
%								
Ընդամենը	39.0	61.0	42.2	57.8	46.0	54.0	46.1	53.9

Աղյուսակ 5-ի վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ կանանց ներկայացվածության աստիճանը Կառավարության աշխատակազմում բավականին բարձր է: Սակայն նույնը չի կարելի ասել Կառավարության ղեկավար մարմինների վերաբերյալ: Այսպես, Կառավարության աշխատակազմի ղեկավար-նախարարի, ինչպես նաև ղեկավար-նախարարի տեղակալների պաշտոնները զբաղեցնում են տղամարդիկ: Նույն իրավիճակն է նաև վարչապետի խորհրդականների համար:

Աղյուսակ 6-ում ներկայացված է 2008-2013 թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ նախարարների և փոխնախարարների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության՝

Աղյուսակ 6⁴⁴

<i>2008</i>		<i>2009</i>		<i>2010</i>		<i>2011</i>		<i>2013</i>	
Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
<i>7%</i>	<i>93%</i>	<i>7%</i>	<i>93%</i>	<i>10%</i>	<i>90%</i>	<i>10%</i>	<i>90%</i>	<i>11%</i>	<i>89%</i>

Աղյուսակ 6-ից պարզ է դառնում, որ ՀՀ-ում տարիներ շարունակ նախարարների և փոխնախարարների կազմում կանանց ներկայացվածությունը ընդամենը 10 % է, ինչը խիստ ցածր ցուցանիշ է: ՀՀ կառավարության կազմում ընդգրկված են երեք կին նախարար, որոնք ղեկավարում են ՀՀ սփյուռքի, արդարադատության և մշակույթի նախարարությունները: Կին փոխնախարարներ են աշխատում միայն աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում (երկու փոխնախարար), կրթության և գիտության, մշակույթի և քաղաքաշինության նախարարություններում:

***ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ
ՏԵՂԱԿԱՆԻՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ:***

⁴⁴ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:

Հիմնախնդիրներ.

1. Կանանց մասնակցության աստիճանը տարածքային կառավարման մարմինների ղեկավար մարմիններում ծայրահեղ ցածր է:
2. Կանանց մասնակցության աստիճանը համայնքների ղեկավար մարմիններում ծայրահեղ ցածր է:
3. ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված չեն իրավանորմեր, որոնք կապահովեն կանանց մասնակցությունը համայնքների ավագանիներում(բացառությամբ Երևանի ավագանուց):
4. Նույնիսկ սահմանված իրավանորմերի առկայության դեպքում էլ Երևանի ավագանիում առկա է գենդերային անհավասարություն:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի «Երևանի ավագանու անդամի թեկնածուների առաջադրումը և գրանցումը» վերտառությամբ 34-րդ գլխի 155-րդ հոդվածի համաձայն՝ *կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած՝ ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (2-6, 2-11, 2-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 80 տոկոսը:*

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Աղյուսակ 7-ում ներկայացված է 2015թ.-ի ընթացքում Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.⁴⁵

Աղյուսակ 7

Մարմինը, պաշտոնը	2015	
	Կ	Տ
Քաղաքապետ	-	1
Քաղաքապետի տեղակալներ	-	4
Ավագանու անդամներ	10	55
Քաղաքապետարանի աշխատակազմի քարտուղար (այդ թվում՝ վարչական շրջանների աշխատակազմերի քարտուղարներ)	-	13
Քաղաքապետի խորհրդականներ	-	8

⁴⁵ Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <https://www.yerevan.am/am/staff/> կայքից:

Քաղաքապետարանի աշխատակազմի աշխատակիցներ ⁴⁶	1 003	893
Վարչական շրջանների ղեկավարներ	-	12
Վարչական շրջանների ղեկավարի տեղակալներ	-	20
Ընդամենը	1013	1006

Ինչպես տեսնում ենք, Երևանի քաղաքապետի, վերջինիս տեղակալների, խորհրդականների, վարչական շրջանների քարտուղարների, ղեկավարների և վերջիններիս տեղակալների պաշտոններում կանանց ներկայացվածությունը 0-ական է:

Ինչ վերաբերվում է Երևանի ավագանուն, ապա հարկ է նշել, որ որոշ չափով կանանց ներկայացվածությունը բարձրացել է: Եթե 2008 թ. Երևան քաղաքի ավագանու ընտրությունների արդյունքում 52 անդամներից 5-ն էին կին (9,6%), ապա ՀՀ ընտրական օրենսգրքում 20-տոկոսանոց քվոտա ամրագրելուց հետո 2012թ.-ի ընտրությունների արդյունքում Երևան քաղաքի ավագանու 65 անդամներից 10-ն են կին, որը կազմել է 15%: Սակայն նույնիսկ նախատեսված 20%-անոց քվոտայից հետո էլ կանանց ներկայացվածությունը այդքան չբարձրացավ: Բացի այդ, այստեղ ևս առկա է խտրականություն, քանի որ հնարավորություն է տրվում կանանց չներգրավել առաջին 5-յակում:

Աղյուսակ 8-ում ներկայացված է 2015թ.-ի ընթացքում Մարզպետարանների աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.⁴⁷

Աղյուսակ 8

⁴⁶Քաղաքապետարանի աշխատակազմի աշխատակիցների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրապարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից: *Տվյալները ներկայացված են 2013 թ.-ի դրությամբ:

⁴⁷ Մարզպետի, մարզպետի տեղակալի և մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է հետևյալ կայքերից՝ Արագածոտն՝ <http://aragatsotn.mtaes.am/structure/> կայքից, Արարատ՝ <http://ararat.mtaes.am/structure/>, Արմավիր՝ <http://armavir.mtaes.am/structure/>, Գեղարքունիկ՝ <http://gegharkunik.mtaes.am/structure/>, Լոռի՝ <http://lori.mtaes.am/structure/>, Կոտայք՝ <http://kotayk.mtaes.am/structure/>, Շիրակ՝ <http://shirak.mtaes.am/structure/>, Սյունիք՝ <http://syunik.mtaes.am/structure/>, Վայոց Ձոր՝ <http://vdzor.mtaes.am/structure/> և Տավուշ՝ <http://tavush.mtaes.am/structure/>:

Մարզպետարանի աշխատակիցների վերաբերյալ Արագածոտն մարզի պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://aragatsotn.mtaes.am/structure/> կայքից, Գեղարքունիկ մարզի պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://gegharkunik.mtaes.am/structure/> կայքից, Լոռի մարզի պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://lori.mtaes.am/structure/> կայքից, իսկ Արարատ, Արմավիր, Կոտայք, Շիրակ, Սյունիք, Վայոց Ձոր և Տավուշ մարզերի պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրապարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից: *Տվյալները ներկայացված են 2013 թ.-ի դրությամբ:

ՀՀ Մարզեր	Մարզպետ		Մարզպետի տեղակալ		Մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավար		Մարզպետարանի աշխատակիցներ	
	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
Արագածոտն	-	1	1	1	-	1	2	68
Արարատ	-	1	-	3	-	1	6	60
Արմավիր	-	1	1	2	1	-	62	59
Գեղարքունիք	-	1	-	2	-	1	9	118
Լոռի	-	1	-	3	-	1	58	78
Կոտայք	-	1	-	3	-	1	63	61
Շիրակ	-	1	-	2	-	1	55	91
Սյունիք	-	1	-	2	-	1	74	62
Վայոց ձոր	-	1	-	2	-	1	37	45
Տավուշ	-	1	-	2	1	-	42	53
Ընդամենը	-	10	2	22	2	8	534	698

Ինչպես տեսնում ենք, ՀՀ մարզպետների մեջ չկա որևէ կին մարզպետ: Թվով 24 փոխմարզպետներից միայն 2-ն են իգական սեռի ներկայացուցիչներ: Մարզպետարանների 10 աշխատակազմերի ղեկավարներից 2-ն են իգական սեռի ներկայացուցիչներ: Այսինքն, առկա է տարածքային կառավարման մարմինների ղեկավար մարմիններում կանանց ներկայացվածության լուրջ խնդիր: Իսկ ուղղակի աշխատակիցների մասով խնդիրներ չկան:

Աղյուսակ 9-ում ներկայացված է 2013թ.-ի ընթացքում քաղաքային տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.⁴⁸

Աղյուսակ 9

⁴⁸ Քաղաքային համայնքի ավագանու վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին: Քաղաքային համայնքի ղեկավարի, ղեկավարի տեղակալի, քաղաքապետարանի աշխատակազմի ղեկավարների և քաղաքապետարանի աշխատակիցների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրապարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից: *Տվյալները ներկայացված են 2013 թ.-ի դրությամբ:

ՀՀ Մարզեր	Քաղաքային համայնքի ղեկավար		Քաղաքային համայնքի տեղակալ		Քաղաքային համայնքի ավագանու անդամ		Քաղաքապետարանի աշխատակազմի քարտուղար		Քաղաքապետարանի աշխատակիցներ	
	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
Արագածոտն	-	3	-	5	2	35	-*	3	42	54
Արարատ	-	4	-	7	2	54	-	4	94	96
Արմավիր	-	3	-	5	-	41	-	2	82	110
Գեղարքունիք	-	5	-	5	3	63	3	2	59	113
Լոռի	-	8	-	6	4	88	5	2	166	162
Կոտայք	-	7	-	7	3	86	3	4	155	203
Շիրակ	-	3	-	3	1	46	1	2	287	410
Սյունիք	-	7	-	6	8	71	2	5	113	121
Վայոց ձոր	-	3	-	3	3	30	2	1	42	50
Տավուշ	-	5	-	5	4	42	3	2	56	43
Ընդամենը	-	48	-	52	30	556	19	27	1 096	1 362

Նշենք, որ ոչ միայն այս տարի, այլև վերջին 7 տարիների ընթացքում ՀՀ քաղաքային համայնքների կին ղեկավարներ չեն եղել: Ինչպես երևում է աղյուսակից, քաղաքային համայնքների ղեկավարների 52 տեղակալների և ոչ մեկն էլ կին չէ: 2015 թ. 1-ին կիսամյակի դրությամբ՝ 915 համայնքներ՝ 5860 ավագանու անդամներ, որից 49 քաղաքային համայնքների (Երևանը ներառյալ) 651 անդամներից ընդամենը 40 են ավագանու կին անդամներ: Այսպիսով, քաղաքային տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց ներկայացվածությունը ցածր է:

Հայաստանում առկա 866 գյուղական համայնքներում 2008թ.-ից ի վեր ղեկավարում են համայնքի կին ղեկավարներ՝ համաձայն ստորև ներկայացվող բաշխվածության՝

*Աղյուսակ 10-ում ներկայացված է 2008-2015թ-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում գյուղական համայնքներում ղեկավար պաշտոններում կանանց մասնակցությունը:*⁴⁹

Աղյուսակ 10

<i>Տարեթիվ</i>	<i>Գյուղական համայնքների թիվը (ընդամենը)</i>	<i>Կին ղեկավար</i>	<i>Տոկոս</i>
2008 թ.	866	25	2.9 %
2009 թ.		24	2.8 %
2010 թ.		24	2.8 %
2011 թ.		24	2.8 %
2012 թ.		20	2.3 %
2013 թ.		17	2.0 %
2014 թ.		17	2.0 %
2015 թ. 1-ին կիսամյակ		17	2.0 %
Ընդամենը		168	19.6

Վերոնշյալ աղյուսակում ներկայացված թվերի համար հիմք է հանդիսանում այն վերլուծությունը, որը ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարությունը կատարում է յուրաքանչյուր տարվա սկզբին՝ մարզպետարանների կողմից տեղեկատվության հիման վրա:

Ինչպես պարզ է դառնում աղյուսակի վերլուծությունից, համայնքներում կանանց կողմից ղեկավարությունը տարիներ շարունակ տատանվում է 2 տոկոսի շրջանակներում: Նույնիսկ ավելին, առկա է 7 տարվա ընթացքում 1 տոկոսի հետընթաց: Վերջինս ծայրահեղ ցածր ցուցանիշ է:

Ինչ վերաբերվում է համայնքներում ավագանու անդամներին, նշենք, որ 2015 թ. 1-ին կիսամյակի դրությամբ 866 գյուղական համայնքների 5209 ավագանու անդամներից

⁴⁹ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին:

ընդամենը 515 ավագանու կին անդամներ:⁵⁰ Կրկին ցածր ցուցանիշ: Հարկ է նշել, որ ՀՀ ընտրական օրենսգրքով նախատեսված կարգավորումը նախատեսված է միայն Երևանի ավագանու համար: ՀՀ վավերացրել է նաև Տեղական ինքնակառավարման եվրոպական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրությունը տեղական իշխանությանը մասնակցելու իրավունքի մասին: Վերոնշյալ արձանագրության 1-ին հոդվածի համաձայն՝ *մասնակից պետությունները, իրենց իրավասությունների շրջանակներում, պետք է ապահովեն տեղական իշխանության գործերին յուրաքանչյուրի մասնակցության իրավունքը*: 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ *օրենքը, բացառելով ցանկացած անձի կամ խմբի նկատմամբ խտրականությունը, կարող է տարբեր իրավիճակների կամ մարդկանց խմբերի համար սահմանել հատուկ չափանիշներ*: Հատուկ չափանիշներ նշանակում է քվոտաներ: Վերոնշյալից պարզ է դառնում, որ օրենսդրական պահանջները պետք է նախատեսվեն ոչ միայն Երևանի, այլև մյուս ավագանիների համար:

Թամարա Աբրահամյանը նշեց միջազգային դրական փորձի վերաբերյալ, մասնավորապես այն, որ որոշ երկրներում քվոտաների կիրառումը ապահովող խրախուսողական քաղաքականություն է մշակվում: Այդ քաղաքականության բացակայությունը ևս պատճառ է, որ ՀՀ-ում քվոտաները իրենց չեն արդարեցնում: Հետևաբար տիկին Աբրահամյանն առաջարկում է մշակել քվոտաների կիրառման ապահովող խրախուսողական քաղաքականություն:⁵¹

Հարկ է նշել, որ Ջեմմա Հասրայանը հայտնեց նաև իր դիրքորոշումը գործադիր իշխանության մարմիններում կանանց համար քվոտավորման նորմեր սահմանելու անհրաժեշտության բացակայության և աննպատակահարմարության մասին՝ բացատրելով այն հանգամանքով, որ դրանով կարող է սահմանափակվել որոշ տղամարդկանց հնարավորությունը՝ կապված կնոջ կողմից տղամարդու փոխարեն անարժանորեն պաշտոն զբաղեցնելու հետ, երբ տղամարդը, ով հաղթահարել է մրցույթի համար սահմանված շեմը, ստիպված է լինում զիջել իր տեղը կնոջը, վերջինիս համար սահմանված պարտադիր քվոտաների առկայության պատճառով:⁵² Ըստ տիկին Հասրայանի, պետք է հարց բարձրացնել պետական իշխանության մարմինների առաջ, որպեսզի կադրային փոփոխությունների ժամանակ նրանք աչազգոն և ձեռնամուխ լինեն կանանց տոկոսային թվաքանակի ավելացման հարցում:

⁵⁰Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին:

⁵¹ Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց «Արագ» ԲՀԿ նախագահ Թամարա Աբրահամյանի հետ, «Կանանց մասնակցություն ցածր աստիճանի հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:

⁵² «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց «Կանանց համալսարանական կրթությամբ զբաղվող ստոցիացիա» ՀԿ-ի նախագահ Ջեմմա Հասրայանի հետ, «Գործադիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:

Ինչպես նշվեց, գործադիր իշխանությունում ղեկավար պաշտոններում կանանց ներկայացվածության աստիճանը զրոյական կամ ծայրահեղ ծանր է: Բացակայում են պարտադիր օրենսդրական կարգավորումներ, ինչպես նաև նույնիսկ նախատեսված օրենսդրական պահանջի դեպքում էլ Երևանի ավագանիների անդամների մասով կանանց մասնակցությունը քվոտայով նախատեսվածից էլ ցածր է: Նույնն է պատկերը նաև մյուս ավագանիների մասով: Խնդիրը լուծելու համար անհրաժեշտ է ուսումնասիրել միջազգային փորձը:

Ֆիննական ազգային քվոտաների մասին օրենքը (ընդունված 1995 թվականին) պարտադրում է, որ բոլոր անուղղակի ընտրված պետական մարմիններում (և ազգային, և տեղական ինքնակառավարման մակարդակներում), կառավարող մարմնում որևէ սեռի ներկայացուցիչների քանակը չի կարող պակաս լինել 40 %-ից:⁵³ 1993 թվականից (քվոտաների մասին օրենքի ընդունումից առաջ) մինչև 1997 թվական (քվոտաների մասին օրենքի ընդունումից հետո) կանանց մասնակցությունը համայնքային գործադիր խորհուրդներում բարձրացավ 25 %-ից մինչև 45 %:

Քվոտաների վերաբերյալ օրենքը նաև ազդեց տեղական ինքնակառավարման մարմիններում սեռային գատման վրա. մինչև օրենքի ընունումը առկա էր սեռային անհավասարակշռություն կապված «փափուկ-բնագավառների» խորհուրդներում հետ (որոնք կապված են առողջության, կրթության և այլնի հետ) կանանց ներկայացվածության բարձր աստիճանի և «կոշտ-բնագավառների» խորհուրդներում (որոնք կապված են տնտեսության և տեխնոլոգիայի հետ) կանանց ներկայացվածության ցածր աստիճանի հետ:⁵⁴

Ֆրանսիայի օրենսդրությամբ նախատեսված է, որ տեղական ինքնակառավարման մարմինների 50 տոկոսը պետք է լինեն կանայք: Վերջինս բավականին խիստ ցուցանիշ է և հաշվի առնելով ՀՀ մենտալիտետը, դժվար է պատկերացնել, որ մարզերում նման մեծ քանակությամբ կանայք կցանկանան մասնակցել: Հետևաբար անհրաժեշտ է սահմանել առավել ցածր շեմ:⁵⁵

Հնդկաստանում քաղաքականությունում կանանց մասնակցությունը բարձրացնելու նպատակով 1993 թ. սահմանադրական բարեփոխումները պարտադրեցին, որ բոլոր տեղական ինքնակառավարման մարմիններում ղեկավար

⁵³Holli, Anne Maria; Luhtakallio, Eeva; Raevaara, Eeva. "Quota trouble: Talking about gender quotas in Finnish local politics" International Feminist Journal of Politics 8.2 (2006).

⁵⁴Pikkala, S. 2000. 'Representations of Women in Finnish Local Government: Effects of the 1995 Gender Quota Legislation', paper presented at the European Consortium on Political Research Joint Sessions of Workshops, Copenhagen, 14– 19 April.

⁵⁵ <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>

պաշտոնների պատահակությամբ ընտրված մեկ երրորդը ապահովված լինեն կանանց համար:⁵⁶

Հետաքրքրական է կանանց թեկնածությունը տեղական ինքնակառավարման մարմիններ ընտրություններին խրախուսելու Ռուանդայի փորձը: 2001թ. և 2006թ. տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին ներկայացվեց եռակի քվեաթերթիկ: Քվեարկության խցիկ մտնելիս յուրաքանչյուր ընտրող ստանում էր 3 քվեաթերթիկ՝ ընդհանուր, կանանց և երիտասարդական: Ընտրողները ստիպված էին ընտրել յուրաքանչյուր քվեաթերթիկից մեկ թեկնածու: Այս նախաձեռնությունը մի կանխամտածված փորձ էր, որպեսզի ընտրողները հարմարավետ զգային իրենց կանանց համար քվեարկելիս և բարձրացնել կանանց թիվը տեղական ինքնակառավարման մարմիններում:⁵⁷

Լեհաստանում ընդունվեց մի օրենք, որը ներկայացնում էր կանանց առնվազն 35%-ի գենդերային քվոտա և այդ ժամանակից ի վեր, այն հանգեցրել է ցուցակներում կին թեկնածուների տոկոսների զգալի աճի: 35 տոկոսանոց քվոտայի պահանջը հատկապես արդյունավետ է մեկ կուսակցություն, որովհետև վերջինս նաև սահմանեց ներքին կանոն՝ կապված ցուցակներում գենդերային աստիճանակարգի հետ: Միայն այս կուսակցությունը կարողացավ գրեթե հասնել 35 տոկոսանոց նպատակի խորհրդարանում ընտրված կանանց մեջ:⁵⁸

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ:

Հիմնախնդիրներ.

- 1. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատական համակարգում որպես դատավոր ցածր է:**
- 2. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատական համակարգի ղեկավար պաշտոններում 0-ական է:**

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ դատական օրենսգրքի 117-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *ցուցակը կազմելու ընթացքում հաշվի է առնվում սեռային (գենդերային) հավասարակշռությունը: Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը պակասի դատավորների ընդհանուր թվի քսանհինգ տոկոսից, ապա այդ սեռի թեկնածուներին ցուցակում կերաշխավորվի առնվազն հինգ տեղ:*

⁵⁶ "Raising Female Leaders, J-PAL Policy Briefcase, April 2012. <http://www.povertyactionlab.org/publication/raising-female-leaders>

⁵⁷ Abdennebi-Abderrahim, Souad 'Africa Report' – see 'Increasing Women's Political Participation in Liberia: Challenges and Potential Lessons from India, Rwanda, and South Africa' by Samuel Cole

⁵⁸ Fuszara, Malgorzata 'Eastern Europe report'

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատական համակարգում որպես դատավոր ցածր է:

Աղյուսակ 11-ում ներկայացված է 2009-2015թթ.-ի ընթացքում ՀՀ սահմանադրական դատարանի անդամների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.⁵⁹

Աղյուսակ 11

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
<i>Մարդ</i>														
Ընդամենը	-	9	1	8	1	8	1	8	1	8	2	7	2	7
%														
Ընդամենը	-	100	11	89	11	89	11	89	11	89	22	78	22	78

Դատարաններում կանանց ներկայացվածության վերաբերյալ Աղյուսակ 1-ի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ ՀՀ-ում կանանց մասնակցությունը դատական համակարգում կազմում է 21-22 տոկոս: Սակայն նկատելի է առաջընթաց ՀՀ սահմանադրական դատարանի անդամների թվում: 2014 թ. օգոստոսի 2-ին Ալվինա Գյուլումյանը դարձավ ՀՀ սահմանադրականի անդամ: Արդյունքում, 9 անդամից 2-ը կազմում են կանայք: Սակայն թե կանանց շուրջ 20 տոկոս մասնակցությունը ՀՀ դատական համակարգում, թե շուրջ 20 տոկոս մասնակցությունը ՄԴ կազմում ցածր ցուցանիշ է: Եթե համեմատենք այդ ցուցանիշը Եվրոպայի Խորհրդի կողմից կազմված 42 երկրների դատական համակարգերի ցուցանիշների հետ, կտեսնենք, որ ՀՀ-ն 39-րդ տեղում ենք գտնվում:

Աղյուսակ 12-ում ներկայացված է Եվրոպայի խորհրդի կողմից կազմված դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը.⁶⁰

Աղյուսակ 12

⁵⁹ 2009-2013թ.թ. պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրատարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից, 2014-2015թ.թ. պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://www.concourt.am/armenian/structure/members/index.htm> կայքից:
⁶⁰ CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice", p.327

Երկիր	Տղամարդիկ	Կանայք
Սլովենիա	22,4 %	77,6 %
Լատվիա	23,0 %	77,0 %
Ռումինիա	27,5 %	72,5 %
Սերբիա	30,7 %	69,3 %
Հունգարիա	30,9 %	69,1 %
Խորվաթիա	31,2 %	68,8 %
Հունաստան	32,3 %	67,7 %
Բուսնիա և Հերցեգովինա	36,1 %	63,9 %
Էստոնիա	36,4 %	63,6 %
Լեհաստան	36,6 %	63,4 %
Սլովակիա	37,4 %	62,6 %
Չեխիա	39,1 %	60,9 %
Ֆրանսիա	40,2 %	59,8 %
Լիտվա	41,0 %	59,0 %
Մակեդոնիա	42,4 %	57,6 %
Պորտուգալիա	43,0 %	57,0 %
Մոնտենեգրո	44,1 %	55,9 %
Հոլանդիա	46,6 %	53,4 %
Իտալիա	48,8 %	51,2 %
Ֆինլանդիա	49,1 %	50,9 %
Դանիա	49,2 %	50,8 %
Իսպանիա	49,8 %	50,2 %
Իսրայել	50,1 %	49,9 %
Ավստրիա	51,2 %	48,8 %
Բելգիա	51,3 %	48,7 %

Շվեդիա	53,4 %	46,6 %
Անդորրա	54,2 %	45,8 %
Կիպրոս	54,4 %	45,6 %
Ալբանիա	56,6 %	43,4 %
Վրաստան	56,6 %	43,4 %
Մոլդովայի Հանրապետություն	59,9 %	40,1 %
Նորվեգիա	61,4 %	38,6 %
Մոնակո	62,2 %	37,8 %
Իսլանդիա	63,0 %	37,0 %
Շվեյցարիա	64,7 %	35,5 %
Մալթա	65,0 %	35,0 %
Թուրքիա	65,6 %	34,4 %
Իռլանդիա	73,6 %	26,4 %
Անգլիա և Վելս	74,8 %	25,2 %
Հյուսիսային Իռլանդիա	77,8 %	22,2 %
Հայաստան	78,1 %	21,9 %
Շոտլանդիա	78,4 %	21,6 %
Ադրբեջան	89,5 %	10,5 %

Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատական համակարգի ղեկավար պաշտոններում 0-ական է:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ-ն գտնվում է նաև նման իրավիճակում դատարաններում ղեկավար մարմիններում կանանց մասնակցության պարագայում: Այսինքն, Հայաստանի 3-րդ Հանրապետության ստեղծումից ի վեր դատական որևէ աստիճանում դատարանի կին նախագահ չենք ունեցել: 0-ական ցուցանիշ աշխարհի կտրվածքով գրանցված է միայն Անդորայում և Մալթայում:⁶¹

ՓԱՍՏԱԲԱՆՆԵՐ.

⁶¹ CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice"

Դե յուրե համապատասխանեցում.

«Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ արգելվում է Փաստաբանական գործունեության արտոնագիր ստանալու համար դիմած հավակնորդների նկատմամբ խտրականությունը՝ հավակնորդի ազգության, քաղաքացիության, ռասայի, սեռի, լեզվի, դավանանքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, սոցիալական ծագման, գույքային կամ այլ դրության հիմքով:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Աղյուսակ 13-ում ներկայացված է 2010-2015թթ. ընթացքում ՀՀ փաստաբանների պալատին անդամակցող փաստաբանների քանակը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.⁶²

Աղյուսակ 13

Ամսաթիվ		01.01.2010	01.01.2011	01.01.2012	01.01.2013	01.01.2014	01.01.2015	31.03.2015	03.08.2015
Ընդամենը փաստաբան		884	1014	1130	1357	1434	1507	1514	1578
Կին	Քանակ	344	394	438	548	588	624	629	652
	Տոկոս	38,9 %	38,9 %	38,8 %	40,4 %	41 %	41,4 %	41,5 %	41,3 %
Տղա-մարդ	Քանակ	540	620	692	809	846	883	885	926
	Տոկոս	61,1 %	61,1 %	61,2 %	59,6 %	59 %	58,6 %	58,5 %	58,7 %

ՀՀ փաստաբանների պալատի հինգ ղեկավար պաշտոնատար անձանցից երկուսը՝ Պալատի աշխատակազմի ղեկավարը և հանրային պաշտպանի գրասենյակի ղեկավարը իգական սեռի ներկայացուցիչներ են: Վերոնշյալից պարզ է դառնում, որ կին փաստաբաններ բավարար չափով ներկայացված են և ՀՀ փաստաբանների պալատում, և ղեկավար անձնակազմում:

ՄԱՄՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԱՏԱԽԱՉՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ.

Հիմնախնդիրներ.

- 1. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատախազությունում ցածր է:**

⁶² Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ փաստաբանների պալատի կողմից 21.08.2015թ.-ին:

2. Կանանց մասնացկության ցուցանիշը դատական համակարգի ղեկավար պաշտոններում ոչ միայն ցածր է, այլև առկա է հետընթաց:

Աղյուսակ 14-ում ներկայացված են 2010-2015թթ. 1-ին կիսամյակի ընթացքում դատախազների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.⁶³

Աղյուսակ 14

Տարեթիվ	Ընդհանուր	Կանայք	Կանայք ղեկավար պաշտոններում
2010	337	27	4
2011	337	30	3
2012	337	29	2
2013	337	30	2
2014	337	32	2
2015 1-ին կիսամյակ	337	32	1
<i>Ընդամենը՝</i>	<i>2022</i>	<i>180</i>	<i>14</i>

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՆՆՉԱԿԱՆ ԿՈՄԻՏԵՈՒՄ.

Հիմնախնդիրներ.

1. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը քննչական կոմիտում ցածր է:
2. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը քննչական կոմիտեի ղեկավար պաշտոններում ցածր է:

2015 թվականի առաջին կիսամյակի դրությամբ ՀՀ քննչական կոմիտեում աշխատում է ընդամենը 664 մարդ, որոնցից 542-ը զբաղեցնում է քննիչի պաշտոն: Նրանց թվում՝ 34-ը կանայք են, որոնցից 2-ը զբաղեցնում են ղեկավար պաշտոն:⁶⁴

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ.

Հիմնախնդիր.

1. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը ոստիկանությունում ցածր է:

⁶³ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ դատախազության կողմից 10.08.2015թ. -ին:

⁶⁴ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ քննչական կոմիտեի կողմից 10.08.2015թ. -ին:

ՀՀ ոստիկանությունում ծառայող ոստիկան կանանց մասնաբաժնի տոկոսային տվյալները ըստ տարեթվերի հետևյալն են՝

Աղյուսակ 15-ում ներկայացված է 2010-2015թթ. 1-ի կիսամյակի ընթացքում կանանց մասնակցության տոկոսային թիվը ՀՀ ոստիկանությունում.⁶⁵

Աղյուսակ 15

Տարեթիվ	Կանանց մասնակցությունը՝ տոկոսներով
2010թ.	6,3 %
2011թ.	5,8 %
2012թ.	6 %
2013թ.	6,9 %
2014թ.	6,7 %
2015թ. 1-ին կիսամյակ	7,5 %
Ընդամենը	39.2

Վերոնշյալ աղյուսակի ուսամնասիրությունից պարզվում է, որ առկա է առաջընթաց այս բնագավառում: Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ առկա է առաջընթաց ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիր ընդունվող կանանց քանակի մեջ: 2010 թվականից ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում իրականացվող բարեփոխումների շրջանակներում հանվել է քվոտան, որի արդյունքում այսօր ապագա կին ոստիկան ուսանողների թվաքանակը կազմում է շուրջ 30%-ը՝ նախկին 5 %-ի համեմատությամբ:⁶⁶

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԲԱՆԿԻ ԽՈՐՀՐԴՈՒՄ:

Կանանց մասնակցության ցուցանիշը ցածր է:

Աղյուսակ 16-ում ներկայացված է 2009-2013թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ կենտրոնական բանկի խորհրդի անդամների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:⁶⁷

⁶⁵ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ոստիկանության կողմից՝ 11.08.2015թ.-ին:

⁶⁶ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 58:

⁶⁷ 2009-2013թ.թ. պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրապարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից, 2014-

Աղյուսակ 16

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
<i>Մարդ</i>														
Ընդամենը	2	3	1	4	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5
%														
Ընդամենը	40	60	20	80	-	100	-	100	-	100	-	100	-	100

Ինչպես տեսնում ենք, առկա է հետընթաց ՀՀ կենտրոնական բանկի խորհրդի անդամների կազմում:

գ) մասնակցելու երկրի հասարակական ու քաղաքական կյանքին առնչվող հասարակական կազմակերպությունների և միավորումների գործունեությանը:

2015 թվականի օգոստոսի 4-ի դրությամբ ՀՀ իրավաբանական անձանց պետական միասնական գրանցամատյանում գրանցված գործող հասարակական կազմակերպությունների քանակն է՝ 4284 հասարակական կազմակերպություն, որոնցից 37,4 տոկոսի հիմնադիրները իգական սեռի ներկայացուցիչներ են և որոնցից 41 տոկոսի գործադիր մարմնի ղեկավարը իգական սեռի ներկայացուցիչ է:⁶⁸ Սա բավականին բարձր ցուցանիշ է:

ՀՈՂՎԱԾ 8

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները, որպեսզի կանանց համար ապահովվի տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով և առանց որևէ խտրականության իրենց կառավարությունները միջազգային մակարդակով ներկայացնելու և միջազգային կազմակերպությունների աշխատանքին մասնակցելու հնարավորություն:

2015թ.թ. պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <https://www.cba.am/am/SitePages/acorganizationstructure.aspx> կայքից:

⁶⁸Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից 06.08.2015թ.-ին:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ:⁶⁹

Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությանը բարձրացնել կանանց ներկայացվածությունը քաղաքական և հասարակական կյանքում, այդ թվում նաև միջազգային մակարդակում:

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում նշվել է հետևյալը⁷⁰

Հայաստանի Հանրապետությունը լայնորեն կիրառում է միջազգային տարբեր հանդիպումների և համաժողովների աշխատանքներին կին մասնագետների մասնակցությունը, իսկ Հայաստանում գործող միջազգային կազմակերպություններում կանայք ավելի շատ են քան տղամարդիկ: Միննույն ժամանակ Հայաստանի արտգործնախարարությունը հետևողական է կին-ղիվանագետների քանակի ավելացման խնդրում: Այսպես օրինակ, եթե 2010 թվականին ղիվանագիտական դպրոցում սովորում էին 21 տղա և 6 աղջիկ, ապա 2012 թվականին դպրոցն ավարտել են 14 տղա և 13 աղջիկ: Հայաստանի ղիվանագիտական ծառայությունում այսօր աշխատում են երեք կին դեսպան:

Հարկ է նշել, որ թեև վերոնշյալ զեկույցում նշված է, որ արտգործնախարարությունը հետևողական է կին-ղիվանագետների քանակի ավելացման խնդրում, և ավելացել է ղիվանագիտական դպրոցում սովորող աղջիկների քանակը, սակայն ոչ մի տեսանելի փոփոխություններ չի իրականացնել արտգործնախարարությունը, քանի որ շուրջ 50 ՀՀ դեսպանների և մշտական ներկայացուցիչների շարքում աշխատում են ընդամենը 3 կին դեսպաններ:⁷¹

Հիմնախնդիր.

- 1. Կանանց մասնակցությունը ՀՀ դեսպանների և ՀՀ մշտական ներկայացուցիչների շարքում ծայրահեղ ցածր է**

⁶⁹Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումներ/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1/, կետ 29:

⁷⁰ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 37:

⁷¹Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://www.mfa.am/hy/by-countries/> կայքից:

Դե յուրե համապատասխանություն

«Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի համաձայն՝ պաշտոնի նշանակվելու իրավունք ունի միայն Հայաստանի Հանրապետության այն քաղաքացին, ով տիրապետում է հայերենին, առնվազն երկու օտար լեզվի, ունի բարձրագույն կրթություն եւ բավարարում է արտաքին գործերի նախարարության հաստատած՝ համապատասխան պաշտոնի նկարագրի պահանջները:

Դե ֆակտո համապատասխանություն

Աղյուսակ 17-ում ներկայացված են 2010-2013թթ. ընթացքում ՀՀ դեսպանների և ՀՀ մշտական ներկայացուցիչների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:⁷²

Աղյուսակ 17

	2010		2011		2012		2013	
	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ	Կ	Տ
Ընդամենը	0	35	1	34	2	38	3	43

Ներկայումս օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություններում և հյուպատոսական հիմնարկներում, միջազգային կազմակերպություններում Հայաստանի Հանրապետության մշտական ներկայացուցչություններում ընդգրկված են 449 դիվանագետ և վարչատնտեսական աշխատող: ԱԳՆ համակարգում կանանց թիվը կազմում է ընդամենը աշխատակիցների 40 տոկոսը:⁷³

Աղյուսակ 18-ում ներկայացված է 2012թ.-ի ընթացքում ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության աշխատակազմում և օտարերկրյա պետություններում ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչությունների թիվը:⁷⁴

⁷² Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրատարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից: *Տվյալները ներկայացված են 2013 թ.-ի դրությամբ: Հարկ է նշել, որ 2012թ. ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում (էջ 118) ևս տրամադրված են տվյալներ 2012թ համար, սակայն տվյալները չեն համապատասխանում, քանի որ նշված է 1 կին ՀՀ դեսպան կամ ՀՀ մշտական ներկայացուցիչ:

⁷³ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 11.08.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից:

⁷⁴ Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի

Աղյուսակ 18

	Տղամարդ	Կին	Ընդհանուր
ՀՀ ԱԳՆ աշխատակազմ	105	75	180
Օտարերկրյա պետություններում ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչություններ	79	26	105

ՀՈՐՎԱԾ 9

Մասնակից պետությունները կանանց տրամադրում են տղամարդկանց հետ հավասար իրավունքներ՝ քաղաքացիության ձեռքբերման, փոփոխման կամ պահպանման կապակցությամբ: Այդ պետությունները, մասնավորապես, ապահովում են, որ ոչ օտարերկրացու հետ ամուսնությունը, ոչ ամուսնության ընթացքում ամուսնու քաղաքացիության փոփոխումն ինքնըստինքյան չեն հանգեցնում կնոջ քաղաքացիության փոփոխման, նրան չեն վերածում քաղաքացիություն չունեցող անձի և չեն կարող նրան ստիպել ընդունելու ամուսնու քաղաքացիությունը:

Մասնակից պետությունները կանանց տրամադրում են տղամարդկանց հետ հավասար իրավունքներ՝ իրենց երեխաների քաղաքացիության առնչությամբ:

Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումներում տվյալ հոդվածին անդրադարձ չի արվել:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

«Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու ամուսնությունն օտարերկրյա քաղաքացու հետ ինքին քաղաքացիության փոփոխման չի հանգեցնում:

Ամուսիններից մեկի քաղաքացիության փոխելը ինքին չի հանգեցնում մյուս ամուսնու քաղաքացիության փոփոխմանը:

«Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն ձեռք բերած ծնողների երեխան ձեռք է բերում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն:

վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցից, էջ 117: *Տվյալները ներկայացված են 2012 թ.-ի դրությամբ:

Եթե Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն է ձեռք բերում ծնողներից մեկը, իսկ մյուսն օտարերկրյա քաղաքացի է կամ քաղաքացիություն չունեցող անձ, ապա նրանց երեխան ձեռք է բերում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն, եթե առկա է ծնողների գրավոր համաձայնությունը, կամ եթե երեխան բնակվում է Հայաստանի Հանրապետությունում, և առկա է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող ծնողի համաձայնությունը:

14-18 տարեկան երեխան Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն ձեռք բերելու համար տալիս է գրավոր համաձայնություն:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Դե ֆակտո համապատասխանեցման ինդիք չկա ընդհանուր առմամբ, միակ ինդիքը այն է, որ կանանց իրազեկվածության աստիճանը վերոնշյալ իրավական կարգավորումների մասին ցածր է:

ՀՈՂՎԱԾ 10

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը կրթության ասպարեզում՝ կանանց համար տղամարդկանց հետ հավասար իրավունքներ երաշխավորելու և, մասնավորապես, տղամարդկանց ու կանանց հավասարության հիման վրա ներքոհիշյալը երաշխավորելու նպատակով.

(ա) միատեսակ պայմաններ կարիերայի և մասնագիտական կողմնորոշման, կրթություն և դիպլոմներ ստանալու մատչելիության համար, բոլոր կատեգորիաների ուսումնական հաստատություններում՝ ինչպես գյուղական, այնպես էլ քաղաքային շրջաններում. այս հավասարությունն ապահովվում է նախադպրոցական, ընդհանուր, տեխնիկական, մասնագիտական և բարձրագույն տեխնիկական կրթության ոլորտում, ինչպես նաև մասնագիտական պատրաստության բոլոր տեսակներում,

(բ) միևնույն ուսումնական ծրագրերից, միևնույն քննություններից, միևնույն ստանդարտի որակավորման ուսուցչական անձնակազմից, միևնույն որակի դպրոցական շենքերից ու սարքավորումից օգտվելու հնարավորություն,

(գ) տղամարդկանց ու կանանց դերերի ստերեոտիպային գաղափարի մերժում ուսման բոլոր մակարդակներում և ձևերում՝ համատեղ ուսուցման և ուսուցման այլ ձևերի խրախուսման միջոցով, որոնք կնպաստեն այդ նպատակին հասնելուն, մասնավորապես, ուսումնական ձեռնարկների ու դպրոցական ծրագրերի վերանայման և ուսուցման մեթոդների հարմարեցման միջոցով,

(դ) կրթաթոշակ և կրթության այլ նպաստներ ստանալու միատեսակ հնարավորություններ,

(ե) շարունակվող կրթության ծրագրերից օգտվելու միատեսակ հնարավորություններ, ներառյալ՝ մեծահասակների և գործառնական գրագիտության ծրագրերը, որոնք, մասնավորապես, ուղղված են տղամարդկանց ու կանանց գիտելիքների միջև ցանկացած խզումը հնարավորինս արագ կրճատելուն,

(զ) դպրոցը չավարտող աղջիկների թվի կրճատում և դպրոցը ժամանակից շուտ թողած աղջիկների ու կանանց համար ծրագրերի կազմակերպում,

(է) սպորտին և ֆիզիկական պատրաստության պարապմունքներին ակտիվորեն մասնակցելու միևնույն հնարավորություններ,

(ը) կրթական հատուկ տեղեկատվությունից օգտվելու հնարավորություն՝ ընտանիքների առողջության ու բարեկեցության ապահովմանն աջակցելու նպատակով, ներառյալ ընտանիքի պլանավորման մասին տեղեկատվությունն ու խորհրդատվությունը:

2013 թվականի ազգային վիճակագրության աղջիկների տոկոսը տարրական կրթության համակարգում 48.5% է, իսկ ընդհանուր միջնակարգ կրթության համակարգում 47.9%: Սակայն սա համահունչ է ժողովրդագրական վիճակագրության հետ, որի համաձայն աղջիկների քանակը բնակչության 0-4, 5-9 և 10-14 տարիքային խմբերում կազմում է կեսից պակաս, և ընդամենը քիչ ավելի է բնակչության 15-19 տարիքային խմբում: Միջնակարգ մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորողների թիվը ցույց է տալիս աղջիկ ուսանողների մեծամասնությունն համապատասխանաբար 53.3% և 52.4%: Սակայն հետբուհական համակարգի սովորողների թիվում 2013 թվականին աղջիկները կազմել «ասպիրանտուրա» ավարողների թեկնածուական աստիճան ստացածների ընդամենը 30.5%-ը, իսկ ավարտողներից դոկտորական թեզ պաշտպանողների թվում կանայք կազմել են 12.4%⁷⁵:

Կրթության ոլորտում քաղաքականությունների ընդունման գործում կանանց դիրքը շատ թույլ է: Հետևյալ աղյուսակում ներկայացված է կանանց դերը Կրթության և Գիտության նախարարությունում

Աղյուսակ 19-ում ներկայացված են 2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ղեկավար կազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:

Աղյուսակ 19

⁷⁵ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:

Պաշտոն	Կանանց քանակը	Տղամարդկանց քանակը
Նախարար	0	1
Փոխնախարար	1	2
Նախարարի խորհրդական	0	3
Բաժնի պետ	2	9
Ընդամենը՝	3	15

Բացի այդ հաշվի առնելով հետբուհական կրթության համակարգում կանանց համամետաբար թույլ դերը, հետաքրքիր է նշել, որ բարձրագույն և հետբուհական կրթության վարչությունը բաղկացած է երկու բաժիններից և երկուսի պետերն էլ տղամարդ են:

ՀՈՂՎԱԾ 11

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը զբաղվածության բնագավառում, տղամարդկանց և կանանց հավասարության հիման վրա միևնույն իրավունքներն ապահովելու նպատակով, մասնավորապես.

ա) աշխատանքի իրավունքը՝ որպես բոլոր մարդկանց անկապտելի իրավունք,

բ) աշխատանքի ընդունվելու միևնույն հնարավորությունների իրավունքը, ներառյալ՝ աշխատանքի ընդունելիս ընտրության միևնույն չափանիշների կիրառումը,

գ) մասնագիտության և աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, առաջխաղացման, զբաղվածության երաշխիքի և բոլոր արտոնություններից ու ծառայության պայմաններից օգտվելու իրավունքը, մասնագիտական պատրաստություն և վերապատրաստում ստանալու իրավունքը,

դ) հավասար վարձատրության իրավունքը, ներառյալ՝ արտոնությունները, հավասարաբաժեք աշխատանքի դիմաց հավասար մոտեցման իրավունքը, ինչպես նաև աշխատանքի որակի գնահատման դեպքում հավասար մոտեցման իրավունքը,

ե) սոցիալական ապահովության իրավունքը, մասնավորապես, կենսաթոշակի անցնելու, գործազրկության, հիվանդության, հաշմանդամության ու ծերության և աշխատունակության կորստի այլ դեպքերում, ինչպես նաև վճարովի արձակուրդի իրավունքը,

զ) առողջության պաշտպանության և աշխատանքի պայմանների անվտանգության իրավունքը, ներառյալ՝ վերարտադրության գործառույթի պաշտպանումը:

Կոնվենցիային միացած պետությունները ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ՝

ա) պատժամիջոցների կիրառման սպառնալիքի ներքո արգելելու աշխատանքից ազատումը հղիության կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հիման վրա, կամ աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը,

բ) տրամադրելու հղիության և ծննդաբերության վճարովի կամ սոցիալական համեմատելի նպաստներով արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատանքի նախկին տեղը, վերադասությունը կամ սոցիալական նպաստները,

գ) խրախուսելու անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ,

դ) հղիության ընթացքում ապահովելու կանանց հատուկ պաշտպանությունն աշխատանքի այն տեսակներում, որոնց վնասակարությունը նրանց առողջության համար ապացուցված է:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումները Հայաստանի ներկայացրած համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ հետևյալն են⁷⁶

- Կոմիտեն լուրջ մտահոգություն է հայտնում աշխատաշուկայում շարունակվող թե՛ ուղղահայաց, թե՛ հորիզոնական գենդերային տարաբաժանման և գենդերային հավասարությանը հասնելուն մի տված կոնկրետ օրենսդրական միջոցների բացակայության առնչությամբ:
- Կոմիտեն նշում է կանանց շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակը և կանանց կենտրոնացումը մասնակի զբաղվածության, ցածր վարձատրվող ոլորտներում, ինչպիսիք են առողջապահությունը, կրթությունը, գյուղատնտեսությունն ու ոչպետական սեկտորները:
- Հատուկ մտահոգություն է հայտնում աշխատավարձի առկա տարբերության և աշխատավարձի տարբերության հասկացողության բացակայության, ինչպես նաև կառավարման վերին օղակներում և մասնավոր ընկերությունների խորհուրդներում կանանց ցածր ներկայացվածության և աշխատավայրում

⁷⁶Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումները /43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 32:

կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների կանխարգելմանն ուղղված մշտական արդյունավետ միջոցների բացակայության առնչությամբ:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները խտրականության վերացման կապակցությամբ Հայաստանի ներկայացրած համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ հետևյալն են⁷⁷

- Կոմիտեն հորդորում է մասնակից պետությանն ընդունել քաղաքականություն և կոնկրետ օրենսդրական միջոցներ՝ արագացնելու կանանց նկատմամբ աշխատանքային խտրականության վերացումը և աշխատել հասնելու կանանց համար փաստացի հավասար հնարավորությունների աշխատաշուկայի բոլոր մակարդակներում, այդ թվում նաև ձեռնարկել բոլոր միջոցները աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների դեմ:
- Կոմիտեն հորդորում է մասնակից պետությանը մշակելու գենդերային չափանիշների վրա հիմնված պաշտոնի գնահատման համակարգեր՝ նպատակ ունենալով վերացնել տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի միջև առկա տարբերությունը և կիրառելու աշխատավարձի հավասարեցում:
- Կոմիտեն խրախուսում է մասնակից պետությանը շարունակել աշխատավարձի բարձրացմանն ուղղված ջանքերը պետական համակարգի այն ճյուղերում, որոնցում մեծ մասամբ կանայք են աշխատում:
- Նաև առաջարկում է, որ մասնակից պետությունն ավելի լայնորեն օգտագործի ժամանակավոր հատուկ միջոցները՝ համաձայն Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին կետի և Կոմիտեի թիվ 25 Ընդհանուր հանձնարարականի, հաստատելով քանակական շեմեր՝ ժամանակացույցներով կամ քվոտաներ արտադրատեխնիկական, ներառյալ ոչ ավանդական աշխատանքների ուսուցման մեջ կանանց ներգրավման հասանելիության և կրթության շարունակման համար և առաջ մղելով կանանց՝ զբաղեցնելու առավել բարձր պաշտոններ պետական հատվածում:

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում Կոմիտեի հանձնարարականների 32-33 կետերի շուրջ միայն նշվում է, որ ստանձնած պարտավորությունները կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, մասնավորապես՝ 3, 4, 114, 141, 172, 173, 243, 258 հոդվածներով, որոնք՝

- սահմանում են աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները (հոդ. 3) - կետեր a), b), c), d), e), f)

⁷⁷Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումները/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 33:

- արգելում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը (հոդ. 114) - կետ a)
- սահմանում են ոչ լրիվ աշխատաժամանակը (հոդ. 141) – կետ c)
- սահմանում են հղիության ու ծննդաբերության կապակցությամբ, ինչպես նաև նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի ժամկետները (հոդ. 172, 173) - կետ b)
- ապահովում են աշխատողի անվտանգ աշխատելու իրավունքը (հոդ. 243) - կետ f)
- պաշտպանում են մայրություն (հոդ. 258) - կետ d)⁷⁸

Այսինքն, զեկույցում ընդհանրապես չի նշվում կոմիտեի 33-րդ կետով նախատեսված հետևյալ հանձնարարականների վերաբերյալ՝

- ընդունել քաղաքականություն և կոնկրետ օրենսդրական միջոցներ՝ արագացնելու կանանց նկատմամբ աշխատանքային խտրականության վերացումը և աշխատել հասնելու կանանց համար **փաստացի հավասար հնարավորությունների աշխատաշուկայի բոլոր մակարդակներում**.
- այդ թվում նաև ձեռնարկել բոլոր միջոցները **աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների դեմ**.
- մշակել գենդերային չափանիշների վրա հիմնված **պաշտոնի գնահատման համակարգեր՝** նպատակ ունենալով վերացնել տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի միջև առկա տարբերությունը և **կիրառելու աշխատավարձի հավասարեցում**.
- ավելի լայնորեն **օգտագործի ժամանակավոր հատուկ միջոցները՝** հաստատելով քանակական շեմեր՝ ժամանակացույցներով կամ քվոտաներ արտադրատեխնիկական, ներառյալ ոչ ավանդական աշխատանքների ուսուցման մեջ կանանց ներգրավման հասանելիության և կրթության շարունակման համար և առաջ մղելով կանանց՝ զբաղեցնելու առավել բարձր պաշտոններ պետական հատվածում:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը:*

⁷⁸ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 51:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 3-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց 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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ: Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել նաև 1995 թվականի հուլիսի 29-ից Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին Կոնվենցիան:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները պետք է կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը պետք է մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 243-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ նչ լրիվ աշխատանքային օր կամ նչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Հայաստանի Հանրապետությունում պետական ծառայողների որակավորման ստուգման կարգի մասին N 165 կառավարության որոշման համաձայն՝ հերթականատեստավորման ենթակա չեն այն պետական ծառայողները, որոնք աշխատել են տվյալ պետական մարմնում 1 տարուց ոչ ավելի, հղի և մինչև 3 տարեկան

երեխա ունեցող կանայք: Հղիության և ծննդաբերության կամ երեխային խնամելու համար մասնակի վճարովի արձակուրդում գտնվող կանայք ենթակա են ատեստավորման աշխատանքի դուրս գալուց հետո ոչ շուտ, քան 1 տարի անց:

ա) պատժամիջոցների կիրառման սպառնալիքի ներքո արգելելու աշխատանքից ազատումը հղիության կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հիման վրա, կամ աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը,

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 2.1 և 2.2 կետերի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.

- հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.*
- մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 5-րդ կետերով և 123-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի.*

Ընդհանուր կանոնից բացառություն կազմող դեպքերն են՝

- կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) դեպքում,
- աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում,
- աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում:

բ) Տրամադրելու հղիության և ծննդաբերության վճարովի կամ սոցիալական համեմատելի նպաստներով արձակուրդ՝ առանց կորցնելու աշխատանքի նախկին տեղը, վերադասությունը կամ սոցիալական նպաստները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝

- 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության).
- 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում.
- 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

«Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝

- Վարձու աշխատողին մայրության նպաստ տրվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի բոլոր օրացուցային օրերի համար:
- Նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված վարձու աշխատողին մայրության նպաստ վճարվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար: Նպաստը վճարվում է որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական դառնալը (երկու և ավելի նորածին որդեգրած կամ խնամակալ նշանակված անձին՝ մինչև 110 օրական դառնալը) ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար:
- Հղիության 154-րդ օրը և 154 օրից հետո վաղաժամ ծննդաբերելու և հղիության արձակուրդում չգտնվելու դեպքում մայրության նպաստը տրվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար (ներառյալ, երբ երեխան ծնվել է մահացած կամ մահացել է ծնվելուց հետո):
- Մինչև հղիության 154-րդ օրը հղիության արհեստական (այդ թվում՝ բժշկական և սոցիալական ցուցումներով) կամ ինքնաբեր ընդհատման դեպքերում ժամանակավոր անաշխատունակության ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար տրվում է հիվանդության նպաստ՝ Օրենքով սահմանված կարգով:
- Փոխնակ (սուրոգատ) մորը մայրության նպաստ վճարվում է ընդհանուր հիմունքներով: Փոխնակ (սուրոգատ) մորից ծնված երեխայի կենսաբանական մորը մայրության նպաստ վճարվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար՝ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական դառնալը (երկու և ավելի երեխա ծնվելու դեպքում՝ մինչև 110 օրական դառնալը) ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման իրավունք ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ *աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:*

ՀՀ քրեական օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հղի կնոջը հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց անհիմն հրաժարվելը կամ աշխատանքից անհիմն ազատելը պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից հինգհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով:*

դ) Հղիության ընթացքում ապահովվելու կանանց հատուկ պաշտպանությունն աշխատանքի այն տեսակներում, որոնց վնասակարությունը նրանց առողջության համար ապացուցված է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով նախատեսված են մայրության պաշտպանության երաշխիքները, համաձայն որի՝

- 1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավելն արգելվում է:*
- 2. Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունը որոշելուց հետո գործատուն պարտավոր է վտանգավոր գործոնների ազդեցության ռիսկի վերացման նպատակով ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ:*
- 3. Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը (նրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը:*

4. Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:
5. Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով ևս նախատեսված են կարգավորումներ: Հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքներից է օրենքի առջև հանրային ծառայողների իրավահավասարությունը (հոդված 3, մաս 1): Հանրային ծառայողի հիմնական իրավունքն է աշխատանքի համար համարժեք վարձատրություն ստանալը (հոդված 20, կետ 5): Յուրաքանչյուր հանրային ծառայող առանց որևէ խտրականության ունի օրենսդրությամբ սահմանված չափով վարձատրության իրավունք (հոդված 27, մաս 2):

ՀՀ քրեական օրենսգրքով, որի 140-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. *Անձին սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի, այդ թվում՝ համասեռական գործողություններ կատարելուն հարկադրելը (...)* տուժողի նյութական կամ այլ կախվածությունն օգտագործելով, էթե բացակայում են սույն օրենսգրքի 132-րդ և 132.2-րդ հոդվածներով նախատեսված հանցագործությունների հատկանիշները՝ պատժվում է ազատազրկմամբ՝ մեկից երեք տարի ժամկետով:

2. *Սույն հոդվածի առաջին մասով նախատեսված արարքը, որը կատարվել է ակնհայտ տասնվեց տարին չլրացած անձի նկատմամբ՝ պատժվում է ազատազրկմամբ՝ հինգից տասներկու տարի ժամկետով:*

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի «Գենդերային հավասարության երաշխիքները հանրային ծառայության մեջ» վերտառությամբ 13-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակազմերում աշխատողներին պաշտոններում նշանակելիս, աշխատանքային առաջխաղացում կամ մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային ունակությունների կատարելագործման նպատակով վերապատրաստման, ուսուցման*

գործուղում իրականացնելիս բացառվում են գենդերային խտրականության դրսևորումները:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

Հիմնախնդիրներ.

1. Գործազուրկների մեծ մասը կազմում են կանայք:
2. Հղի կամ մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող կանանց հետ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու՝ օրենքով սահմանված արգելքը նախատեսված է միայն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար:
3. Իրավաբանորեն ամրագրված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ Կոնվենցիայով ստանձնած հետևյալ պարտավորությունը՝ արգելվում է աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը:
4. Դեռևս խնդիր են գործատուի կողմից սեռական հետապնդումները, չկա օրենսդրական կարգավորում:
5. Կանանց մասնակցության աստիճանը բիզնես ընկերությունների խորհուրդներում ցածր է, չկան օրենսդրական կարգավորումներ:
6. Պետությունը չի խրախուսում անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ:
7. Աշխատավարձերը, չնայած օրենքով նախատեսված պահանջին, հավասար չեն կանանց և տղամարդկանց համար:
8. Կին աշխատողները հիմնականում ներգրավված են ցածր պաշտոններում, իսկ տղամարդ աշխատողները՝ բարձր:
9. Կանայք իրենց խախտված իրավունքների պաշտպանության համար չունեն մեխանիզմներ:

Այսպիսով, գործազուրկների մեծ մասը կազմում են կանայք:

Այն հարցին, թե հասարակական կյանքի ո՞ր ոլորտներում է առավել խոցելի դառնում կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը, Գարիկ Հայրապետյանը կարծիք հայտնեց, որ բոլոր ոլորտներում էլ դա նկատվում է, սակայն որպես ամենախոցելի նա մատնանշեց աշխատանքային ոլորտը, քանի որ, ըստ նրա, եթե հետևենք վիճակագրությանը, ապա կտեսնենք, որ մեր երկրում գործազուրկների թվի կեսից ավելին՝ կանայք են:⁷⁹

⁷⁹ «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի հետ, «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:

Հարկ է նշել, որ հանրապետությունում դեռևս խնդիր է բնակչության զբաղվածությունը: Ընդ որում՝ գործազուրկների մեծ մասը կազմում են կանայք: Այսպես, 2012թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ գործազուրկ կանանց թիվը կազմել է գործազուրկների ընդհանուր թվի 73.4%-ն: Զբաղվածության պետական գործակալության տվյալներով 2013թ.-ի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ աշխատանք փնտրողների թիվը կազմում է 65.2 հազար, որից 46.8 հազարը կանայք են: Գործազուրկների թվաքանակը կազմում է աշխատանք փնտրողների 85,9 %-ը, կամ 56.0 հազար: Գործազուրկ կանանց թիվը կազմում է գործազուրկների թվի 73,7%-ը, կամ 41.3 հազ. մարդ: **Այսինքն, չնայած պետության կողմից այս խնդրի լուծման կապակցությամբ իրականացված ծրագրերին, մասնավորապես՝ կանանց համար նոր աշխատատեղերի ստեղծման, որոնք կներկայացվեն ստորև, կանանց գործազրկության մակարդակը մեկ ու կես տարվա մեջ նվազելու փոխարեն ավելացել է՝ գործազուրկների թվի 73.4%-ից հասնելով 73,7%-ի:⁸⁰** Սա իհարկե խնդիր է առաջացնում պետության կողմից ընձեռած մասնագիտության ազատ ընտրության հնարավորությունն իրականացնելու, զբաղվածության երաշխիքները կատարելու, հոչակված հավասար վարձատրության, սոցիալական ապահովության, առողջության պաշտպանության իրավունքներն իրագործելու տեսանկյունից:

«2012 թվականից զբաղվածության պետական կարգավորման բնագավառում իրականացվում են համալիր բարեփոխումներ, մասնավորապես՝ 2012թ. ՀՀ կառավարության հավանությանն է արժանացել Զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարությունը, իսկ զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդելի իրավական հիմքերի ամրագրման և ռազմավարության գերակա նպատակների իրականացման հիմնական մեխանիզմների ամբողջական և արդյունավետ օրենսդրական ապահովման նպատակով մշակվել և 2013թ. դեկտեմբերի 11-ին ՀՀ ԱԺ-ի կողմից ընդունվել է «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը: 2014թ. սկսած՝ ՀՀ պետական բյուջեի ֆինանսավորմամբ, աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց համար (այս խմբում առաջնահերթություն է տրված նաև կանանց, այդ թվում հաշմանդամություն ունեցողներին) զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերով, նախկինում գործող թվով 7 ակտիվ ծրագրերից բացի, նախատեսված են պետական հետևյալ նոր ծրագրերը՝

- 1) աշխատանքի տեղավորման դեպքում՝ անհրաժեշտ աշխատանքային ունակություններ և կարողություններ ձեռք բերելու համար միանվագ փոխհատուցում,
- 2) փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար ֆինանսական և խորհրդատվական աջակցություն,
- 3) լիազորված մարմնի հետ համագործակցող ոչ պետական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար ֆինանսական աջակցություն,
- 4) լիազորված մարմնի միջնորդությամբ հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության ծախսերի փոխհատուցում,

⁸⁰*Տվյալները ներկայացված են 2013 թ.-ի դրությամբ:

5) սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանը ֆինանսական և խորհրդատվական աջակցություն:

Աշխատանքի տեղավորման հարցում լուրջ դժվարություններ ունեն աշխատանքային փորձ չունեցող երիտասարդները, կանայք և հատկապես 50-ից բարձր տարիքի անձիք, որոնք երկարատև գործազրկության հետևանքով կորցրել են իրենց որակավորումը և աշխատանքի անցնելու համար անհրաժեշտ է նրանց ընդգրկել մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում: Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունը մեղմելու նպատակով Զբաղվածության պետական գործակալության միջոցով մասնագիտական ուսուցում է կազմակերպվել 990 կին գործազուրկի համար համակարգչային հաշվապահություն, կարող, վարսահարդար, դիմահարդար, մատնահարդար, հրուշակագործ, հացթուխ, սեղանի ձևավորող, խոհարար և այլ մասնագիտություններով:

2013թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ աշխատանքի են ընդունվել 12659 աշխատանք փնտրող, որից 7868-ը՝ կին: 2013թ. սկզբից *գործազրկության նպաստի ստացման իրավունք* է ձեռք բերել շուրջ 15234 գործազուրկ՝ որից 10068 կին:

«Անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորելու դեպքում աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագրով նախատեսված 216-ի փոխարեն ընդգրկվել է 241 անձ, որից 128-ը՝ կին:

«Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին տրվող ֆինանսական աջակցություն» ծրագրով ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերվել հիմնականում որպես անհատ ձեռնարկատեր գրանցվելու համար, և նախատեսված 150-ի փոխարեն ծրագրում ընդգրկվել է 102 անձ, որից 36-ը կին:

«Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» ծրագրում ընդգրկվել է 1500 անձ նախատեսված 1454 անձի փոխարեն: Ծրագրում ընդգրկվածներից 990-ը կին է:

«Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկի նյութական ծախսերի հատուցում» ծրագրով նախատեսված 32-ի փոխարեն այլ վայր աշխատանքի է գործուղվել 29 անձ, որից 11-ը կին:

«Մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպումը գործատուի մոտ» ծրագրով նախատեսված 300-ի փոխարեն աշխատանքային պրակտիկա է անցել 305 գործազուրկ, որից 198-ը կին:

«Աշխատանք փնտրող չգրադված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցումը գործատուի մոտ» ծրագրով նախատեսված 55-ի փոխարեն հարմարեցվել է 53 աշխատատեղ: Ծրագրում ընդգրկվածներից 23-ը կին է:⁸¹

Որոշակի քայլեր իրականացվել են պետության կողմից կանանց համար աշխատատեղեր ստեղծելու հարցում: Այսպես, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության և մասնավոր հատվածի համագործակցության արդյունքում՝ հարկային արտոնություններ են տրամադրվել հանրապետության մի շարք կազմակերպությունների, որոնք 2011 թվականին իրականացնելով ներդրումային ծրագրեր՝ գործարկել են նոր արտադրություններ (կամ ընդլայնել) և ստեղծել նոր աշխատատեղեր, այդ թվում՝ կանանց համար: Նոր ստեղծված (կանանց) աշխատատեղերի շարքում կարելի է նշել «Սպայկա» ՍՊԸ՝ 132, «Արարատի սննդի կոմբինատ» ՍՊԸ՝ 27, «Պեպսի-կոլա բոթլեր Հայաստան» ՓԲԸ՝ 21, Լիկվոր ՓԲԸ՝ 13, «ՎԿՍ Արմենիա» Ամասիայի տեղամաս՝ 85, «ՎԿՍ Արմենիա» Երևանի տեղամաս՝ 67, «Սարանիստ» ՍՊԸ՝ 6, «Յու Քու» ՍՊԸ՝ 38, «Բիգա» ՍՊԸ՝ 8, «Գլորիա» ՍՊԸ գլխամասային կարի ֆաբրիկա՝ 520 աշխատատեղեր: Նոր լրացուցիչ կանանց աշխատատեղեր են ստեղծվել նաև Գյումրու «Գևորգ և Վահան» ՍՊԸ՝ 15, «Տոսպ» ԲԲԸ: 2012 թվականին ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության և մասնավոր հատվածի համագործակցության արդյունքում՝ հարկային արտոնություններ են տրամադրվել հանրապետության մի շարք կազմակերպությունների, որոնք, 2012 թվականին իրականացնելով ներդրումային ծրագրեր, գործարկել են նոր արտադրություններ (կամ ընդլայնել են) և ստեղծել նոր աշխատատեղեր: Կանանց համար ստեղծված նոր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվությունը դեռևս լիարժեք ամփոփված չէ: Մակայն ներկա դրությամբ կանանց համար նոր ստեղծված աշխատատեղերի շարքում կարելի է նշել «Բրատեքս բրենդիդ տեքստիլ մանուֆակտուրինգ» ընկերություն՝ 65, «Եվրոթերմ» ՓԲԸ՝ 10, «Էկոտոմատո» ՓԲԸ՝ 10, «Յուքոմ» ՍՊԸ՝ 32, «Գոլդեն Գրեյպ Արմաս»՝ 30 աշխատատեղ:

2013 թվականին ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության աջակցությամբ արդյունաբերության ոլորտում կանանց համար ստեղծվել է 675 աշխատատեղ, որից «ՎԿՍ Արմենիա» ՍՊԸ՝ 250, «Արմենիա Վայն գործարան» ՍՊԸ՝ 30, «Գոլդեն Գրեյպ Արմաս» ՍՊԸ՝ 20, «Ասկե գրուպ» ԲԲԸ՝ 60, «Նատֆուդ» ՓԲԸ՝ 45, «Թեդուտ» ՓԲԸ՝ 71, «Նուբարաշենի թռչնաբուծական ֆաբրիկա» ԲԲԸ՝ 26, «Սպայկա» ՍՊԸ՝ 36, «Ապառաժ Մայնինգ» ՍՊԸ՝ 15, «Արարատ սննդի կոմբինատ» ՍՊԸ՝ 60, «Եվրոթերմ» ՓԲԸ՝ 20, «Էկոտոմատո» ՍՊԸ՝ 42:

⁸¹ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկոյց, էջ 52 - 55:

2013 թվականին ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարություն «Սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանն աջակցություն» ծրագրի շրջանակներում Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ հիմնադրամի կողմից աջակցություն է ցուցաբերվել 144 կին գործարարի: ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության կողմից «ՓՄՁ-ի սուբյեկտներին գործարար տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն» ծրագրի շրջանակներում Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ հիմնադրամի կողմից աջակցություն է ցուցաբերվել 8293 կին գործարարի:⁸²

Սակայն կին գործազուրկների և աշխատանք փնտրողների այդչափ մեծ տոկոսի միակ պատճառը աշխատատեղերի սակավությունը չէ, այլև՝ աշխատանքի ընդունվելիս խտրականությունը: Գործազրկության գենդերային վերլուծությունը բացահայտում է նաև տարիքի և ամուսնական վիճակի կարևորությունը: Պրակտիկայում հաճախ աշխատանքի դիմած այն երիտասարդ կանայք, որոնք դեռ ամուսնացած չեն և ավելին, ունեն ընկեր կամ նշանված են, մերժվում են աշխատանքի ընդունվել գուտ այն պատճառով, որ կա մեծ հավանականություն, որ վերջիններս կամուսնան, կմայրանան, գործատուն ստիպված կլինի տրամադրել արձակուրդ և վճարել հղիության և մայրության նպաստ, ինչպես նաև վերջիններս կխնամեն իրենց երեխաներին և չեն կարող մասնագիտական առաջընթաց գրանցել առանց ընդհատումների: Սա ոչ միայն գործնական խնդիր է, այլև օրենսդրությամբ նախատեսված չեն ուղիղ արգելքներ:

Բացի այդ, 40-44, 45-49 և 50-54 տարիքային խմբերի կանայք կրկնակի ավելի շատ են ենթակա գործազրկության և աղքատության մեջ հայտնվելու ռիսկին: Լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածների թվում երբևէ չամուսնացած կանայք և տղամարդիկ միատեսակ ընդգրկվածություն ունեն, միջոցով ամուսնացած, ամուսնալուծված և ամուսնուն (կնոջը) կորցրած ոչ լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածների թվում կանանց մասնաբաժինը կազմում է, համապատասխանաբար, 58%, 73%, և 83%: Անհամեմատ բարձր է կանանց մասնաբաժինը (88%) ընտանեկան հանգամանքների պատճառով գործազուրկ դարձածների թվում: Մտահոգիչ է նաև մեկ տարուց ավելի գործազուրկի կարգավիճակ ունեցողների կազմում կանանց բարձր մասնաբաժինը (ավելի քան 80%):⁸³

Բացի այդ, օրենսդրությամբ նախատեսված է միայն աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, ոչ թե՛ աշխատանքի իրավունքը:

Այն հարցին, թե ինչ միջոցներ է պետք ձեռնարկել, որպեսզի գործատուները չխուսափեն կանանց հետ աշխատանքային պայմանագրեր կնքել, վերոնշյալ իրավիճակը վերացնելու համար, իրավաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ

⁸² Պաշտոնական տեղեկատվությունը տրամադրվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից 06.08.2015թ.-ին:

⁸³ Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույց, էջ 73:

Գևորգ Պետրոսյանը⁸⁴ նշեց, որ նա կառաջարկեր, որպիսի աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսի, որ գործատուները, մերժելով հավակնող անձի աշխատանքի ընդունումը՝ պատճառաբանեն մերժումը զրավոր, հստակ նշելով մերժման պատճառ հանդիսացող հիմքը: Օրինակ ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքում կա մի դրույթ, համաձայն որի՝ քաղաքացին իրավունք ունի դատական կարգով վիճարկել իրեն աշխատանքի չընդունելը, եթե նա գտնում է որ դա կատարվել է առանց հիմնավոր պատճառի: Իրավաբանը, կարծում է, որ կարելի է մեզ մոտ ներմուծել նման դրույթ, որը կպարտավորեցնի գործատուին պատճառաբանել պայմանագրի չկնքումը:

Հղի կամ մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող կանանց հետ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից խզելու օրենքով սահմանված արգելքը նախատեսված է միայն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար:

Հարկ է նշել, որ վերոնշյալ կարգավորումները չեն տարածվում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի վրա հետևյալ հոդվածի ուժով. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ *աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում:*

Գործնականում շատ հաճախ գործատուները խուսափում են նորացնել պայմանագրերը կանանց հղիության փաստով պայմանավորված:

Ինչպես նշվեց, վերոնշյալը չի տարածվում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի վրա: Մակայն, ԵՄ Խորհուրդը 1992 թվականի հոկտեմբերի 19-ին ընդունել է 92/85/ԵՏՀ հրահանգը՝ հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին: Վերջինիս 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ *անդամ պետություններն ընդունում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ արգելելու համար աշխատողների ազատումը աշխատանքից՝ իրենց հղիության սկզբից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի վերջը ընկած ժամանակահատվածում:*

Զիմինեզ Մելգարն ընդդեմ Այունտամիենտո դը Լոս Բարրիոս (Jimenez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios) գործում ազգային դատարանը բարձրացրել է այն հարցը, արդյոք 92/85/ԵՏՀ հրահանգի 10-րդ հոդվածը արգելում է հղի աշխատողների հետ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի գործատուի կողմից նորացնելուց հրաժարվելը: Եվրոպական Միության Արդարադատության դատարանը, պատասխանելով իր առջև բարձրացված հարցերին, փաստել է որ, թեև վերոնշյալ հոդվածով նախատեսված աշխատանքից ազատելու արգելքը հավասարապես վերաբերվում է և անորոշ ժամկետով, և որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերին,

⁸⁴ Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյանի հետ «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 18:

սակայն գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը նորացնելուց հրաժարվելը, երբ վերջինիս ժամկետը լրացել է, չի կարող մեկնաբանվել տվյալ դրույթի իմաստով որպես աշխատանքից ազատում: Այնուամենայնիվ, երբ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը նորացնելուց հրաժարվելը պայմանավորված է աշխատողի հղիության վիճակով, այն իրենից ներկայացնում է սեռի հիմքով պայմանավորված խտրականություն, ինչն էլ հակասում է 76/207/ԵՏՀ Հրահանգի 2(1)-րդ և 3(1)-րդ հոդվածներին:

Վերոնշյալ հրահանգը ԵՄ Խորհրդի կողմից ընդունվել է 1976 թ. փետրվարի 9-ին և աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման և աշխատանքի պայմանների ապահովման ընթացքում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին է: Վերոնշյալ հրահանգի 2(1)-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը պետք է ենթադրի խտրականության արգելք սեռի հիմքով՝ և ուղղակի, և անուղղակի՝ հղում կատարելով մասնավորապես ամուսնական կամ ընտանեկան կարգավիճակին*: Վերոնշյալ հրահանգի 3(1)-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառումը նշանակում է խտրականության արգելք սեռի հիմքով, այդ թվում՝ ընտրության չափանիշները բոլոր աշխատատեղերում և պաշտոններում աշխատանքի անցնելիս, անկախ գործունեության ոլորտից կամ բնագավառից, և մասնագիտական ենթակայության բոլոր մակարդակներում*:

Իրավաբանորեն ամրագրված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ Կոնվենցիայով ստանձնած հետևյալ պարտավորությունը՝ արգելվում է աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը:

Հայաստանը նաև վավերացրել է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, որի «Աշխատանքից ազատումը» վերտառությամբ 24-րդ հոդվածի 3-րդ մասի դ) կետի համաձայն՝ *ռասան, մաշկը, սեռը, ընտանեկան կարգավիճակը, ընտանեկան պարտականությունները, հղիությունը, կրոնը, քաղաքական կարծիքը, ազգային կամ սոցիալական ծագումը հիմնավորված պատճառներ չեն հանդիսանա գործատուի կողմից աշխատանքի դադարեցման համար*:

Այսինքն ընտանեկան կարգավիճակի կամ այլ կերպ ասած ամուսնական դրության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման արգելքը գործատուի կողմից սահմանված է նաև մեկ այլ միջազգային պայմանագրով, որը նույնպես ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է, հետևաբար վերանշյալի խախտումը համարվում է ՀՀ-ի կողմից պայմանագրով ստանձնած պարտավորության չկատարում:

Դեռևս խնդիր են գործատուի կողմից սեռական հետամտումները, չկա օրենսդրական կարգավորում:

Սեռական հետամտումները խնդիր չեն համարվում և աշխատավայրում սեռական հետամտության ենթարկված կանայք ոչ մի իրավական պաշտպանվածություն չունեն:

ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված կարգավորումը պատասխանատվություն է նախատեսում միայն սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողությունների համար, իսկ սեռական հետամտումների վրա, ինչպիսիք են օրինակ աշխատավայրում անպարկեշտ առաջարկներ անելը, տվյալ հոդվածի իրավաբանական ուժը չի տարածվի:

Բացի այդ, այս հոդվածը կարող է մեկնաբանվել նեղ, օր.՝ նախատեսել պատասխանատվություն միայն անմիջական պետի կողմից սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողությունների համար, իսկ նույն աշխատավայրում աշխատող այլ բաժինների պետերը, կամ գործընկերները, կամ նույնիսկ հաճախորդները սեռական հետամտումներ կատարելիս տվյալ հոդվածի սուբյեկտ չեն համարվի:

The Daily Telegraph ամսագիրը իրականացրել է վիճակագրություն Ռուսաստանում, որում պարզվել է, որ Ռուսաստանում աշխատող կանանց 100 տոկոսը ենթարկվել է սեռական հետամտումների իրենց ղեկավարների կողմից, 32 տոկոսը նշել է, որ ունեցել են սեռական հարաբերություններ նրանց հետ նվազագույնը մեկ անգամ և այլ 7 տոկոսը բողոքել է, որ բռնաբարվել են:⁸⁵

Աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին Եվրոպական պառլամենտի և խորհրդի 2006 թվականի հուլիսի 5-ի 2006/54/ԵՀ հրահանգի 26-րդ հոդվածի համաձայն՝ *անդամ պետությունները պետք է, ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ համաձայնագրերի կամ գործելակերպի համաձայն, խրախուսեն գործատուներին և մասնագիտական վերապատրաստման մատչելիության համար պատասխանատու անձանց՝ ձեռնարկելու արդյունավետ միջոցներ սեռի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերը, մասնավորապես՝ աշխատավայրում ռոտնձությունը և սեռական ռոտնձությունն ու աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման հարցերում խտրականության բոլոր ձևերը կանխելու նպատակով:*

ԱՄՆ օրենսդրությամբ արգելվում են սեռական հետապնդումները և աշխատանքային հարաբերությունների տեսանկյունից հետապնդողը կարող է լինել

⁸⁵ Blomfield, Adrian (29 Jul 2008). "[Sexual harassment okay as it ensures humans breed, Russian judge rules](#)". The Daily Telegraph. Retrieved 09 09 2015:

գոհի ղեկավարը, այլ բնագավառում ղեկավար, գործընկերը, կամ այլ անձ, ով աշխատողի գործատունն չէ, օրինակ՝ հաճախորդը:⁸⁶

1992 թվականի նոյեմբերի 2-ի իրավական ակտով Ֆրանսիական օրենսդրությունը նույնպես արգելում է սեռական հետապնդումները աշխատավայրում: Օրենսդիր մարմինը ընդունեց այդ իրավական ակտը 2008 մայիսի 27-ին: Վերջինս որդեգրել է այդ արգելքը 2002 թվականի սեպտեմբերի 23-ի Հրահանգից, որը բարեփոխում էր 76/207/EEC Խորհրդի Հրահանգը տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման, և աշխատանքային պայմանների հարցերում հավասար վերաբերմունքի իրականացման վերաբերյալ:

Հունաստանի օրենսդրության համաձայն սեռական հետապնդումները աշխատավայրում սեռով պայմանավորված սեռական խտրականության տեսակ է: Զոհերը նույնիսկ փոխհատուցման իրավունք ունեն:⁸⁷

Կանանց մասնակցության աստիճանը բիզնես ընկերությունների խորհուրդներում ցածր է, չկան օրենսդրական կարգավորումներ:

Բացակայում են բիզնես ընկերությունների խորհուրդներում կանանց մասնակցությունն ապահովող քվոտաներ: Այս առումով մի շարք երկրներ արդեն սկսել են միջոցներ ձեռնարկել այս ուղղությամբ:

2003 թ.-ին Նորվեգիան դարձավ առաջին երկիրը աշխարհում, ով պարտադրեց գենդերային քվոտան, որով պահանջում է, որ հանրային սահմանափակ ընկերությունների խորհրդի անդամների առնվազն 40 տոկոսը լինեն կանայք: Այլ երկրներ, այդ թվում՝ Ֆրանսիան, Իսպանիան և Նիդեռլանդները հետևեցին այդ օրինակին:

2016 թ.-ից Գերմանիայում կգործի մի օրենք, համաձայն որի խոշոր ընկերությունները կհատկացնեն իրենց ոչ գործադիր խորհուրդների տեղերի 30 տոկոսը կանանց: Նոր քվոտաները կկիրառվեն ավելի քան 100 թվարկված ընկերությունների նկատմամբ, որոնք ունեն աշխատողների ներկայացուցչություն իրենց վերահսկողական խորհուրդներում: Հաջորդ 3500 միջին ընկերությունները պետք է իրենք որոշեն, թե ինչպես են բաշխում քվոտաները գործադիր և վերահսկիչ խորհրդի տեղերի համար:⁸⁸

Պետությունը չի խրախուսում անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց

⁸⁶http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm
⁸⁷Law 3488/2006 (O.G.A.'191).
⁸⁸ <http://uk.reuters.com/article/2015/03/06/uk-germany-women-quotas-idUKKBN0M214W20150306>

ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ:

ՀՀ-ում մանկապարտեզների և մանկատների մեծամասնությունը դարձել են վճարովի: Ավելին, ազատ տեղեր չկան և կանայք ստիպված են լինում մնալ տանը և խնամել երեխաներին:

Հարկ է նշել, որ ընդունվել է «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենքը, որի 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ *‘Կրծքով կերակրող կինն իրավունք ունի՝*

1) ունենալու համապատասխան պայմաններ աշխատավայրերում, քրեակատարողական հիմնարկներում, առողջապահական կազմակերպություններում և այլ հասարակական վայրերում կրծքով կերակրելու համար.

2) ստանալու տեղեկատվություն կրծքով կերակրման առավելությունների, ինչպես նաև մանուկների և վաղ տարիքի երեխաների առողջ և անվտանգ սնուցման վերաբերյալ.

3) ստանալու կրծքով կերակրման ապահովման հետ կապված անվճար բժշկական խորհրդատվություն:

Սակայն, ինչպես պարզ է դառնում վերոնշյալ հոդվածի վերլուծությունից, կարգավորումը խիստ ընդհանուր բնույթի է և որևէ էական սոցիալական ծառայություն չի նախատեսում:

Որպես միջազգային լավագույն փորձ տիկին Հովհաննիսյանը արծարծեց Գերմանիայինը, որը համարվում է կանանց իրավունքների պաշտպանության տեսակետից ամենալավ փորձ ունեցող երկրներից մեկը: Այդ երկրի օրենսդրությամբ սահմանվում են արտոնյալ դրույթներ, ըստ որոնց տղամարդկանց համար նախատեսվում է լրացուցիչ աշխատավարձի վճարում՝ երեխաների խնամատարության հարցը հանձն առնելու համար: Այդպիսով կանայք կկարողանան առանց խոչընդոտների կատարել իրենց աշխատանքային պարտականությունները:⁸⁹ Թեև մեր օրենսդրությամբ նախատեսված է, որ հղի կամ մինչև մեկ տարի երեխա խնամող կնոջ ամուսինը կարող է մինչև 2 ամիս ժամկետով արձակուրդ վերցնել, սակայն տվյալ արձակուրդը չվճարվող է, և ամուսինները շահագրգռված չեն օգտվել այդ արձակուրդից:

Աշխատավարձերը, չնայած օրենքով նախատեսված պահանջին, հավասար չեն կանանց և տղամարդկանց համար:

⁸⁹ Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյանի հետ, «Օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 28:

Այս առումով թեև օրենսդրությամբ առկա է հավասարություն, սակայն դե ֆակտո տղամարդկանց աշխատավարձը ավելին է, քան կանանցը: 2012 թ. հանրապետության մասշտաբով կանանց միջին ամսական գուտ եկամուտը կազմել է տղամարդկանց եկամտի 59%-ը, իսկ միջին ամսական աշխատավարձը՝ տղամարդկանց աշխատավարձի 64,4%-ը: Ճիշտ է, վերջին տասնամյակում այս ցուցանիշն ունեցել է դրական շարժընթաց, քանի որ 2003 թ. կանանց միջին աշխատավարձը կազմում էր տղամարդկանց աշխատավարձի 42%-ը, սակայն, ըստ էության, կանանց աշխատանքային գործունեության նկատմամբ ակնհայտորեն պահպանվում է ինչպես ուղղահայաց (կարիերայի աստիճանների ոչ հավասար մատչելիություն), այնպես էլ հորիզոնական (ըստ մասնագիտությունների և սեկտորների) խտրականությունը: Աշխատավարձի գենդերային խզումը հետևանք է կանանց խտացման ցածր վարձատրությամբ աշխատատեղերում կամ ոլորտներում (առողջապահություն, կրթություն, գիտություն, մշակույթ):

Զբաղվածության ոլորտում գոյություն ունեցող հորիզոնական տարաբաժանումը հաճախ բացատրվում է սեռերի նախընտրություններով, բայց իրականում շատ ավելի անհանդուրժելի է ուղղահայաց խտրագատումը: ՀՀ-ում նույնիսկ տնտեսության «կանացի» դեմք ունեցող ճյուղերում կանանց միջին աշխատավարձն էապես ցածր է տղամարդկանցից, չնայած նրան, որ կանանց կրթական ցենզը կամ մասնագիտական որակավորումը նույնիսկ ավելի բարձր է: Սա ակնհայտորեն դրսևորվում է առողջապահական, ապահովագրական, վարկային և մի շարք այլ համակարգերում, որոնցում գործող հաստատություններն ու դրանց ստորաբաժանույնները հիմնականում գլխավորում են տղամարդիկ: Այսպես, բժիշկների ընդհանուր թիվը երկրում կազմում է 13180 մարդ, որից կանայք՝ 8770 (66,5%): Սակայն հանրապետությունում գործող 97 հիվանդանոցային հաստատությունների տնօրենների թվում միայն 14 -ն են կին (15%): Եթե հաշվի առնվի նաև այն փաստը, որ ընդհանուր բուժաշխատողների ստորին մակարդակում (բուժքույրեր, խնամողներ, սանիտարներ և այլն) գրեթե աշխատում են միայն կանայք, ապա պարզ կդառնա, որ ամբողջությամբ վերցրած՝ առողջապահության ոլորտում եկամուտների գենդերային տարբերակվածությունն անընդունելի չափերով մեծ է:

Զբաղվածության ոլորտում աչքի է զարնում նաև գենդերային խտրագատումը՝ կախված սեփականության ձևից: Առողջապահության ոլորտում ձևավորված իրավիճակը բավականաչափ բնութագրական է բոլոր ճյուղերի համար. 15 մասնավոր հիվանդանոցային հաստատություններից ընդամենը մեկի տնօրենն է կին: Տնտեսության պետական հատվածում, որտեղ աշխատավարձը, մասնավորի համեմատ, նկատելիորեն ցածր է, ավելի շատ կին է զբաղված, քան տղամարդ, թեև դեկավար պաշտոնների մեծ

մասը դարձյալ զբաղեցնում են տղամարդիկ: Այս իրողությունները ոչ այլ ինչ են, քան թաքնված խտրականություն զբաղվածության և աշխատավարձի ոլորտներում:⁹⁰

Բացի այդ, թեև չկան վստահելի տվյալներ, այնպիսի տպավորություն է կազմվել, որ աշխատավարձից դուրս ստացվող ոչ պաշտոնական հավելավճարները առավել հաճախ ստանում են տղամարդիկ, քան կանայք:

Կին աշխատողները հիմնականում զբաղեցնում են կրտսեր պաշտոններ, իսկ տղամարդ աշխատողները՝ գլխավոր և բարձրագույն:⁹¹

Աղյուսակ 20-ում ներկայացված են քաղաքացիական ծառայողների թիվը՝ ըստ պաշտոնների և սեռային բաշխվածության:

Աղյուսակ 20

	Բարձրագույն Պաշտոններ	Գլխավոր պաշտոններ	Առաջատար պաշտոններ	Կրտսեր Պաշտոններ
Ընդամենը	1.9%	43.6%	35%	19.5%
Տղամարդ	90.2%	59.9%	42%	31.4%
Կին	9.8%	40.1%	58%	68.6%

Վերոնշյալ աղյուսակը արտացոլում է, որ ցածր պաշտոններում կանայք ավելի են, իսկ բարձրագույն պաշտոններում կազմում են ընդամենը 1,9 %:

Բացի այդ, ինչպես նշվեց հանրապետությունում գործող 97 հիվանդանոցային հաստատությունների տնօրենների թվում միայն 14 -ն են կին (15%), որից 15 մասնավոր հիվանդանոցային հաստատություններից ընդամենը մեկի տնօրենն է կին, սակայն ընդհանուր բուժաշխատողների ստորին մակարդակում (բուժքույրեր, խնամողներ, սանիտարներ և այլն) գրեթե աշխատում են միայն կանայք: Վերոնշյալը ևս ապացուցում է, որ ցածր պաշտոններում կանանց տոկոսը շատ ավելի է, քան բարձր պաշտոններում:

Կանայք իրենց խախտված իրավունքների պաշտպանության համար չունեն մեխանիզմներ:

⁹⁰ Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույց, էջ 70-71:

⁹¹ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 58: *Վերոնշյալ աղյուսակում նշված չէ, թե որ թվականի տվյալներն են արտացոլված:

Հաճախակի կանայք չեն ունենում համապատասխան միջոցներ իրենց աշխատանքային խախտված իրավունքների պաշտպանության համար դիմելու դատարան: Աշխատանքի պետական տեսչությունը, որը ժամակին զբաղվում էր այս հարցերով, այլևս գոյություն չունի: Վերջինիս իրավահաջորդ էր դարձել Առողջապահական պետական տեսչությունը համաձայն Կառավարության 2013թ. հուլիսի 25-ի 857-Ն որոշման, որի Հավելված 1-ով կարգավորվում է, որ իր առջև ծառայած 12 խնդիրներից 3-ը վերաբերում էին աշխատանքային իրավահարաբերություններին և որի 8-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ *Տեսչությունն իր նպատակներն ու խնդիրներն իրագործելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով իրականացնում է աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կիրառման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացումը*: Հարկ է նշել, որ տվյալ դեպքում իր լիազորություններն իրականացնելու համար վերջինս պետք է առաջնորդվեր «Աշխատանքի պետական տեսչության» մասին ՀՀ 2005թ. մարտի 24-ի ՀՕ-77-Ն օրենքով: Սակայն, վերոնշյալ օրենքը ուժը կորցրած ճանաչվեց 2014թ. դեկտեմբերի 30-ի ՀՕ-256 օրենքով: Այսինքն, հայտնվել ենք մի իրավիճակում, որ աշխատողների իրավունքների խախտումներով ոչ մի մարմին չի զբաղվում:

Բացի այդ, նախատեսված չեն օրենքով սանկցիաներ կանանց խախտված իրավունքների վերականգման համար, բացառությամբ, ինչպես նշվեց, հղի կնոջը հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց անհիմն հրաժարվելը կամ աշխատանքից անհիմն ազատելու դեպքում:

Իրավաբան Գևորգ Պետրոսյանը առաջարկեց մի նոր գաղափար՝ հանրային պաշտպանի ինստիտուտը ներմուծել նաև աշխատողների համար, որպիսի նրանց հասանելի լինի իրենց իրավունքների պաշտպանությունը, քանի որ շատերը չեն կարող դիմել դատարան: Պետք է հետևել օրենքների կիրառմանը, կատարելագործել օրենսդրությունը, պատասխանավորյան մեխանիզմներ նախատեսել, ինչպես նաև տուգանային սանկցիաներ կիրառել՝ կանանց աշխատանքային իրավունքները խախտելու համար:⁹²

ՀՈՂՎԱԾ 12

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը առողջապահության բնագավառում, որպեսզի տղամարդկանց և կանանց հավասարության հիման վրա

⁹² Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյանի հետ «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 18:

ապահովվի բժշկական սպասարկումից, ներառյալ՝ ընտանիքի պլանավորմանը վերաբերող ծառայությունը, օգտվելու մատչելիությունը:

Սույն հոդվածի 1-ին կետի դրույթներին չխոչընդոտելով՝ մասնակից պետությունները կանանց հղիության, ծննդաբերության և հետծննդյան ժամանակաշրջանում նրանց համար ապահովում են համապատասխան սպասարկում՝ անհրաժեշտության դեպքում տրամադրելով անվճար ծառայություններ, ինչպես նաև համապատասխան սնունդ՝ հղիության և երեխայի կերակրման ընթացքում

Դե յուրե համապատասխանեցում.

Վերարտադրողականության հետ կապված կանանց իրավունքները Հայաստանում կարգավորվում են՝

- ՀՀ սահմանադրությամբ (հոդվածներ 38)՝ ընդունված՝ 05.07.1995թ.-ին փոփոխություններով և լրացումներով՝ 27.11.2005թ.-ին,
- «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 11.12.2002թ.-ին, որի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ *յուրաքանչյուր ոք ունի կենսական անհրաժեշտության սեռական և վերարտադրողական հետևյալ իրավունքները.*
 1. *ինքնուրույն տնօրինել իր սեռական ու վերարտադրողական կյանքը, եթե դա չի փտանգում այլոց առողջությանը.*
 2. *ընտանիք կազմել, ինքնուրույն որոշել իր երեխաների թիվն ու նրանց ծնվելու ժամկետները և այդ նպատակով ունենալ պտղաբերության կարգավորման ապահով ու արդյունավետ ծառայություններից օգտվելու հնարավորություն.*
 3. *պաշտպանված լինել ճնշման բոլոր ձևերից, այդ թվում՝ սեռական շահագործումից և բռնությունից, հարկադրական հղիությունից, աբորտից, ամլացումից և վերարտադրողականության իրավունքների այլ խախտումներից.*
 4. *ստանալ հավաստի և ամբողջական տեղեկատվություն սեռական և վերարտադրողական առողջության հարցերի շուրջ, այդ թվում՝ պտղաբերության կարգավորման առկա միջոցների և մեթոդների առավելությունների, արդյունավետության և հնարավոր վտանգների վերաբերյալ.*
 5. *ստանալ բժշկական խորհրդատվություն և ծառայություններ սեռական և վերարտադրողական առողջության հարցերի շուրջ՝ մեկուսի ու գաղտնի պայմաններում.*

6. *օգտվել բարձրորակ բուժկանխարգելիչ ծառայություններից և պաշտպանված լինել առողջության համար վտանգ ներկայացնող մեթոդների, այդ թվում՝ գիտական փորձերի կիրառումից.*
7. *ինքնուրույն որոշումներ կայացնել սեռական և վերարտադրողական առողջության հետ կապված բժշկական միջամտություններ ստանալիս, բացառությամբ կյանքին սպառնացող շտապ միջամտություն պահանջող իրավիճակների և օրենքով նախատեսված այլ դեպքերի.*
8. *օգտվել վերարտադրողականության նոր տեխնոլոգիաներից, ներառյալ՝ պտղաբերության կարգավորման ապահով և արդյունավետ միջոցներից և (կամ) մեթոդներից, ինչպես նաև անպտղության բուժման համար կիրառվող վերարտադրողականության օժանդակ տեխնոլոգիաներից:*

«Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» թիվ ՀՕ-474-Ն Հայաստանի Հանրապետության օրենքը, որն ընդունվել է 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ին, կարգավորում է մարդու վերարտադրողական առողջության պահպանման, վերարտադրողական իրավունքի ապահովման, վերարտադրողականության ոլորտում տեխնոլոգիաների կիրառման կարգի ու պայմանների, ինչպես նաև դրանց հետ կապված այլ հարաբերություններ՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը և օրենքներին, Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերին համապատասխան:

ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի տվյալներով ամբողջ աշխարհի բնակչության համար սեռային հարաբերակցություն է համարվում 101 տղամարդիկ 100 կին: Առկա մարդահամարի տվյալների վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ վերջին տասնամյակների ընթացքում Հարավային Ասիայի, Արևելյան Ասիայի և Կենտրոնական Ասիայի մի շարք երկրներում սեռային հարաբերակցության անհամամասնությունները աճել է հոգուտ տղա երեխաների: Նախաձննդաբերության շրջանում սեռի ընտրությունը այսօր հանգեցնում է նորածինների սեռերի հարաբերակցության խախտմանը, հասնելով 110 և 120 տղա յուրանքայուր 100 աղջիկ նորածինների հաշվով, որը վկայում է մի շարք երկրներում գենդերային խտրականության դրսևորման և որդի ունենալու նախապատվության մասին: Ժամանակի ընթացքում այս միտումը տեղափոխվել է աշխարհագրորեն, սկսած 1980-ականներից մի շարք ասիական երկրներ (Չինաստան, Հնդկաստան և Հարավային Կորեա), որին 1990-ականներին հաջորդում են Կովկասյան որոշ երկրներ (Ադրբեջան, Հայաստան և Վրաստանի), և վերջին տարիներին այս միտումը նկատվում է արդեն Մոնտենեգրոյում, Ալբանիայում և Վիետնամում⁹³:

⁹³ ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի կողմից 2012 թվականին հրատարակած գեկույց՝ “Sex Imbalances at Birth. Current trends, consequences and policy implications”, էջ 2:
<http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Sex%20Imbalances%20at%20Birth.%20PDF%20UNFPA%20APRO%20publication%202012.pdf>

ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի կողմից 2012 թվականին հրատարակած զեկույցի՝ “Sex Imbalances at Birth. Current trends, consequences and policy implications” համաձայն, ընդունելի սեռային հարաբերակցություն է համարվում 104-106 տղայի ծնունդ յուրաքանչյուր 106 աղջկա ծնունդի հաշվով:

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեի ՀՀ-ի վերաբերյալ հանձնարարականները 12-րդ հոդվածի մասով.

Կոմիտեի հանձնարարականների 34-35 կետեր

Կանանց, մոր և մանկան առողջության պահպանումը պետական մակարդակով շարունակաբար եղել և մնում է պետության և ՀՀ ԱՆ գերակայությունների շարքում: Կանանց առողջության պահպանման և բարելավման, առողջապահության ոլորտում հավասար իրավունքների ապահովման համար որոշակի աշխատանքներ են կատարվել օրենսդրության կատարելագործման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ ՀՀ կառավարության կողմից 2007-2012թթ հաստատվել են մի շարք որոշումներ.

1. «Վերարտադրողական առողջության բարելավման ազգային ծրագիրը, ռազմավարությունը և գործողությունների ժամանակացույցը 2007-2015թթ հաստատելու մասին», 2007թ.;
2. «Երեխաների և դեռահասների առողջության պահպանման և զարգացման 2009-2015թթ.ազգային ռազմավարությունը և գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին» 2010թ.;
3. «Ծննդի, պերինատալ մահվան և մահվան բժշկական վկայականների հաշվառման և տրամադրման կարգը», որը հաստատվել է ՀՀ Կառավարության 2011թ. 1156-Ն որոշմամբ;
4. 2009թ. հաստատվել է «Մանկաբարձագինեկոլոգիական ստացիոնարներում (բաժանմունքներում) ներհիվանդանոցային վարակի կանխարգելում և հակահամաճարակային համալիր միջոցառումների կանխարգելում և հակահամաճարակային համալիր միջոցառումների կազմակերպում և իրականացում» Մանիտարահամաճարակային կանոններ և նորմեր. ՄԿ 3.1.6-011-09
5. «Հայաստանի Հանրապետությունում միկրոտարրերով և վիտամիններով ցորենի ալյուրի հարստացման հայեցակարգը» որն արժանացել է հավանության ՀՀ կառավարության 2011թ. փետրվարի 17-ի նիստի թիվ 6 արձանագրային որոշմամբ:

6. ՀՀ ազգային ժողովի կողմից 2013թ. ընդունվել է «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը;
7. Հաշվի առնելով կանանց մահացության և հիվանդացության կառուցվածքում վերարտադրողական օրգանների, այդ թվում կրծքագեղձի և արգանդի վզիկի քաղցկեղից բարձր մահացությունը, այդ հիվանդությունների կանխարգելման, մահացության իջեցման նպատակով 2010թ. հաստատվեց Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի հունվարի 29-ի նիստի N 3 արձանագրային «Առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման, վաղ հայտնաբերման և բուժման հայեցակարգին և հայեցակարգի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկին հավանություն տալու մասին» որոշումը, որի շրջանակներում այնուհետև հաստատվեց «Առավել բարձր մահացության բերող երեք հիվանդության՝ արյան շրջանառության համակարգի (սրտանոթային հիվանդություններ) չարորակ նորագոյացությունների և շաքարային դիաբետի ազգային ռազմավարական ծրագրերին և միջոցառումների ժամանակացույցին հավանություն տալու մասին» 2011 թվականի որոշումը:
8. 2011թ. ընթացքում ՀՀ կառավարության թիվ 318-Ն և 748-Ն որոշումներում կատարվել են համապատասխան փոփոխություններ և 2011թ. սկսվել է 14-15 տարեկան տղաների և 15 տարեկան աղջիկների համալիր առողջական վիճակի, այդ թվում վերարտադրողական համակարգի հետազոտում, ախտաբանությունների հայտնաբերում և բուժում, ինչը լուրջ գրավական է դեռահասների առողջության բարելավման, առողջ ծնող դառնալու և անպտղության կանխարգելման համար:
9. Հաշվետու ժամանակաշրջանում ՀՀ առողջապահության նախարարի հրամանով հաստատվել են վերարտադրողական առողջության բարելավմանն ուղղված մի շարք կանոնակարգեր, ռազմավարություններ, ծրագրեր, որոշումներ, մասնավորապես վերարտադրողականության օժանդակ տեխնոլոգիաների կիրառման կարգը, մեթոդների տարատեսակները ու բժշկական գործելակերպը, ինչ հնարավորություն է տալիս կանանց հաղթահարել անպտղության հիմնախնդիրը և ռեալիզացնել առաջընթացի արդյունքներից օգտվելու մարդու հիմնարար իրավունքներից մեկը:
10. Կանանց կողմից առաջընթացի մյուս արդյունքից՝ հղիության արհեստական ընդհատման դեղորայքային ընդհատումից օգտվելու իրավունքի ռեալիզացիան է, մեթոդը ներառվել է ՀՀ առողջապահության նախարարի 2010թ.թիվ 975-Ա հրամանով հաստատված «Հղիության արհեստական ընդհատման դեպքում բուժօգնության կազմակերպման և տրամադրման» կլինիկական ուղեցույցում:

11. Հղիության և ծննդաբերության բուժօգնության բարելավման նպատակով ՀՀ առողջապահության նախարարի 20.07.2011թ. թիվ 1408-Ա հրամանով հաստատվել և գործնական առողջապահության մեջ ներդրվել է "Արդյունավետ պերինատալ բուժօգնություն և խնամք" ձեռնարկը մանկաբարձ-գինեկոլոգների համար և իրականացվել է ուսուցում մոտ 100 ծառայություն մատուցողների համար:

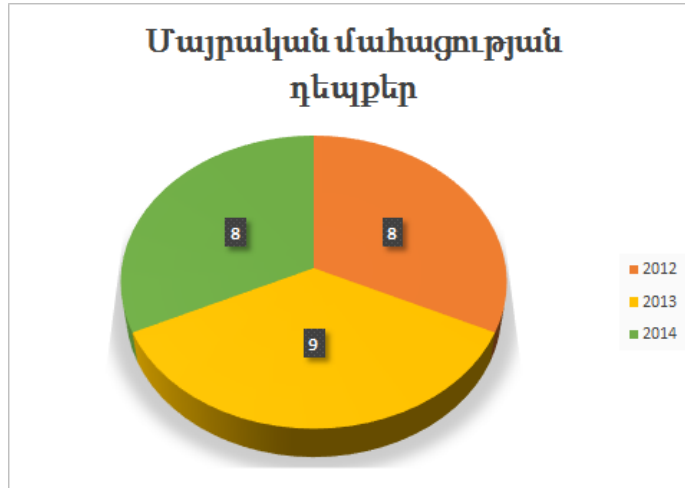
Ձեռնարկում ներառված են ԱՀԿ-ի վերջին տարիների ապացույցների վրա հիմնված հանձնարականները հղիության և ծննդաբերության վարման, ինչպես նաև պտղի ներարգանդային վիճակի գնահատման, արատների վաղ հայտնաբերման և բարդությունների կանխարգելման ժամանակակից մոտեցումների մասին, ինչը նպաստեց առողջապահական ցուցանիշների բարելավմանը:

12. Առողջապահության Համաշխարհային Կազմակերպության եվրոպական գրասենյակի և ՀՀ ԱՆ համագործակցության շրջանակներում ՀՀ ԱՆ 16.05.2011թ. թիվ 925-Ա հրամանով իրականացվել է «Ապացուցողական բժշկության ներդրումը ընտանիքի պլանավորման ծառայություններում» թեմայով ազգային 30 դասավանդողների պատրաստում, դասավանդողների համար ձեռնարկի հրատարակում:

13. ՀՀ առողջապահության նախարարի 2013թ. օգոստոսի 26-ի թիվ 2344-Ա հրամանով հաստատվել և գործնական առողջապահության մեջ ներդրվել է «Մեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը» բուժաշխատողների համար կլինիկական ուղեցույցը⁹⁴:

1989 թվականից Հայաստանում գործում է Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության մայրական մահացության բնորոշումը, համաձայն որի մայրական մահացության ցուցանիշը դա հղի կնոջ, ծննդաբերի և ծննդկանի մահն է հղիության առաջին օրվանից մինչև հետծննդյան 42-րդ օրը ներառյալ, 100000 կենդանածնի հաշվով:

⁹⁴ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը, էջ 58:



Ուրախալի է, որ ըստ պաշտոնական տվյալների, հղիության արհեստական ընդհատումից մայրական մահացության դեպքեր չեն արձանագրվել:

Ըստ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի կողմից տրամադրված տեղեկատվության⁹⁶ 2015 թվականին Հայաստանում գրանցվել է մայրական մահացության 18 դեպք, իսկ ահա 2008 թվականին՝ գրանցվել է մայրական մահացության 60 դեպք:

Միաժամանակ նշենք, որ Հայաստանում 1993 թվականից սկսած անձանագրվել են նորածինների սեռերի կեսանաբանական նորմերով ընդունված հարաբերակցությունից զգալիորեն բարձր ցուցանիշներ՝ 110-114 տղա՝ 100 ծնված աղջիկ համեմատ, տարեկան Հայաստանում ընդհատվում են սեռով պայմանավորված շուրջ 800-1000 հղիություն: Հարկ է նշել, որ սելեկտիվ արբորտների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրություն բացակայում է, ներկայացված 800-1000 թիվը հաշվարկային է և բխում է առկա իրավիճակը ներակայցնող սեռի ծնունդների հարաբերակցությունից:

Ակնհայտ է, որ ծնունդների բնականոն համարվող սեռային հարաբերակցության խախտումները Հայաստանի համար ներկայացնում են լուրջ ժողովրդագրական սպառնալիք: Այսպիսով, Հայաստանում նորածինների սեռերի հարաբերակցությունն աճ է գրանցել անկախության ձեռք բերումից ի վեր և, ըստ առկա գնահատումների, 2011թ.-ին կազմում էր 114 տղա նորածին՝ յուրաքանչյուր 100 աղջիկ նորածինների հաշվով: Սա համարվում է աշխարհում արական սեռի նորածինների գերակշռության ամենաբարձր մակարդակներից մեկը. ավելի բարձր են միայն Չինաստանի (118) և Ադրբեջանի (116)

⁹⁵ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից՝ 2015 թվականի օգոստոսի 12-ին:

⁹⁶ «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի հետ. «Սելեկտիվ արբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:

ցուցանիշները⁹⁷: Հայաստանում ակներև է նախաձեռնողյան փուլում սեռի ընտրության հետևյալ երեք նախապայմանների առկայությունը՝ հայաստանյան հասարակության հայրիշխանական կառուցվածքը, որը միտված է տղաներին գերադասելու աղջիկներից, նախաձեռնողյան տեխնոլոգիաների հասանելիությունը, որը հղիության արհեստական ընդհատման հնարավորության հետ միասին՝ ապագա ծնողներին թույլ է տալիս խուսափել ոչ ցանկալի աղջիկ ունենալուց, և ծնելիության ցածր մակարդակով պայմանավորված՝ զույգերի վերարտադրողական նպատակների փոփոխումը:

Աղյուսակ 21-ում՝ ըստ «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտության՝ ընդհանուր և իգական բնակչությունը ըստ ՆՄՀ երկու սցենարների, Հայաստան, 2020-2060թթ. հետևյալն է.

Աղյուսակ 21

	Բնականոն ՆՄՀ			Անհամաչափ ՆՄՀ			Գենդերային խզում
	Բնակչություն	Կանայք	Սեռերի հարաբերակցություն	Բնակչություն	Կանայք	Սեռերի հարաբերակցություն	
2010	3000095	1573966	90.6	3000095	1561118	92.2	-12848
2020	3059086	1612297	89.7	3057581	1588099	92.5	-24198
2030	3035670	1607579	88.8	3022576	1569497	92.6	-38082
2040	2953801	1568725	88.3	2922631	1513808	93.1	-54917
2050	2848264	1514401	88.1	2795095	1441069	94.0	-73332
2060	2682531	1430959	87.5	2602085	1338027	94.5	-92932

Գենդերային խզում՝ բնականոն ՆՄՀ սցենարի և անհամաչափ ՆՄՀ սցենարի միջև կանխատեսվող իգական սեռի բնակչության թվի տարբերություն:

Այսպիսով, ըստ ներկայացված հետազոտության 2060թ.-ին անհամաչափ ՆՄՀ-ի հիպոթեզը հանգեցնում է բնակչության ընդհանուր մի թվի (2,602,085), որը 80.000 բնակչով պակաս է, քան բնականոն ՆՄՀ սցենարի դեպքում (2,682,531):

Արդյունքում ստացվում է, որ ծնունդների նման սեռային հարաբերակցության խախտումները Հայաստանում լուրջ սպառնալիք են ենթադրում, և մինչև 2060 թվականը Հայաստանում սեռով պայմանավորված չեն ծնվի 92932 աղջիկ, ինչ էլ իր հերթին

⁹⁷ Քրիստոֆ Զ. Գիլմոտտ, «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ եվ վերլուծություն» հետազոտություն, Երևան, 2013թ.:

կհանգեցնի Հայաստանում ծնունդների և ընդհանուր բնակչության թվի նվազեցմանը, միգրացիայի հոսքի ավելացմանը:

Սելեկտիվ աբորտների վնասակար հետևանքները շատ լուրջ են Հայաստանի համար: Հետևելով վիճակագրությանը, նկատելի է, որ այսօր արդեն մեր երկրում 0-22 տարեկան թվով 50.000 ավել արական սեռի ներկայացուցիչ կա, ինչը մեծ ռիսկեր է պարունակում: Մասնավորապես՝ երբ կհասունանա նրանց ամուսնական տարիքը, արդեն իսկ խնդրահարույց կլինի ընտանիք կազմելը, ինչը կհանգեցնի նրան, որ տղաները, չգտնելով իրենց գույզը՝ կարտագաղթեն երկրից, ինչն իր հերթին կբերի բնակչության թվի նվազեցմանը, և եթե այսպես էլ շարունակվի՝ մինչև 2060 թվականը Հայաստանում չի ծնվի 92932 աղջիկ երեխա, այսինքն՝ չեն ծնվի ապագա մայրեր: Ժողովրդագրական իրավիճակից ելնելով՝ մեծ վնաս է պատճառվում Հայաստանի մայրական բազային, ծնելիության բարելավմանը և առհասարակ հայ ընտանիքի ապագային: Պետք է շեշտել նաև, որ տղաների առավելությունը թվով պայմանավորում է երկրում հանցավորության աստիճանը⁹⁸:

«Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն», հետազոտությունների և զարգացման բաժնի ղեկավար Վահան Ասատրյանը՝ խոսելով Հայաստանում ծննդականների և նորածինների պաշտպանվածության վիճակը, 5 բալանոց համակարգում այն գնահատելով 3-ը, որը համարժեք է գնահատման միջին մակարդակին⁹⁹: Հայաստանում վերարտադրողական իրավունքների և վերարտադրողական առողջության, այդ թվում նաև հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին կանանց տեղեկացվածությունը բավականին ցածր է, ուստի այս տեսանկյունից փորձագետը անհրաժեշտ է համարում բժշկի կողմից հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին կնոջ իրազեկելը՝ այդ մասին կնոջ կողմից համապատասխան փաստաթուղթը ստորագրելու միջոցով:

Այսպիսով, Հայաստանը ընդգրվել է սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատման վատագույն ցուցանիշներ ունեցող երկրների շարքում: Այդ երկրներն՝ Չինաստան, Հնդկաստան, Ադրբեջան, Ալբանիա: Նշված խնդիրների լուծման նպատակով, Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կողմիտեն և ՄԱԿ-ի Կոմիտեն կոչ է արել Հայաստանի կառավարությանը ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ, այդ թվում նաև նախատեսել ազգային օրենսդրական մեխանիզմներ լուծելու սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատման արդյունքում առաջացող վտանգները:

⁹⁸ «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի հետ. «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:

⁹⁹ «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ «Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն», հետազոտությունների և զարգացման բաժնի ղեկավար Վահան Ասատրյանի հետ. «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 27:

Արդյունքում, 2013 թվականին ՀՀ առողջապահության նախարարությունը ՀՀ կառավարությանն է ներկայացրել երկու օրինագիծ՝ «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՀՕ-474-Ն օրենքում և Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ի օրենսգրքում կատարել օրենսդրական փոփոխություններ:

Ըստ օրինագծի, առաջարկվում է «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՀՕ-474-Ն օրենքը 9-րդ հոդվածից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր 9.1. հոդված՝

«Հոդված 9.1. Ապագա երեխայի սեռը հայտնելը

- 1. Բուժաշխատողին (բժիշկ, բուժքույր) արգելվում է մինչև հղիության 30 շաբաթ լրանալար ապագա երեխայի սեռի վերաբերյալ գրավոր կամ բանավոր կամ որևէ այլ եղանակով տվյալներ ներկայացնել հղի կնոջ կամ նրա ընտանիքի անդամներին (ամուսին, քույր, եղբայր, հայր, մայր, եխենա) կամ երրորդ անձանց, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ առկա են սեռի հետ կապված հիվանդության ժառանգման հավանությունը կամ այլ բժշկական կամ սոցիալական ցուցումներ:*
- 2. Հղիության արհեստական ընդհատման բժշկական և սոցիալական ցուցումների ցանկերը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:*
- 3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջների խախտումը առաջանվում է օրենքով նախատեսված վարչական պատասխանատվություն:»*

Հոդված 2. *Սույն օրենք ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարկման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:»*

Ըստ երկրորդ օրինագծի առաջարկվում էր Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ի օրենսգրքում կատարել օրենսդրական հետևյալ փոփոխությունները.

«Հոդված 1. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ի օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 47.7 հոդվածից հետո լրացնել նոր 47.8 հոդված՝ հետևյալ բովանդակությամբ.

«Հոդված 47.8 Օրենքի խախտմամբ ապագա երեխայի սեռը հայտնելը

Մինչև հղիության 30 շաբաթ լրանալը բուժաշխատողի (բժիշկ, բուժքույր) կողմից ապագա երեխայի սեռի վերաբերյալ գրավոր կամ բանավոր կամ որևէ այլ եղանակով

տվյալներ տրամադրելը հղի կնոջ կամ նրա ընտանիքի անդամներին (ամուսին, քույր, եղբայր, հայր, մայր, երեխեա) կամ երրորդ անձանց, բացառությամբ այն դեպքերի՝

Առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրհիսունապատիկից երեքհարյուրապատիկի չափով,

Սույն հոդվածով նախատեսված արարքն կրկին կատարելը վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջցնում է տուգանքի նշանակում՝ տվյալ արարքի համար սույն հոդվածով նախատեսված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:»:

Հոդված 2. Օրենսգրքի 244.14 հոդվածում «47.7» թվից հետո լրացնել «47.8» թիվը:

Հոդված 3. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարկման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:»:

Այդուհանդերձ, գտնում ենք, որ սույն օրինագծերը չեն կարող ապահովել Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի և ՄԱԿ-ի կոմիտեի կողմից Հայաստանի կառավարությանը տրված հանձնարարականների կատարումը, ինչպես նաև լուծելու Հայաստանի առաջ ծառայած ժողովրդագրական սպառնալիքները և աղջիկների նկատմամբ խտրականության վերացումը: Նշված օրինագծերում բացակայում են այն եղանակները և վերահսկողական մեթոդները, որով ՀՀ առողջապահության նախարարությունը՝ որպես ոլորտի պատասխանատու և լիազոր մարմին, պետք է իրականացնի՝ ապահովելու օրենքի պահանջների կիրառումը, բացի այդ հայտնի չէ, թե ինչպես է նախատեսվում իրականացնել մոնիթորինգ՝ բուժաշխատողների կողմից ապագա երեխայի սեռի վերաբերյալ գրավոր կամ բանավոր կամ որևէ այլ եղանակով հղի կնոջը կամ նրա ընտանիքի անդամներին կամ երրորդ անձանց տվյալներ հայտնելու դեպքերի վերաբերյալ: Մեր խորին համոզմամբ, այս նախագծերը, կարող են ծնունդ տալ նոր կոռուպցիոն ռիսկերի ի հայտ գալուն:

Հատկանշական է, որ Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիային տրամադրված տեղեկատվության հիման վրա, ՀՀ առողջապահության նախարարությունը հայտնել է, որ «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՀՕ-474-Ն օրենքում և Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ի օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին օրենքների նախագծերը սկզբունքորեն փոփոխվել են: Միաժամանակ տեղեկացվել է, որ ներկայացվել են նոր օրինագծեր, որոնք հավանության են արժանացել ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հուլիսի 2-ի նիստի օրակարգում և ուղարկվել է ՀՀ Ազգային ժողով:

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի կողմից իրականացվող «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի ինֆորմացիոն

գործընկեր Իրավաբան.net անկախ մասնագիտական լրատվական կայքին տրված հարցազրույցում ՀՀ առողջապահության նախարար Արմեն Մուրադյանը շեշտել է, որ ներկայացված օրինագծերը հղիության 30-րդ շաբաթվա ընթացքում ծնողին սեռի մասին չհայտնելու դրույթ չեն նախատեսում: Ավելին, օրինագծերով էականորեն խստացվել են հղիության արհեստական ընդհատման հետ կապված օրենսդրական կազավորումները, հստակեցվել են սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատման հետ կապված հարցերը, վարչական պատասխանատվություն է առաջարկվել սահմանել այն բուժաշխատողների նկատմամբ, որոնք կխախտեն օրենքով սահմանված պահանջները¹⁰⁰:

Այսպիսով, ըստ նոր ներկայացված «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՀՕ-474-Ն օրենքում և Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ի օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին օրենքի նախագծերի՝ նախատեսվում է կատարել հետևյալ օրենսդրական փոփոխությունները.

Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին

«Հոդված 1. «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի N ՀՕ-474-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 10-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Հոդված 10. Հղիության արհեստական ընդհատումը (աբորտ)

1. Յուրաքանչյուր կին ունի հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) իրավունք: Հղիության արհեստական ընդհատումը (աբորտ), (այսուհետ՝ ընդհատում)՝

1) մինչև 12 շաբաթական հղիության ժամկետը՝ կատարվում է կնոջ գրավոր դիմումի համաձայն: Բժշկական ցուցումների դեպքում ընդհատումը մինչև 12 շաբաթական հղիության ժամկետը իրականացվում է կնոջ գրավոր համաձայնությամբ,

2) 12-ից մինչև 22 շաբաթական հղիության ժամկետը՝ կատարվում է բացառապես բժշկական (ներառյալ սեռի հետ կապված հիվանդության ժառանգման հավանականության դեպքում) կամ սոցիալական ցուցումների առկայության դեպքում՝ կնոջ գրավոր համաձայնությամբ:

2. Բժշկի կողմից բժշկական կամ սոցիալական ցուցումների՝ սույն հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված կարգով ընդունված ցանկում չնախատեսված որևէ այլ դեպքում,

¹⁰⁰ <http://iravaban.net/98372.html#ad-image-0>

ներառյալ սեռով պայմանավորված 12-ից մինչև 22 շաբաթական ընդհատումն արգելվում է:

3. Ընդհատումը անչափահասի (օրենքով նախատեսված լրիվ գործունակություն ձեռք չբերելու դեպքերում) դիմումով կատարվում է նրա օրինական ներկայացուցիչների գրավոր համաձայնությամբ, իսկ դրա անհնարինության դեպքում՝ առողջապահական հաստատության գործադիր մարմնի ղեկավարի համապատասխան ակտով ստեղծված մշտապես գործող բժշկական հանձնաժողովի որոշման հիման վրա:

4. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերում ընդհատումից առաջ բժիշկը իրեն դիմած հղի կնոջը պարտավոր է տրամադրել ընդհատման վերաբերյալ վերջնական որոշում կայացնելու ժամանակահատված՝ երեք օրացուցային օր ժամկետով, (իսկ եթե երրորդ օրացուցային օրը համընկնում է հղիության 22-րդ շաբաթը լրանալու օրվան, ապա մինչև այդ ժամկետը լրանալը) որը հաշվվում է կնոջ՝ հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) համար բժշկին առաջին անգամ դիմելու պահից:

5. Ընդհատումը կարող է իրականացվել միայն մանկաբարձական եւ գինեկոլոգիական բժշկական օգնության եւ սպասարկման լիցենզիա ունեցող հիվանդանոցային առողջապահական հաստատություններում:

6. Ընդհատման բժշկական միջամտությունը իրականացնելուց անմիջապես առաջ բժիշկը պարտավոր է կնոջը տրամադրել անվճար խորհրդատվություն ընդհատման հնարավոր բացասական հետեւանքների վերաբերյալ, ինչի մասին բժշկի կողմից գրառվում է ընդհատման համար դիմած կնոջ բժշկական փաստաթղթերում եւ հաստատվում կնոջ ստորագրությամբ:

7. Ընդհատման բժշկական միջամտությունը իրականացնելուց անմիջապես հետո բժիշկը պարտավոր է կնոջը տրամադրել անվճար բժշկասոցիալական խորհրդատվություն՝ անցանկալի հղիությունից պաշտպանվելու միջոցների ընտրության վերաբերյալ, ինչի մասին բժշկի կողմից գրառվում է ընդհատման համար դիմած կնոջ բժշկական փաստաթղթերում եւ հաստատվում կնոջ ստորագրությամբ:

8. Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը հաստատում է հղիության արհեստական ընդհատման կարգն ու պայմանները, ներառյալ՝

1) ընդհատման հակացուցումները եւ անհրաժեշտ հետազոտությունների ցանկը,

2) ընդհատման բժշկական եւ սոցիալական ցուցումների ցանկը,

3) մինչև 12 շաբաթական ընդհատման համար հղի կնոջ կողմից ներկայացվող գրավոր դիմումի ձևեր,

4) Բժշկական կամ սոցիալական ցուցումներից էլնելով ընդհատման համար հղի կնոջ կամ նրա օրինական ներկայացուցչի կողմից ներկայացվող գրավոր համաձայնության ձևեր,

5) անչափահասի (օրենքով նախատեսված լրիվ գործունակություն ձեռք չբերելու դեպքերում) ընդհատման համար նրա ծնողների կամ այլ օրինական ներկայացուցիչների կողմից գրավոր համաձայնության ձևեր:

9.Սույն հոդվածով սահմանված պահանջների խախտումը առաջացնում է օրենքով նախատեսված պատասխանատվություն:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը»:

Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին

«Հոդված 1. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ի օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 47.8 հոդվածից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 47.9 եւ 47.10 հոդվածներով՝

«Հոդված 47.9 Բժշկի կողմից հղիության արհեստական ընդհատում (աբորտ) կատարելուց առաջ եւ հետո օրենքով նախատեսված անհրաժեշտ միջոցառումներ չիրականացնելը

1. Բժշկի կողմից հղիության արհեստական ընդհատումից (աբորտ) առաջ կնոջը հղիության արհեստական ընդհատման հնարավոր բացասական հետեւանքների վերաբերյալ անվճար խորհրդատվություն չտրամադրելը կամ խորհրդատվություն տրամադրելու մասին բժշկական փաստաթղթերում գրառումներ չկատարելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քառասնապատիկից հիսնապատիկի չափով:

2. Բժշկի կողմից հղիության արհեստական ընդհատումից (աբորտ) անմիջապես հետո կնոջը անցանկալի հղիությունից պաշտպանվելու միջոցների ընտրության վերաբերյալ անվճար բժշկասոցիալական խորհրդատվություն չտրամադրելը կամ խորհրդատվություն տրամադրելու մասին բժշկական փաստաթղթերում գրառումներ չկատարելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քառասնապատիկից հիսնապատիկի չափով:

3. Բժշկի կողմից հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) բժշկական միջամտությունից անմիջապես առաջ հղի կնոջը հղիության արհեստական ընդհանման վերաբերյալ վերջնական որոշում կայացնելու օրենքով նախատեսված

ժամանակահատված չտրամադրելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի ութսունապատիկից հարյուրապատիկի չափով:

4. Սույն հոդվածով նախատեսված արարքն կրկին կատարելը վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ տվյալ արարքի համար սույն հոդվածով նախատեսված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

Հոդված 47.10 Օրենքով թույլատրված դեպքերում հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) իրականացնելիս օրենքով նախատեսված պարտադիր փաստաթղթերը չստանալը

1. Օրենքով թույլատրված հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) դեպքում բժշկի կողմից հղի կնոջ կամ նրա օրինական ներկայացուցչի գրավոր դիմումը կամ գրավոր համաձայնությունը չստանալը առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի ութսունապատիկից հարյուրապատիկի չափով:

2. Բժշկի կողմից օրենքով նախատեսված դեպքում հղիության արհեստական ընդհատումը առանց բժշկական հանձնաժողովի որոշման իրականացնելը առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի ինսունապատիկից հարյուրապատիկի չափով:

3. Սույն հոդվածով նախատեսված արարքն կրկին կատարելը վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ տվյալ արարքի համար սույն հոդվածով նախատեսված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:»:

Հոդված 2. Օրենսգրքի 244.14 հոդվածում «47.8» թվից հետո լրացնել «47.9, 47.10,» թվերը:

Հոդված 3. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:»:

Ներկայումս, գործող՝ «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի համաձայն՝

«1. Յուրաքանչյուր կին ունի հղիության արհեստական ընդհատման իրավունք:

2. Հղիության արհեստական ընդհատումը մինչև 12 շաբաթական հղիության ժամկետը կատարվում է կնոջ դիմումի համաձայն:

3. Հղիության արհեստական ընդհատումը մինչև 22 շաբաթական հղիության ժամկետը կարող է կատարվել բժշկասոցիալական ցուցումների դեպքում՝ կնոջ համաձայնությամբ:

4. Հղիության արհեստական ընդհատումն անչափահասի դիմումով կատարվում է նրա ծնողների կամ այլ օրինական ներկայացուցիչների համաձայնությամբ, իսկ դրա անհնարինության դեպքում՝ բժշկական հանձնաժողովի արձանագրության հիման վրա:

5. Հղիության արհեստական ընդհատումից առաջ և հետո առողջապահական հաստատությունը կնոջը տրամադրում է անվճար բժշկասոցիալական խորհրդատվություն՝ անցանկալի հղիությունից պաշտպանվելու միջոցների ընտրության վերաբերյալ»:

Այսպիսով, վերը նշված երկու օրինագծերով վարչական պատասխանատվություն է սահմանվել բժշկի կողմից հղիության արհեստական ընդհատում (աբորտ) կատարելուց առաջ և հետո օրենքով նախատեսված անհրաժեշտ միջոցառումներ չիրականացնելու, օրենքով թույլատրված դեպքերում հղիության արհեստական ընդհատում (աբորտ) իրականացնելիս օրենքով նախատեսված պարտադիր փաստաթղթերը չստանալու համար: Ընդհանուր առմամբ, սույն արարքների համար, վարչական պատասխանատվություն սահմանելու նպատակն է ամրագրված պահանջների կատարումն ապահովելը և ընթացակարգային խախտումները կանխարգելելը:

«Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին», «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի ընդունման անհրաժեշտությունը բխում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի փետրվարի 27-ի «Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 303-Ն որոշման 1-ին կետով հաստատված ծրագրի 5-րդ կետի պահանջներից, ներառված է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2015թ. հունվարի 15-ի N111 որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2015 թվականի գործունեության միջոցառումների ծրագրում և պայմանավորված է Հայաստանի Հանրապետությունում հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման, ինչպես նաև հղիության արհեստական ընդհատումների ոլորտը կարգավորող օրենսդրության առկա բացերը լրացնելու անհրաժեշտությամբ:

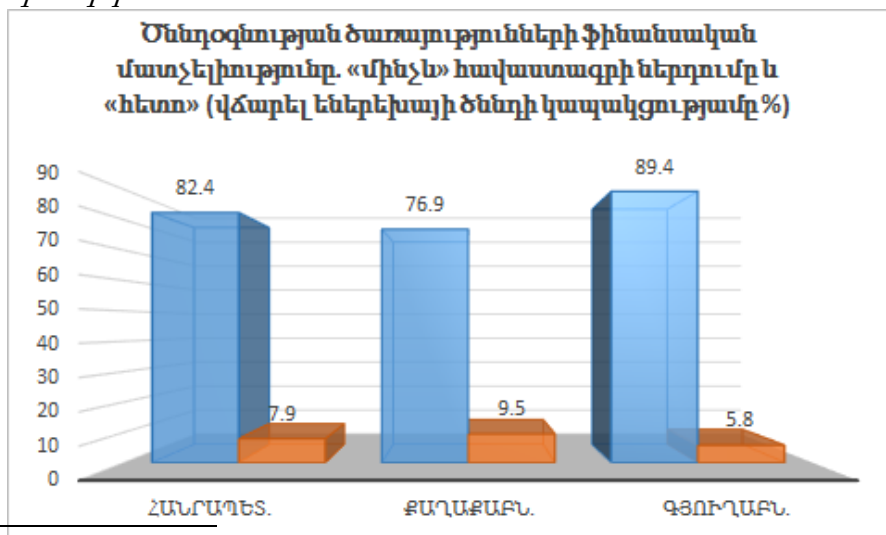
Հայաստանի Հանրապետությունում առկա է առողջապահական կազմակերպությունների լայն ցանց: Հայաստանում գործում են 614 բուժական-մանկաբարձական կետեր, 255 ամբուլատոր պոլիկլինիկական բժշկական

կազմակերպություն, 80 պոլիկլինիկա, 101 կանանց կոնսուլտացիաներ և կաբինետներ, 52 բժշկական կենտրոններ, որոնց կազմում նաև մանկաբարձագինեկոլոգիական ստացիոնար բաժանմունքներ, 11 ինքնուրույն ծննդատներ, 4 Երևանում և 7 մարզերում¹⁰¹:

Բուժօգնության որակի և մատչելիություն գյուղ/քաղաք կտրվածքում տարբերությունները կրճատելու նպատակով մարզերի համաչափ զարգացման ծրագրի շրջանակներում հաշվետու ժամանակաշրջանում մարզերում շահագործվել է 11 խոշոր բժշկական կենտրոն՝ Հրազդանում, Իջևանում, Արմավիրում, Գյումրիում, Արարատում, Գորիսում, Ապարանում, Գավառում, Ալավերդիում, Քաջարանում և Նոյեմբերյանում: Վերանորոգվել են շուրջ 3 տասնյակ գյուղական առողջության կենտրոններ և ընտանեկան բժշկի գրասենյակներ: Արդիականացված բժշկական հաստատություններում իրականացվել է ոչ միայն շենքերի հիմնանորոգում, այլ դրանք հազեցվել են ժամանակակից բժշկական սարքավորումներով, պարագաներով և կահույքով, ինչպես նաև իրականացվել է բժշկական անձնակազմի վերապատրաստում:

Կանանց վերարտադրողական առողջության ծառայությունների հասանելիության մատչելիության բարձրացման նպատակով, այդ թվում գյուղական և հեռավոր շրջանների կանանց համար ներդրվեց 2008 թվականից ներդրվեց անվճար ծննդօգնության պետական հավաստագրի համակարգը, որը նպաստում է կանանց համար անվճար ծննդօգնության իրական մատչելիության և հասանելիության ապահովմանը բոլոր խավերի համար, շուրջ 10 անգամ ծննդաբերությունների համար կատարվող պաշտոնական վճարումների կրճատմանը, ինչն արտացոլված են Հայաստանի ժողովրդագրության և առողջության հարցերի 2010թ.-ի զեկույցում (Գծապատկեր 2):

Գծապատկեր 2



¹⁰¹ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը, էջ 62:

Հիմնախնդիրներ.

1. Վերարտադրողական իրավունքների և վերարտադրողական առողջության, այդ թվում նաև հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին կանանց իրազեկվածության ցածր մակարդակ:
2. Աղջիկ երեխաներ ունենալու դեպքում օրենսդրորեն ամրագրված խրախուսման մեխանիզմների բացակայություն:
3. Հայաստանը գտնվում է սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումների բարձր ցուցանիշ ունեցող վատագույն երկների շարքում:

ՀՈՂՎԱԾ 13

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը տնտեսական և սոցիալական կյանքի մյուս բնագավառներում, որպեսզի տղամարդկանց ու կանանց հավասարության հիման վրա ապահովվեն միևնույն իրավունքները, մասնավորապես.

(ա) ընտանեկան նպաստների իրավունքը,

(բ) բանկային փոխառություններ, անշարժ գույքի գրավադրմամբ վարկեր և այլ ձևի ֆինանսական վարկեր ստանալու իրավունքը,

(գ) հանգստի հետ կապված միջոցառումներին, սպորտի և մշակութային կյանքի բոլոր բնագավառներում մասնակցելու իրավունքը:

Դե յուրե համապատասխանություն.

Օրենսդրական մակարդակով, սույն հոդվածում թվարկած ոլորտներում խտրականություն չկա:

Դե ֆակտո համապատասխանություն.

Գործնականում որոշ տարաձայնություններ են մնում, որոնք պայմանավորված են մշակույթի ազդեցությամբ: Մասնավորապես՝

- Բանկային վարկերի և վարկային այլ ձևերի առնչությամբ կանանց իրավունքերը կարող են վտանգվել բավարար երաշխիքների բացակայության պատճառով: Ընտանիքի բնակարանը շատ դեպքերում (հիմնականում) գրանցված է լինում ընտանիքի արական սեռի գլխավոր անդամի անունով, և այդ պատճառով կնոջ կողմից վարկ ստանալու համար դիմելու իրավունքը կախված է ամուսնուց կամ հորից, գրավի տիրապետողից:
- Մինչդեռ մշակութային ոլորտներում (օրինակ՝ երաժշտական, գեղարվեստի կամ թատերական դպրոց հաճախելու առումով) կանայք գերիշխում են: Սպորտի

դեպքում հակառակն պատկերն է: 2011-2013թ.թ. վիճակագրական տվյալների համաձայն մարզիչների և մարզիկների ճնշող մեծամասնությունը տղամարդիկ են:

ՀՈՂՎԱԾ 14

Մասնակից պետությունները հաշվի են առնում գյուղական վայրերում բնակվող կանանց առանձնահատուկ հիմնախնդիրները և այն նշանակալի դերը, որ նրանք կատարում են իրենց ընտանիքների տնտեսական բարեկեցության ապահովման գործում, այդ թվում՝ նրանց գործունեությունը տնտեսության ոչ ապրանքային բնագավառներում, և ձեռնարկում են բոլոր անհրաժեշտ միջոցները սույն Կոնվենցիայի դրույթների կիրառումը գյուղական վայրերում բնակվող կանանց նկատմամբ ապահովելու համար:

Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը գյուղական շրջաններում, որպեսզի տղամարդկանց և կանանց հավասարության հիման վրա ապահովվի նրանց մասնակցությունը գյուղական շրջանների զարգացմանը և այդպիսի զարգացումից օգուտ ստանալուն, և, մասնավորապես, այդ կանանց համար ապահովում են հետևյալ իրավունքները.

(ա) մասնակցելու զարգացման ծրագրերի մշակմանն ու իրականացմանը՝ բոլոր մակարդակներով,

(բ) օգտվելու համապատասխան բժշկական սպասարկումից, ներառյալ՝ ընտանիքի պլանավորման հարցերի վերաբերյալ տեղեկատվությունը, խորհրդատվությունն ու ծառայությունները,

(գ) անմիջականորեն օգտվելու սոցիալական ապահովության ծրագրերից,

(դ) օգտվելու պաշտոնական և ոչ պաշտոնական պատրաստության ու կրթության բոլոր ձևերից, ներառյալ՝ նրանք, որոնք վերաբերում են գործառնական գրագիտությանը, ինչպես նաև օգտվելու համայնքային և զարգացման բոլոր ծառայություններից՝ տեխնիկական հմտություններն ընդլայնելու նպատակով,

(ե) կազմակերպելու ինքնօգնության խմբեր ու կոոպերատիվներ, որպեսզի ապահովվի վարձու աշխատանքի անցնելու կամ աշխատանքային անկախ գործունեության միջոցով տնտեսական հնարավորությունների հավասար մատչելիությունը,

(զ) մասնակցելու համայնքային բոլոր միջոցառումներին,

(է) օգտվելու գյուղատնտեսական դրամական վարկերից և փոխառություններից, վաճառահանման համակարգից, համապատասխան տեխնոլոգիայից և հավասար կարգավիճակից հողային ու ագրարային բարեփոխումներում, ինչպես նաև հողերի վերաբնակեցման ծրագրերում,

(ը) օգտվելու կյանքի պատշաճ պայմաններից, մասնավորապես, բնակարանային պայմաններից, սանիտարական ծառայություններից, էլեկտրա- և ջրամատակարարումից, ինչպես նաև տրանսպորտից և կապի միջոցներից:

Հիմնախնդիրներ.

1. **Գյուղաբնակ կանանց ոչ բավարար իրազեկվածությունը առողջապահության և աշխատանքային ոլորտում իրենց իրավունքների վերաբերյալ**
2. **Գյուղական վայրերում կանանց ոչ բավարար մասնակցությունը տեղական ինքնակառավարմանը**
3. **Գյուղական վայրերում հիվանդանոցների, այդ թվում որակյալ բուժտեխնիկայով և բուժսպասարկման անձնակազմով հագեցած բժշկական հաստատությունների սակավաթիվությունը,**
4. **Գյուղական վայրերում կանանց աշխատանքային զբաղվածության ցածր մակարդակը:**

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ`

- Կոմիտեն խնդրում է մասնակից պետությանն իր հաջորդ զեկույցում համապարփակ ներկայացնել Կոնվենցիայով նախատեսված բոլոր ոլորտներում խոցելի կանանց փաստացի վիճակը, ինչպես նաև տրամադրել տեղեկատվություն կոնկրետ ծրագրերի և ձեռքբերումների մասին:
- Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությանը գենդերայնորեն տարբերակված քաղաքականություն և ծրագրեր ընդունել, որոնք նկատի ունենան կանանց խոցելի խմբերի առանձնահատուկ կարիքները:

Դե ֆակտո համապատասխանեցում.

ՄԱԿ-ը 2007 թվականի դեկտեմբերի 18-ին 62/136-րդ բանաձևի հիման վրա հոկտեմբերի 15-ը հռչակեց Գյուղացի կանանց միջազգային օր: Գյուղի կանանց հարցերով զբաղվում է ՄԱԿ-ի առանձնացված ստորաբաժանումը` կանանց կարգավիճակի հարցերի հանձնաժողովը:

ՀՀ-ում գյուղատնտեսական աշխատանքներն իրականացնում են մեծ մասամբ կանայք, քանի որ տղամարդիկ մեկնում են արտագնա աշխատանքի, իսկ գյուղական վայրում բնակվող կինը ընտանիք պահելու համար փորձում է կատարել մի քանի աշխատանք: Դրա մասին է վկայում 2014 թվականի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույցի տվյալների՝ 2014 թվականի Գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղված է հանրապետության աշխատանքային ռեսուրսների շուրջ 45%-ը, այսինքն՝ շուրջ 500 հազ. մարդ, որից 60%-ը կանայք են: Ընդ որում, տղամարդկանց զբաղվածության կառուցվածքում գյուղատնտեսությանը բաժին է ընկնում 31%-ը, իսկ կանանց զբաղվածության կառուցվածքում՝ 45%-ը¹⁰²:

Սակայն գյուղական վայրերում բնակվող կինը չունենալով կեցության համար բավարար պայմաններ, չի կարողանում ամբողջությամբ օգտվել իր իրավունքներից:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի Իրավական վերլուծության վարչության պետ Լուսինե Սարգսյանի խոսքով գոյություն ունեն խտրականությունն արգելող նորմեր, սակայն դրանց կիրառումը վատ է ապահովվում, խնդիրը ընդհանուր քաղաքականությունը թույլ լինելու մեջ է:¹⁰³

Գյուղական վայրերում բնակվող կանայք քիչ մասնակցություն ունեն զարգացման ծրագրերի մշակմանն ու իրականացմանը:

2010 թվականին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության գյուղի 7 գյուղատնտեսության 2010-2020 թվականների կայուն զարգացման ռազմավարությունը եվ հայաստանի հանրապետության գյուղի եվ գյուղատնտեսության 2010-2020 թվականների կայուն զարգացման ռազմավարության կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության N 1476-Ն որոշումը:

2013 թվականին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության 2013-2015 թվականների գյուղական խորհրդատվական ծառայությունների մատուցման ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության N 57-Ն որոշումը: Ծրագիրը նպատակառոտված է ագրարային համակարգի տնտեսավարող սուբյեկտներին և գյուղացիական տնտեսություններին մասնագիտական խորհրդատվության և տեղեկատվության տրամադրման, սեմինարների և ուսուցումների կազմակերպման, գիտության նվաճումների, նոր տեխնոլոգիաների և համաշխարհային փորձի ներդրման ու տեղայնացման գործում աջակցության, գյուղատնտեսական մթերքների իրացման

¹⁰² ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույց

¹⁰³ Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի Իրավական վերլուծության վարչության պետ Լուսինե Սարգսյանի հետ, «Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 5:

նպատակով շուկաների հետազոտում և մարքեթինգային տեղեկատվության ապահովման, ուսուցողական և դաշտային ցուցադրական պարապմունքների անցկացման, լրատվության կազմակերպման ապահովման համար:

2013 թվականին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետությունում գյուղատնտեսության աջակցության հանրապետական եվ մարզային կենտրոնների գործունեության բարելավման հայեցակարգը եվ հայեցակարգից բխող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության N 1516-Ա որոշումը:

ՀՀ-ում գործում են մի շարք հասարակական կազմակերպություններ, որոնց գործունեության անքակտելի բաղադրիչն է կազմում բազմաբնույթ ծրագրերի կենսագործումը ուղղված գյուղաբնակ կանանց աջակցելուն և հնարավորություն ընձեռելուն իրացնելու իրենց իրավունքները:

Վերջիններիցս են, օրինակ՝ «Շենացնենք մեր գյուղը» ՀԿ-ն, որն իրականացրել է բարեգործական այցելություններ Աբովյանի «Նարեկ» ծերանոց, Աբովյանի կանանց և անչափահասների քրեակատարողական հիմնարկ, միայնակ ծերերի և հաշմանդամների ընտանիքներ, ինչպես նաև կազմակերպել գյուղաբնակ կանանց իրավունքներին նվիրված կոնֆերանս՝ ՀՀ բոլոր մարզերի ներկայացուցիչների մասնակցությամբ¹⁰⁴:

«Հայաստանի երիտասարդ կանանց Ասոցիացիա» ՀԿ-ն՝ Եվրամիության կողմից ֆինանսավորվող «Կանանց սոցիալ-տնտեսական հզորացում Հայաստանում» ծրագրի շրջանակներում, ՀՀ Լոռու մարզի քաղաքային և գյուղական համայնքներում իրականացրել է ձեռներեցության դասընթացներ, որոնք նախատեսված են գործող և սկսնակ կին ձեռներեցների, գյուղատնտեսների համար¹⁰⁵:

Առողջապահության ոլորտում գյուղական վայրերում բնակվող կանանց համար դժվարություններ են առաջանում օգտվելու համապատասխան բժշկական սպասարկումից, այդ թվում՝ ընտանիքի պլանավորման հարցերի վերաբերյալ տեղեկատվություն, խորհրդատվություն ու ծառայությունները ստանալու վերաբերյալ:

Խնդիրը գյուղական մի շարք վայրերում հիվանդանոցների և առհասարակ բժշկական սպասարկման և ծառայությունների մատուցման ոչ բավարար լինելն է: Հաշվի առնելով առողջապահության ոլորտի անհրաժեշտությունը, գյուղաբնակ կանանց համար մեծ դժվարություն է առաջանում գյուղից հասնել մարզկենտրոն: Այդպիսի խնդիրներ ի հայտ են գալիս հատկապես հղի կանանց մոտ:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի Իրավական վերլուծության վարչության պետ Լուսինե Մարգարյանը հայտնեց, որ գյուղաբնակ կանանց համար խնդրահարույց է այն, որ վերարտադրողական իրավունքի վերաբերյալ շատ քիչ

¹⁰⁴ <https://www.sites.google.com/site/senacnenkmergyugehk/>

¹⁰⁵ <http://www.aywa.am/>

տեղեկատվություն կա: Որպես բացասական երևույթ նշեց այն, որ ամուսնու կողմից ստիպողաբար հղիության ընդհատում անելը կանայք ընդունում են որպես նորմալ երևույթ, նրանք չգիտեն, որ դա իրենց իրավունքն է:

Գյուղական վայրերում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ով ապրող կանայք գտնվում են էլ ավելի վատ իրավիճակում և իհարկե ենթարկվում են խտրական մոտեցման:

Ազգային վիճակագրական ծառայության 2014 թվականի տվյալների համաձայն՝ 2011 թվականի դրությամբ գյուղական վայրերում ՁԻԱՎ-ի նկատմամբ հետազոտված կանանց և տղամարդկանց թիվը հետևյալն է. կանանց թիվը՝ 84.8% է, իսկ տղամարդկանց թիվը՝ 15.2%: Իսկ 2012 թվականի տվյալներով հետազոտված կանանց թիվը կազմում է 84.7%, իսկ տղամարդկանց թիվը՝ 15.3%: 2013 թվականի Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների համաձայն գյուղական վայրերում ՁԻԱՎ-ի նկատմամբ հետազոտված կանանց թիվը կազմում է 83.8 %, իսկ տղամարդկանց թիվը՝ 16.2%¹⁰⁶:

Լուսինե Սարգսյանի խոսքերով, Հայաստանում ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի տարածման հիմնական պատճառը միգրացիան է: Այսինքն, ամուսինները գնում են աշխատելու Հայաստանից դուրս և վերադառնում են վարակիչ հիվանդությամբ, փոխանցելով այն կնոջը: Լուսինե Սարգսյանը նշեց, որ Գեղարքունիքի մարզը աշխարհում ամենաառաջին տեղն է աղջիկ և տղա երեխաների հարաբերակցությամբ: Այստեղ կտրուկ նվազել է աղջիկ երեխաների քանակը ու անգամ Հնդկաստանին և Չինաստանին են գերազանցել, որն իհարկե իրազեկվածության պակասի խնդիրն է:

Հայաստանի Հանրապետությունում, և առհասարակ մարզերում սոցիալական ապահովության ծրագրերից չօգտվելու վերաբերյալ խնդիրներ ունեն ինչպես տղամարդիկ, այնպես էլ կանայք:

Իսկ Լ. Սարգսյանը հայտնեց, որ մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը այս առումով բողոքներ չի ունեցել: Լուսինե Սարգսյանը սա չպայմանավորեց կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության խնդրով, քանի որ սա այն ոլորտն է, որտեղ առկա խնդիրը երկու սեռերին է վերաբերում, և չկա պատճառ, որ գյուղական վայրերում բնակվող ընտանիքում ամուսինը շահագրգռված չլինի կնոջը թոշակ տրամադրելու համար:

Գյուղական վայրերում բնակվող կինը բավարար կերպով չի օգտվում պաշտոնական և ոչ պաշտոնական պատրաստության ու կրթության բոլոր ձևերից:

Իսկ ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության հայտնած տվյալների համաձայն՝ 2008 թվականից մինչև 2015թ. 1-ին կիսամյակի դրությամբ 866 գյուղական համայնքներից 5209 ավագանու անդամներ, որից

¹⁰⁶ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:

515-ը կին անդամներ են: Իսկ 866 գյուղական համայնքներից 2008 թվականից մինչև 2015թ. 1-ին կիսամյակի դրությամբ կին ղեկավարների թիվը կազմում է 168¹⁰⁷:

Լուսինե Սարգսյանը նշեց, որ եթե ցանկություն կա, որ կինը շատ ակտիվ ներգրավվածություն ունենա թե՛ քաղաքականության, թե՛ սոցիալական կյանքում, նախ պետք է ունենա համապատասխան կրթություն: Ճիշտ է օրենսդրորեն այդ իրավունքը բոլորն ունեն, սակայն հատկապես գյուղական վայրերում չկա իրազեկվածության բարձրացում, որ ինքդ կարող ես որոշել ուզում ես կրթություն ստանալ, թե չես ուզում: Քանի որ եթե չկա համապատասխան կրթություն, արդեն խախտվում են մնացած բոլոր իրավունքները: Ինչպես նաև մեկ այլ խնդիր է այն, որ քաղաքում ուսում ստացած կինը հետագայում ցանկանա վերադառնա գյուղական համայնք: Անհրաժեշտ է աշխատանքի ապահովվածություն լինի, առանձնահատուկ պայմաններ ստեղծվեն գյուղական վայրերում բնակվող կանանց մոտիվացնելու համար:

Գյուղական վայրերում բնակվող կինը չի պատկերացնում, որ ինքը ունի հավասար կրթության իրավունք, հավասար աշխատանքի իրավունք, որ գործատուն իրավունք չունի նրան ցածր վարձատրի միայն նրա համար, որ ինքը կին է, այսինքն բոլոր խնդիրները ի հայտ են գալիս իրազեկվածության պակասից և նաև նրանից, որ կանայք քաղաքականության առումով շատ ներգրավված չեն թե կառավարության մակարդակով, թե ԱԺ-ի մակարդակով, և ինչու չէ նաև դատական համակարգի մակարդակով: Սակայն քանի դեռ կանանց մասնակցությունը ապահովվում է քվոտան լրացնելու համար, նրա կարծիքով դժվար թե դրական տեղաշարժ լինի մի քանի տարի հետո:

Նրա կարծիքով խնդիրը քվոտան է, քանի որ կանայք չունեն գերակշիռ կամ գոնե հավասար ձայների իրավունք տղամարդկանց ձայների հետ միասին

Գյուղաբնակ կանանց համար գյուղական վայրերում ինքնօգնություն խմբեր ու կոոպերատիվներ կազմակերպելու համար չկան խտրական նորմեր, սակայն գյուղական վայրերում շատ դժվար է կնոջ համար փոքր և միջին բիզնեսով զբաղվել:

ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մարտի 31-ի N 349-Ն որոշման համաձայն հանրապետությունում 2011 թվականից իրականացվում է գյուղատնտեսության ոլորտին տրամադրվող վարկերի տոկոսադրույքների սուբսիդավորման ծրագիրը: ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցի համաձայն՝ 2011 թվականի ապրիլի 1-ից, 2013 թվականի հունիսի 30-ի դրությամբ տրամադրվել է 53.8 հազար միավոր վարկ շուրջ 44.1 մլրդ դրամ գումարով: Նշված թվից շուրջ 15 տոկոսը բաժին է ընկնում կանանց¹⁰⁸:

¹⁰⁷ ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության հայտնած տվյալներ:

¹⁰⁸ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը:

2011-2014 թվականներն ընկած ժամանակահատվածում Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ իրականացվող «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի շրջանակներում հանրապետության 6 մարզի՝ ՀՀ Արագածոտնի, Գեղարքունիքի, Լոռու, Սյունիքի, Շիրակի և Տավուշի 91 համայնքում ստեղծվեցին արտոգտագործողների սպառողական կոոպերատիվներ: Կոոպերատիվների 13004 անդամներից 338-ը հանդիսանում են կանայք¹⁰⁹:

Ծրագրի շրջանակներում կանանց համար իրականացվել է 125 ուսուցում՝ կոպերատիվի անդամների իրավունքների ու պարտականությունների, կոոպերատիվի բյուջեի կազմման, արտոգտագործման, էկոլոգիայի վրա բացասական ազդեցության կանխման, դեգրադացիայի դեմ պայքարի, արտոների բարելավման, ինչպես նաև համապատասխան օրենսդրական դաշտի ներկայացման և այլ թեմաներով:

2015 թվականին գործարկվել է «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» 2-րդ ծրագիրը, որի շրջանակներում ՀՀ 8 մարզի՝ Արագածոտն, Գեղարքունիք, Լոռի, Սյունիք, Շիրակ, Տավուշ, Կոտայք և Վայոց ձոր, 51 համայնքում ստեղծված արտոգտագործողների միավորում սպառողական կոոպերատիվների 5776 անդամներից 1146-ը կանայք են:

Գյուղական վայրերում բնակվող կանայք ունեն խնդիրներ նաև աշխատանքային իրավահարաբերություններում: Բացի այն, որ նրանք քիչ են վարձատրվում, գործատուները նրանց հետ աշխատանքային պայմանագրերի փոխարեն, կնքում են ծառայությունների մատուցման պայմանագիր հետագայում մայրության նպաստի չվճարման համար:

Գյուղական վայրերում բնակվող կանայք պարբերաբար օգտվում են գյուղատնտեսական դրամական վարկերից և փոխառություններից:

Այս առումով ՀՀ գյուղատնտեսության ոլորտում իրականացվող աշխատանքները նպատակաուղղված են նաև գյուղական վայրերում կանանց զբաղվածության մակարդակի բարձրացմանը, հասարակական-քաղաքական կյանքում վերջիններիս ընդգրկվածությանը, կանանց վերաորակավորման և որակավորման հնարավորությունների ընդլայնմանը: Այդ գործընթացներն ուղեկցվել են գյուղական բնակավայրերի սոցիալ տնտեսական զարգացման գործընթացում կանանց մասնակցության ընդլայնմամբ, կանանց տրվող դրամաշնորհային ծրագրերի, մատչելի պայմաններով վարկային և միկրովարկային ծրագրերի իրականացմամբ:

2011-2014 թվականներն ընկած ժամանակահատվածում «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի

¹⁰⁹ Պաշտոնական տեղեկատվությունը տրամադրվել է ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին:

շրջանակներում իրականացվել են կանանց մասնակցությամբ կամ ղեկավարությամբ մրցակցային դրամաշնորհային ծրագրեր՝ հիմնականում ընդգրկելով անասնապահության, գյուղատնտեսական մթերքի վերամշակման, բանջարաբուծության, մրգի արտադրության, ջերմատնային տնտեսության ճյուղերը:

2014 թվականին դրամաշնորհային ծրագրի շրջանակներում ՀՀ 10 մարզում իրականացվում էր նախորդ տարիներին մեկնարկված և շարունակվող 53 դրամաշնորհային ծրագիր, որոնցում ընդգրկված 210 ուղղակի շահառուներից 37-ը (18%) կանայք էին: Կանանց ղեկավարությամբ իրականացվում էր 13 ծրագիր, որոնցից են.

- ՀՀ Արմավիրի մարզի Դալարիկ համայնքում՝ ծրագիրը՝ «Հայկական կիսակոպտաբուրդ ցեղատեսակի ոչխարների հոտում արտադրական գործընթացների նոր օպտիմալ տեխնոլոգիաների կիրառմամբ և լիարժեք կերակրմամբ սերնդի, մսի, կաթի և բրդի արտադրության ավելացում» ծրագիրը 5 անդամից բաղկացած կանանց ֆերմերային խմբի կողմից (ղեկավար՝ Գոհար Ասատրյան):

- ՀՀ Վայոց ձորի մարզի Աղավնաձոր համայնքում՝ «Երկշերտ պոլիէթիլենային ջերմատան կառուցում և նոր տեխնոլոգիաներով ելակի մշակության կազմակերպում ՀՀ Վայոց ձորի մարզում» ծրագիրը՝ 5 անդամից բաղկացած ֆերմերային խմբի կողմից, որոնցից 3-ը կին են ղեկավար՝ (Արմինե Կոստանյան):

- ՀՀ Լոռու մարզի Գարգառ համայնքում՝ «Բանջարեղենի ոչ ավանդական տեսակների (Կոլրաբի, Բրոկկոլի, Բրյուսելյան կաղամբ) նոր տեսակի մշակության կազմակերպում, ներդրում և պահպանում նոր տեխնոլոգիայով (խորը սառեցման) ՀՀ Լոռու մարզի Գարգառ համայնքի պայմաններում ծրագիրը 5 անդամից բաղկացած ֆերմերային խմբի կողմից, որոնցից 4-ը կին են (ղեկավար՝ Արմինե Մուրադյան):

- ՀՀ Կոտայքի մարզի Ակունք համայնքում՝ «Ջերմոցային տնտեսությունում արտադրվող միամյա ծաղիկների սածիլների և ծաղկամանային ծաղիկների արտադրողականության բարձրացում նորագույն սարքավորումների և տեխնոլոգիաների ներդրման շնորհիվ» ծրագիրը «Արտեմիս» ՍՊԸ-ի կողմից (տնօրեն՝ Մելանիա Ավագյան):

- ՀՀ Տավուշի մարզի Պտղավան համայնքում՝ «Նոր, բարձրարժեք պտղատեսակի (պիստակեեռու) տնկարանի հիմնում և տնկիների արտադրության կազմակերպում» ծրագիրը Լուսիկ Ղուկասյան Ա/Ձ-ի կողմից:

- ՀՀ Արմավիրի մարզի Ոսկեհատ համայնքում՝ «Նոր տեխնոլոգիայի հիման վրա պատրաստված փոքր արտադրական հոսքագծի միջոցով ասպետիկ եղանակով պահեստավորված մածուկներից (ծիրանի, դեղձի, լոլիկի և այլն) փաթեթավորման նոր եղանակով դեռևս նման նպատակների համար չկիրառված պոլիպրոպիլենային

տարաներում նոր արտադրանմուշի արտադրության կազմակերպում» ծրագիրը «Ոսկեհատ Պահածո» ՍՊԸ-ի կողմից (տնօրեն՝ սուսաննա Մախսույան):

- ՀՀ Արագածոտնի մարզի ք. Աշտարակում՝ «Նորագույն տեխնոլոգիաներով՝ ինֆրակարմիր ճառագայթման եղանակով չրերի արտադրամասի ստեղծում ՀՀ Արագածոտնի մարզի Աշտարակ քաղաքում» ծրագիրը 5 անդամից բաղկացած ֆերմերային խմբի կողմից, որոնցից 5-ը կին են (ղեկավար՝ Հռիփսիմե Աթոնյան):

- ՀՀ Տավուշի մարզի ք. Իջևանում՝ «Նոր սորտերի կապույտ հապալասի ներմուծում, այգու հիմնում և նորագույն տեխնոլոգիաներով մշակության կազմակերպում ՀՀ Տավուշի մարզի Իջևան քաղաքում» ծրագիրը «Բերք» ՍՊԸ-ի կողմից, որի 3 անդամներից 2-ը կին են (տնօրեն՝ Արուսյակ Օթարյան):

- ՀՀ Արարատի մարզի ք. Աշտարակում՝ «բնական հումքից էկոլոգիապես մաքուր հեղուկ և պինդ օձառների արտադրության կազմակերպում նոր տեխնոլոգիաների կիրառմամբ» ծրագիրը 5 անդամից բաղկացած ֆերմերային խմբի կողմից, որոնցից 3-ը կին են (ղեկավար՝ Սրբուհի Մարտիրոսյան):

- ՀՀ Վայոց ձորի մարզի ք. Եղեգնաձորում՝ «Նոր տեխնոլոգիաների կիրառմամբ՝ այծի կաթից նոր պանրատեսակների (Գաուդա, Ռիկոտա, Ֆետա) փորձացուցադրական արտադրության կազմակերպում» ծրագիրը «ԱՐԻԴ» այծաբուծական սպառողական կոոպերատիվի կողմից, որի 53 անդամներից 4-ը կին են («ԱՐԻԴ» կոոպերատիվի կառավարիչ՝ Նարինե Բաբայան):

- ՀՀ Արագածոտնի մարզի Օշական համայնքում՝ «Կոկրոշի, ազնվամորու և հաղարջի մշակություն» ծրագիրը 5 անդամից բաղկացած ֆերմերային խմբի կողմից, որոնցից 5-ը կին են (ղեկավար՝ Վերա Զաքարյան):

- ՀՀ արագածոտնի մարզի Աղցք համայնքում՝ «Հայկական չրերի ջնարակապատում» ծրագիրը՝ «Աստղունք» ՍպԸ-ի կողմից, որի 3 անդամներից 2-ը կին են (տնօրեն՝ Յվկարդ Գևորգյան):

- ՀՀ Տավուշի մարզի Արճիս համայնքում՝ «Նոր տեխնոլոգիաների կիրառմամբ սննդային և ֆունկցիոնալ բնույթի բուսական յուղերի արտադրության կազմակերպում» ծրագիրը Անի Զախարյան Ա/Զ-ի կողմից:

Կանանց մասնակցությամբ իրականացվող յուրաքանչյուր ծրագրի շրջանակներում 2014թ. միջինը ստեղծվել է 6-7 աշխատատեղ: Իականացված ծրագրերի շնորհիվ գործող ֆերմերային տնտեսությունների եկամուտներն ավելացել են 25-55%-ով:

2015 թվականին իրականացվող, արդեն, 69 դրամաշնորհային ծրագրից նախորդ տարի կանանց մասնակցությամբ կամ ղեկավարությամբ իրականացվող 13 դրամաշնորհային ծրագրերին ավելացել է ևս 3-ը, որոնք են.

- ՀՀ Արագածոտնի մարզի Կարբի համայնքում՝ «Նոր «կոնվեկցիոն» տեխնոլոգիայի կիրառմամբ չրերի արտադրության կազմակերպում» ծրագիրը՝ «Կարբի» կանանց ոչ ֆորմալ 5 անդամից բաղկացած ֆերմերային խմբի կողմից՝ (ղեկավար՝ Ռուզաննա Վարդանյան):

- ՀՀ Գեղարքունիքի մարզի ք. Վարդենիսում «Շինջիլաների բուժման տոհմային տնտեսության ստեղծում» ծրագիրը «Արևազալ Ինչուրանս» ՄՊԸ-ի կողմից (տնօրեն՝ Արևիկ Անտոնյան):

- ՀՀ Կոտայքի մարզի Քանաքեռավան համայնքում՝ «Մոցարելա», «Սուլուգունի» և «Դեղին» տեսակի պանիրների արտադրություն» ծրագիրը Կարինե Շահինյան Ա/Ձ-ի կողմից:

69 դրամաշնորհային ծրագրերում ընդգրկված են 336 ուղղակի շահառուներ, որոնցից 52-ը (15,5%) կանայք են:

2011-2014թթ. Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ իրականացվող «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի շրջանակներում ՀՀ 10 մարզերում իրականացվել են «Տեխնոլոգիաների գնահատման ծրագրեր» (ՏԳԾ): աստատված 148 ծրագրերից 33-ը իրականացվել են այն ֆերմային տնտեսություններում, որոն ղեկավարները կանայք են:

Ծրագրերի նպատակն է գիտական հաստատությունների կողմից մշակված նորարարական առաջարկությունները փորձել, ցուցադրել և տարածել ֆերմերային տնտեսություններում: Անասնապահությամբ զբաղվող կին ֆերմերների գիտելիքների կատարելագործման նպատակով՝ պայամանագիր է կնքվել Կոտայքի, Արարատի, Արագածոտնի, Արմավիր, Շիրակի և Լոռու Գյուղատնտեսության աջակցության մարզային կենտրոնների (ԳԱՄԿ) հետ դասընթացներ կազմակերպելու համար: Դասընթացներն ավարտվել են, մասնակցել են 878 ֆերմեր, որոնցից 168-ը՝ կին:

Միջոցառումներ են իրականացվել նաև կին անասնաբույժների գիտելիքների զարգացման ուղղությամբ: Անասնաբույժների մոբիլիզացում ուսումնական ծրագրի շրջանակներում 2013թ. Ագրոբիզնեսի և գյուղի զարգացման կենտրոն (CARD) հիմնադրամի կողմից ՀՀ 6 մարզում իրականացվել է անասնաբույժների ուսուցում, որին մասնակցել է 76 անասնաբույժ, որոնցից 2-ը՝ կանայք:

Նշված ծրագրերի իրականացումը կիսանի ոլորտում կանանց իրազեկվածության բարձրացմանը, գիտելիքների կատարելագործմանը, որն էլ իր հերթին կնպաստի կանանց կողմից ֆերմերային տնտեսության արդյունավետ վարմանը, ճյուղում արտադրության ծավալների ավելացմանը և եկամուտների աճին:

Գյուղական բնակավայրերում կանանց աղքատության հաղթահարմանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը պայմանավորված է նաև մատչելի պայմաններով գյուղատնտեսական վարկերի տրամադրման ծրագրերի իրականացմամբ:

Հանրապետության կառավարության կողմից հաստատված կարգին համապատասխան՝ գյուղատնտեսության ոլորտին տրամադրվել է մատչելի տոկոսադրույքով (14%) վարկ, որի 4 տոկոսային կետը սուբսիդավորվել է պետության կողմից, իսկ առավել կարիքավոր 225 համայնքների համար սուբսիդավորումը կազմել է 6 տոկոսային կետ: Սկսած 2015 թվականից գյուղատնտեսությունում բոլոր տնտեսավարողների համար սուբսիդավորվում է 6 տոկոսային կետը:

2011 թվականի ապրիլից մինչև 2015 թվականի հուլիսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում գյուղատնտեսությունում տնտեսավարողներին տրամադրվել է 76.9 մլրդ դրամի 88.4 հազար միավոր վարկ: Սուբսիդավորման գումարը կազմել է 2.92 մլրդ դրամ:

2011-2015 թվականներն ընկած ժամանակահատվածում մատչելի տոկոսադրույքով վարկառուների շուրջ 12-20 %-ը կազմում են կանայք:

2005թ. հունվարի 28-ին Հռոմում ստորագրվել է Հայաստանի Հանրապետության և Գյուղատնտեսության զարգացման միջազգային հիմնադրամի միջև փոխառության համաձայնագիր: Ըստ համաձայնագրի՝ Գյուղատնտեսական զարգացման միջազգային հիմնադրամը Հայաստանի Հանրապետությանը տրամադրել է տասը միլիոն չորս հարյուր հիսուն հազար փոխառության (10450000 SDR) գումար՝ Տավուշի, Գեղարքունիքի, Լոռու, Շիրակի, Վայոց ձորի, Արագածոտնի և Սյունիքի մարզերում՝ փոքր և միջին գյուղատնտեսական և գյուղական ձեռնարկությունների առկա ու պոտենցիալ սեփականատերերին և աշխատողներին, ինչպես նաև աղքատ ֆերմերներին մասնավորապես՝ գյուղի կանանց աջակցելու նպատակով:

Մատչելի պայմաններով վարկերի տրամադրումը նպաստել է հանրապետությունում էլ ավելի մեծ թվով կանանց ներգրավվածությանը գյուղատնտեսական գործունեությանը և վերջիններիս ձեռնարկատիրության զարգացմանը:

Կյանքի պատշաճ պայմաններից օգտվելու, մասնավորապես, բնակարանային պայմաններից, սանիտարական ծառայություններից, էլեկտրա- և ջրամատակարարումից, ինչպես նաև տրանսպորտից և կապի միջոցներից օգտվելու խնդիրներ Հայաստանում ունենում են և՛ տղամարդիկ և՛ կանայք:

Գյուղական վայրերում բնակվող կանանց նկատմամբ խտրականության խնդիրը լուծելու համար առաջին հերթին անհրաժեշտ է իրականացնել կրթական միջոցառումներ ուղղված գյուղաբնակ կանանց իրավագիտակցության մակարդակի բարձրացմանը: Լ. Մարգարյանն այս խնդրի լուծման համար առաջարկեց կանանց

ներգրավել քաղաքական կյանքի մեջ, որպեսզի որոշումներ կայացնողներ լինեն նաև կանայք, քանի որ կինը ավելի լավ է պատկերացնում կնոջ համար ինչ է անհրաժեշտ:

Ավելին, մի շարք երկրներ եկել են այն հանգուցալուծման, որ քվոտայով ոչ մի խնդիր չի լուծվում: Օրինակ, ԵԱՀԿ/ԺՄԻԳ-ը եզրակացություն է տվել ընտրությունների վերաբերյալ, քանի որ առաջադրվելուց հետո, երբ կինը ընտրվում է, իսկ հետո հրաժարվում, իրենից հետո արդեն տղամարդն է գալիս և պատգամավորական մանդատը ինքն է վերցնում: Այսինքն, պարզ է դառնում, որ քվոտան ունի ձևական բնույթ և դրանով հարց չի լուծվում: Դրա մասին են վկայում միջազգային կառույցների կողմից տրված հանձնարարականները:

ՀՈՂՎԱԾ 15

1. Մասնակից պետությունները ճանաչում են տղամարդկանց հետ կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:

2. Մասնակից պետությունները կանանց տրամադրում են տղամարդկանց հետ միևնույն քաղաքացիական իրավունակություն և դրա իրացման միևնույն հնարավորություններ: Այդ պետությունները, մասնավորապես, կանանց տրամադրում են հավասար իրավունքներ պայմանագրեր կնքելիս և գույքը կառավարելիս, ինչպես նաև նրանց երաշխավորում են հավասար վերաբերմունք դատարաններում և տրիբունալներում՝ քննության բոլոր փուլերում:

3. Մասնակից պետությունները համաձայնում են, որ բոլոր պայմանագրերն ու ցանկացած տեսակի բոլոր այլ մասնավոր փաստաթղթերը, որոնք առաջ են բերում կանանց իրավունակության սահմանափակմանն ուղղված իրավական հետևանքներ, համարվում են առոչինչ:

4. Մասնակից պետությունները տղամարդկանց և կանանց տրամադրում են միևնույն իրավունքները՝ անձանց տեղաշարժին և իրենց բնակության կամ գտնվելու վայրի ազատ ընտրությանը վերաբերող օրենսդրության կապակցությամբ:

Հիմնախնդիրներ.

- 1. Սոցիալական, քաղաքական, տնտեսական կյանքում կանանց և տղամարդկանց ոչ հավասար ներգրավվածությունը:**
- 2. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ապահովման ուղղությամբ իրականացվող միջոցառումների անարդյունավետությունը:**

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները խտրականության վերացման առնչությամբ Հայաստանի ներկայացրած համատեղ երրորդ

և չորրորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ Կոմիտեն հորդորում է մասնակից պետությանն ընդունել կանանց նկատմամբ խտրականությունն արգելող համապատասխան ազգային օրենսդրություն՝ Կոնվենցիայի 1-ին և 2-րդ (բ) հոդվածներին համապատասխան, որը կներառի ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի խտրականությունը:

Կոմիտեն կոչ է անում մասնակից պետությանն արագացնել գենդերային հավասարության մասին օրենքի ընդունումը և տղամարդկանց ու կանանց հավասարության սկզբունքն ամրագրել գենդերային հավասարության մասին օրենքում՝ Կոնվենցիայի 2-րդ (ա) հոդվածին համապատասխան:

Կոմիտեն նաև խրախուսում է մասնակից պետությանը բարձրացնել իրազեկությունն անուղղակի խտրականության բնույթի և փաստացի հավասարության հասկացության վերաբերյալ կառավարության պաշտոնյաների, դատական իշխանության և հասարակության շրջանում:

Կոմիտեն առաջարկում է մասնակից պետությանն իր քաղաքականության և ծրագրերի ոլորտում գենդերային առումով որոշակի ձևակերպումներ ընդունել:

Ղե ֆակտո համապատասխանեցում.

ՀՀ Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածի համաձայն՝ *բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:*

2013 թվականի «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունմամբ սահմանվում է քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները և կարգավորում է դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունները:

ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի կարծիքով այս օրենքը կրում է դեկլարատիվ բնույթ, այն առումով, որ չի նախատեսում որևէ գործիքներ՝ օրենքը պարտադրելու համար:

Գարիկ Հայրապետյանի հետ համակարծիք եղավ ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության բաժնի պետ Աստղիկ Միրզախանյանը, ով ավելացրեց, որ բավարար էր միայն ՀՀ Սահմանադրությամբ տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության սկզբունքի մասին սահմանված լինելը: Սակայն նա կարևորեց այն հանգամանքը, որ միջազգային

կառույցները ողջունեցին ՀՀ-ում «Կանանց եվ տղամարդկանց հավասար իրավունքների եվ հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը:

2014 թվականի նոյեմբերի 19-ին Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի N 1152-Ա որոշմամբ ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհուրդը՝ որպես ազգային մեխանիզմ, որը համակարգում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովումը: Խորհրդի նպատակը Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության, սեռով պայմանավորված՝ խտրականությանն ու բռնությանն առնչվող հիմնահարցերի, դրանց կարգավորմանն ուղղված ռազմավարական և մարտավարական ծրագրերի իրականացման գործընթացների համակարգումն է՝ պետական քաղաքականության բոլոր ոլորտներում և հանրային կառավարման բոլոր մակարդակներում:

Խորհրդի կազմում ընդգրկվել են գործադիր և օրենսդիր իշխանության, ինչպես նաև դատական համակարգի մարմիններ: Խորհրդի քարտուղարության աշխատանքները համակարգում է ՀՀ կառավարության աշխատակազմի սոցիալական վարչությունը:

ՀՀ կառավարության 2011 թ. մայիսի 20-ի նիստի N 19 արձանագրային որոշմամբ ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը:

Կանայք և տղամարդիկ թեև երբեք ֆիզիոլոգիական նշանակությամբ չեն կարող լինել հավասար, այնուամենայնիվ նրանք թե սոցիալական, թե քաղաքական, թե տնտեսական կյանքում տղամարդկանց հետ պետք է ունենան հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ:

Ա. Միրզախանյանը այս մասին հայտնեց իր դիքորոշումը, ասելով, որ գործատունն ունի աշխատանք կատարող և՛ կնոջը, և՛ տղամարդուն չի կարող վճարել տարբեր աշխատավարձեր: Այլ պատճառաբանություն կարող է լինել, որ կինը վատ է աշխատում: Բայց այդ դեպքում գործատունն ոչ թե նրան պետք է քիչ վարձատրի, այլ պարզապես աշխատանքից հեռացնի:

ՀՈՂՎԱԾ 16

1. Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունն ամուսնությանն ու ընտանեկան հարաբերություններին վերաբերող բոլոր հարցերում և, մասնավորապես, տղամարդկանց ու կանանց հավասարության հիման վրա ապահովում են.

(ա) ամուսնության միևնույն իրավունքը,

(բ) ամուսնու ազատ ընտրության և միայն իր ազատ ու լիակատար համաձայնությամբ ամուսնանալու միևնույն իրավունքը,

(գ) ամուսնության ընթացքում և ամուսնալուծվելիս միևնույն իրավունքներն ու պարտականությունները,

(դ) տղամարդկանց և կանանց համար միևնույն իրավունքներն ու պարտականությունները որպես ծնողներ՝ անկախ նրանց ամուսնական կարգավիճակից. իրենց երեխաներին վերաբերող հարցերում բոլոր դեպքերում երեխաների շահերը գերակշռող են,

(ե) երեխաների թվի և նրանց ծննդի միջև ընկած ժամանակամիջոցի հարցն ազատորեն ու պատասխանատվությամբ լուծելու միևնույն իրավունքը և այդ իրավունքներն իրականացնելու հնարավորություն ընձեռող տեղեկատվություն, կրթություն և միջոցներ ստանալու իրավունքը,

(զ) երեխաների խնամակալության, հոգաբարձության և որդեգրման կամ համանման գործառույթներ իրականացնելու միևնույն իրավունքներն ու պարտականությունները, երբ դրանք նախատեսված են ազգային օրենսդրությամբ. բոլոր դեպքերում երեխաների շահերը գերակշռող շահեր են,

(է) միևնույն անձնական իրավունքները՝ որպես ամուսին և կին, այդ թվում՝ ազգանվան, մասնագիտության և զբաղմունքի ընտրության իրավունքը,

(ը) ամուսինների հավասար իրավունքները գույքի սեփականության, ձեռքբերման, տիրապետման, կառավարման, դրանից ինչպես անվճար, այնպես էլ վարձով օգտվելու և տնօրինելու կապակցությամբ:

2. Երեխայի նշանադրությունն ու ամուսնությունն իրավաբանական ուժ չունեն, և ձեռնարկվում են բոլոր անհրաժեշտ, ներառյալ՝ օրենսդրական, միջոցներն ամուսնական նվազագույն տարիք սահմանելու և ամուսնությունների գրանցումը պաշտոնական գրանցամատյաններում պարտադիր դարձնելու նպատակով:

Դե յուրե համապատասխանեցում.

- Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց սեփականության իրավունքը, այդ թվում՝ ամուսնության, ամուսնալուծության և ժառանգման համատեքստում կարգավորվում է
- ՀՀ սահմանադրությամբ (հոդվածներ 31, 35)՝ ընդունված՝ 05.07.1995թ.-ին փոփոխություններով և լրացումներով՝ 27.11.2005թ.-ին,
- ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքով, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին,
- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, ընդունված՝ 05.05.1998թ.,
- «Քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման մասին» ՀՀ օրենքով, ընդունված՝ 08.12.2004թ.-ին,
- այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 26-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ **ամուսինների ընդհանուր համատեղ սեփականության** հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, ինչպես նաև ամուսինների միջև կնքված ամուսնական պայմանագրով: ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 201-րդ հոդվածի համաձայն՝

«1. Ամուսնության ընթացքում ամուսինների ձեռք բերած գույքը նրանց համատեղ սեփականությունն է, եթե այլ բան նախատեսված չէ օրենքով կամ նրանց միջև կնքված պայմանագրով:

2. Մինչև ամուսնությունն ամուսիններից յուրաքանչյուրի գույքը, ինչպես նաև ամուսնության ընթացքում ամուսիններից մեկի նվեր կամ ժառանգություն ստացած գույքը նրա սեփականությունն է:

3. Անհատական օգտագործման գույքը (հագուստը, կոշիկը և այլն), բացառությամբ թանկարժեք իրերի և պերճանքի առարկաների, եթե նույնիսկ այն ձեռք է բերվել ամուսնության ընթացքում ամուսինների ընդհանուր միջոցների հաշվին, համարվում է այն ամուսնու սեփականությունը, որն այդ գույքն օգտագործել է:

4. Ամուսիններից յուրաքանչյուրի գույքը կարող է ճանաչվել նրանց համատեղ սեփականություն, եթե պարզվի, որ ամուսնության ընթացքում ամուսինների ընդհանուր գույքի կամ մյուս ամուսնու անձնական գույքի հաշվին կատարվել են ներդրումներ, որոնք նշանակալի չափով ավելացրել են այդ գույքի արժեքը (հիմնական վերանորոգում, վերակառուցում, վերասարքավորում և այլն), եթե այլ բան նախատեսված չէ ամուսինների միջև կնքված պայմանագրով:

5. Ամուսիններից մեկի պարտավորությունների համար կարող է բռնագանձում տարածվել նրա սեփականության ներքո գտնվող գույքի, ինչպես նաև ամուսինների ընդհանուր գույքում նրա բաժնի վրա»:

Հարկ է ընդգծել, որ ամուսիններից մեկի պարտավորությունների համար կարող է բռնագանձում տարածվել միայն նրա սեփականության ներքո գտնվող գույքի, ինչպես նաև ամուսինների ընդհանուր գույքում նրա բաժնի վրա, իսկ մյուս ամուսնու գույքի կամ ընդհանուր գույքում նրա բաժնի վրա բռնագանձում չի կարող տարածվել:

Այս համատեքստում կարևորագույն խնդիր է համարվում ամուսինների վարկային պարտավորությունները, երբ ամուսինը առանց կնոջ համաձայնության վարկ է վերցնում, և հետագայում վարկային պարտավորությունները մարել չկարողանալու դեպքում՝ պահանջատիրոջ պահանջով դրանք տարածվում են համատեղ սեփականության ներքո գտնվող ողջ գույքի նկատմամբ, եթե վարկով վերցված գումարը օգտագործվել է ընտանիքի շահերից ելնելով: Ստացվում է, որ կինը առանց իր կամաարտահայտության կարող է զրկվել իր սեփականության իրավունքից:

Նաև պետք է ավելացնել, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 201-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված ամուսնության ընթացքում ամուսինների ձեռք բերած գույք եզրույթը

պետք է լայն մեկնաբանել, այսինքն այն ներառում է ոչ միայն շարժական կամ անշարժ գույք, այլև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հետևանքով ձեռք բերված արժեթղթեր, բաժնեմասեր կազմակերպություններում և այլն:

«Թանկարժեք մետաղների մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն *ոսկին, արծաթը, պլատինը և պալադիումը թանկարժեք մետաղներ են*: Հետևաբար, վերոնշյալ մետաղներից պատրաստված թանկարժեք իրերը համարվում են համատեղ սեփականություն:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի համաձայն՝

«1. Համատեղ սեփականության մասնակիցները միասին տիրապետում և օգտագործում են ընդհանուր գույքը, եթե այլ բան նախատեսված չէ նրանց համաձայնությամբ:

2. Համատեղ սեփականության ներքո գտնվող գույքը տնօրինվում է բոլոր մասնակիցների համաձայնությամբ, անկախ այն բանից, թե մասնակիցներից ո՞վ է կնքում գույքը տնօրինելու գործարքը:

3. Համատեղ սեփականության մասնակիցներից յուրաքանչյուրն իրավունք ունի կնքել ընդհանուր գույքը տնօրինելու գործարքներ, եթե այլ բան նախատեսված չէ նրանց համաձայնությամբ: Համատեղ սեփականության մասնակիցներից մեկի կողմից կնքված՝ ընդհանուր սեփականության տնօրինման գործարքը կարող է անվավեր ճանաչվել մնացած մասնակիցների պահանջով՝ գործարք կնքող մասնակցի մոտ անհրաժեշտ լիազորությունների բացակայության դեպքում, եթե ապացուցվի, որ գործարքի մյուս կողմն իմացել է կամ ակնհայտորեն պետք է իմանար այդ մասին»:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 29-րդ հոդվածի համաձայն՝

«Ամուսնական պայմանագրով ամուսինները կարող են փոփոխել ընդհանուր սեփականության շրջանակը, սահմանել համատեղ, բաժնային կամ յուրաքանչյուրի սեփականություն՝ ամուսինների ողջ գույքի, դրա առանձին տեսակների կամ ամուսիններից յուրաքանչյուրի գույքի նկատմամբ:

Ամուսնական պայմանագիրը կարող է կնքվել ինչպես ամուսինների առկա, այնպես էլ հետագայում ձեռք բերվելիք գույքի նկատմամբ»:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝

«Ամուսինների միջև համաձայնության բացակայության դեպքում դատարանը պարտավոր է՝ ամուսինների (ամուսիններից մեկի) պահանջով կատարել նրանց ընդհանուր սեփականությունը համարվող գույքի բաժանումը»:

ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի հոդված 16-ի 2-րդ մասի համաձայն՝ «2. Երեխայի նշանադրությունն ու

ամուսնությունն իրավաբանական ուժ չունեն, և ձեռնարկվում են բոլոր անհրաժեշտ, ներառյալ՝ օրենսդրական, միջոցներն ամուսնական նվազագույն տարիք սահմանելու և ամուսնությունների գրանցումը պաշտոնական գրանցամատյաններում պարտադիր դարձնելու նպատակով»: Այս կապակցությամբ, 2013 թվականի ապրիլի 30-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվեց «Հայաստանի Հանրապետության ընտանեկան օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը, որով ամուսնացող անձանց տարիքը սահմանվեց 18 տարեկանը՝ անկախ ամուսնացող անձի սեռից: Մասավորապես՝

«Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի ընտանեկան օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«1. Ամուսնության կնքման համար անհրաժեշտ են ամուսնացող տղամարդու և կնոջ փոխարդարձ կամավոր համաձայնությունը և նրանց ամուսնական՝ տասնութ տարեկան տարիքի հասնելը, բացառությամբ սույն մասի երկրորդ պարբերությամբ նախատեսված դեպքերի:

Անձը կարող է ամուսնանալ նաև 17 տարեկանում, եթե առկա է նրա ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությունը: Անձը կարող է ամուսնանալ նաև 16 տարեկանում, եթե առկա է նրա ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությունը, և ամուսնացող մյուս անձը առնվազն 18 տարեկան է:»:

Հոդված 2. *Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:*

Սույն օրենքը չի տարածվում այն ամուսնությունների վրա, որոնց պետական գրանցման համար ներկայացված դիմումները քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման մարմինների կողմից ստացվել են մինչև սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելը:»:

Այսպիսով, մինչև սույն փոփոխության կատարումը, ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը նախկինում ամուսնացող անձանց՝ կնոջ և տղամարդու համար նախատեսում էր տարբեր տարիքներ: Մասնավորապես՝ «Ամուսնության կնքման պայմանները» վերտառությամբ 10-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում էր «1. Ամուսնության կնքման համար անհրաժեշտ են ամուսնացող տղամարդու և կնոջ փոխարդարձ կամավոր համաձայնություն և նրան ամուսնական տարիքի՝ կանանց համար՝ տասնյոթ, իսկ տղամարդկանց համար՝ տասնութ տարեկան տարիքի հասնելը»:

Սույն հոդվածում փոփոխություն կատարելու արդյունքում, **օրենսդիրը վերացրեց կնոջ նկատմամբ դրսևորված խտրականությունը՝ կապված կնոջ և տղամարդու՝ ամուսնություն կնքելու համար նախատեսված տարիքի հետ:**

Ընտանեկան օրենսգրքի 9-րդ հոդվածի համաձայն՝

«1. Ամուսնությունը կնքվում է քաղաքացիական կացության ակտերի պետական գրանցում իրականացնող մարմիններում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով՝ ամուսնացող անձանց պարտադիր ներկայությամբ:

2. Ամուսինների իրավունքներն ու պարտականությունները ծագում են քաղաքացիական կացության ակտերի պետական գրանցում իրականացնող մարմիններում ամուսնության պետական գրանցման պահից»:

Այս նորմը ենթադրում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում **որպես օրինական ամուսնություն ճանաչվում է բացառապես քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցում իրականացնող մարմիններում գրանցված ամուսնությունը**, ուստիև հայ ընտանիքներում որպես ավանդույթ տեղ գտած եկեղացական ծիսակարգերով կատարված ամուսնությունը չի կարող ամուսինների համար իրավական հիմք հանդիսանալ՝ իրավունքների և պարտականությունների ձեռք բերման համար: Կարող ենք նշել, որ այս լրջագույն խնդիրների առաջ կանայք կանգնում են նաև **ՀՀ օրենսդրական դաշտում փաստացի ամուսնության ինստիտուտի բացակայության պատճառով:**

Ցավոք, այսօր Հայաստանում, և մասնավորապես՝ հեռավոր գյուղերում, միշտ չէ, որ կանայք իրազեկված են գործող նորմերի և օրենսդրական պահանջների վերաբերյալ, ուստի կնքելով ամուսնություն միայն եղեղեցական ծիսակարգով, ամուսնալուծությունից հետո, իրավունք չեն ստանում հավակնել ամուսնության ընթացքում ձեռք բերված գույքի նկատմամբ սեփականության իրավունք ձեռք բերելուն: Այս տեսանկյունից, խիստ կարևոր է, որ քաղաքացիները տարաբնույթ հանրային քարոզարշավների և իրազեկման սեմինարների միջոցով տեղեկացվեն իրենց իրավունքների և դրանցից բխող հետևանքների մասին:

Այնուհետև, վերը նշված խնդիրները մեծապես պայմանավորված են նաև կանանց՝ ամուսնուց ֆինանսապես կախված լինելու, ՀՀ օրենսդրական դաշտում փաստացի ամուսնության ինստիտուտի բացակայության, ալիմենտ բռնագանձելու հստակ և արդյունավետ օրենսդրական մեխանիզմի բացակայության հետ, երբ ամուսինը արտագնա կամ այլ՝ չգրանցված աշխատանքներից ստացված եկամուտները կանխամտածված թաքցնում է, իսկ ՀՀ արդարադատության նախարարության դատական ակտերի հարկադիր կատարման ծառայությունը (ԴԱՀԿ) չունի համապատասխան օրենսդրական լծակներ՝ փնտրելու և բացահայտելու ալիմենտ վճարելու պարտավորություն ունեցող ծնողի փաստացի եկամուտները և ունեցվածքը: Այս պատճառով, որպես կանոն դատարանի կողմից սահմանվում է ալիմենտի չնչին չափ՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ 10.000 ՀՀ դրամ: Ուսիտև, դատական պրակտիկայում համատարած են այն դեպքերը, երբ երբ ծնողը հրաժարվում է վճարել ալիմենտ երեխայի ապրուստի համար, և այդ նպատակով թաքցնում է իր եկամուտները: Այն ինչ, ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը **պարտավորեցնում է ծնողներին պահել իրենց երեխաներին:** Իսկ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 173-րդ հոդվածը քրեական

պատասխանատվություն է նախատեսում ծնողի կողմից երեխային պահելուց չարամտորեն խուսափելու համար:

Պրակտիկային հայտնի են նաև այնպիսի դեպքեր, երբ ամուսնու սեփականության իրավունքը խախտվում է նաև մյուս ամուսնու կողմից՝ գույքի օտարման գործարքներ կնքելու դեպքում: Մասնավորապես, ամուսնության ընթացքում ձեռք բերված համատեղ գույքի օտարման գործարք կնքելու դեպքում, գույքը օտարող ամուսինը կարող է ստորագրել մի փաստաթուղթ, որով հայտնում է վաճառվող գույքի նկատմամբ երրորդ անձանց իրավունքների բացակայության մասին, դրանով իսկ գրկելով մյուս ամուսնուն իր սեփականության իրավունքից:

«Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում կանանց իրավունքների հիմնախնդիրներով զբաղվող փաստաբանների հետ իրականացված հարցարգրույցներում, խոսելով Հայաստանում կնոջ պաշտպանվածության վիճակի մասին, վերջիններս այն 5 բալանոց համակարգում գնահատել են 3:

Ընտանեկան և սեփականության իրավահարաբերություններում հաճախակի է դիտվում կանանց իրավունքների ոտնահարում: Այս փաստը «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն»-ի փաստաբան Նվարդ Ֆիլիպոսյանը պատճառաբանում է նրանով, որ ներկայումս կանանց իրավագիտակցության, մակարդակը, կապված օրինական ամուսնության կնքման ընթացակարգի տեղեկացվածության հետ, բավականին ցածր է, որի համար պատճառն է հանդիսանում նաև կնոջ գործազրկությունը, ըստ այդմ, հասարակությունից մեկուսացված լինելը: Այս տեսակետի հետ համակարծիք է նաև ՀՀ փաստաբանների պալատի անդամ, ընտանեկան իրավունքի հարցերով փաստաբան Լիանա Բալյանը, նշելով, որ դատական համակարգում՝ կանանց սեփականության իրավունքը պաշտպանված չէ: Ինչ վերաբերում է հասարակության մեջ իրավունքների պաշտպանությանը, ապա սա այլ խնդիր է, այն սոցիալական բնույթի է: Գործնական շատ հանդիպող խնդիր է, երբ աղջիկը շուտ է ամուսնանում, սկսում է՝ չսովորել, չաշխատել, վարում է տնտեսուհու կյանք, հետագայում, եթե ընտանիքում ենթարկվում է բռնությունների՝ ամուսնալուծվում է: Ապա, երեխաների հետ մնում է անօթևան՝ առանց բնակության վայրի (եթե ծնողները չեն ընդունում նրան), աշխատանքի և կրթության: Այսինքն՝ եթե ժամանակին կինը կրթվեր, չենթարկվեր ամուսնու կամ սկսեսուրի հորդորներին, որ չի կարելի սովորել կամ աշխատել, դառնար կայացած կին, ապա նման խնդրի չէր բխվի:

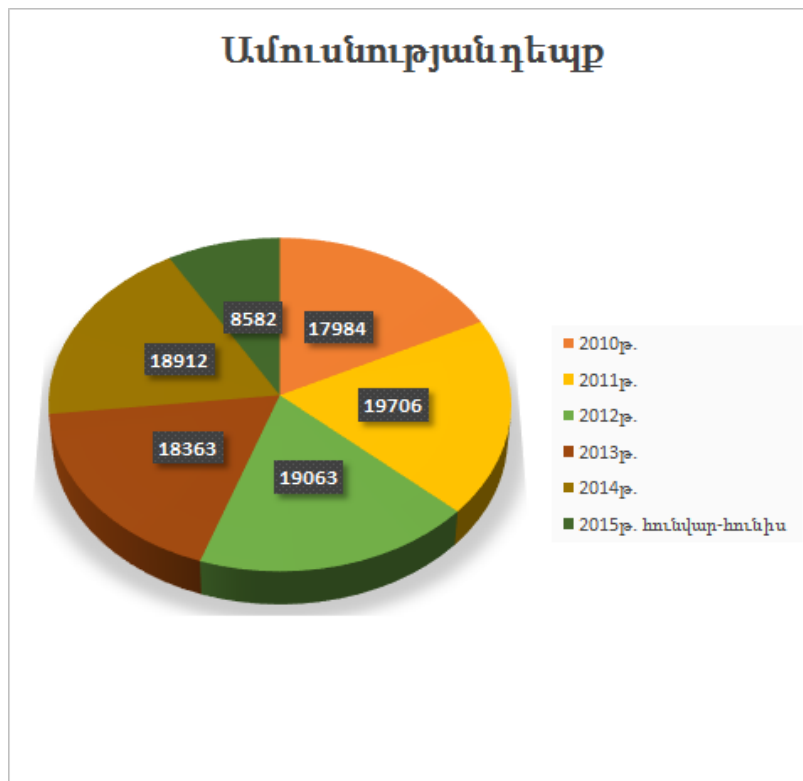
Լրացուցիչ կարգով փաստաբան Նվարդ Ֆիլիպոսյանը դիտարկեց ամուսնալուծությունից հետո երեխային՝ պապին ու տատին տեսակցելու իրավունքի սահմանափակման հետ կապված խնդրին՝ նշելով, որ ըստ ՀՀ Ընտանեկան օրենսգրքի տատերն ու պապերը ունեն իրավունք երեխային տեսակցելու: Այն դեպքում, եթե առկա է վեճ ծնողների և տատի ու պապի միջև, ապա հարցը լուծվում է խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի եզրակացության հիման վրա՝ դատական կարգով: Ըստ

փաստաբանի երեխային տեսակցելու՝ տատի ու պապի և այլ հարազատների իրավունքը պետք է սահմանափակվի միայն այն դեպքում, եթե երեխայի համապատասխան ծնողը հրաժարվել է իր երեխայի նկատմամբ ծնողական իրավունքից՝ հաշվի առնելով երեխայի լավագույն շահերը:

Խոսելով ընտանեկան իրավահարաբերությունների ոլորտում առկա խնդիրների լուծման եղանակներից, փաստաբանը՝ որպես միջազգային փորձի լավագույն օրինակ ընդգծեց «Ընտանեկան բռնության կանխարգելման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունման կարևորությունը: Ըստ նրա՝ կարևորագույն խնդիրների շարքում է գտնվում հայկական հոգեկերտվածքը, հատկապես գյուղական համայնքում, երբ ընտանիքից հեռացած կինը, իր երեխայի հետ հարկադրաբար վերադառնում է ամուսնու մոտ, այն պատճառով, որ այլ ելք չի ունենում: Մեկ այլ խնդիր կապված է պրակտիկայում երեխաներին հոր խնամքին հանձնելու դատական որոշումների կայացմանը, երբ շատ դեպքերում անտեսվում են հոր կողմից ընտանիքում ցուցաբերված բռնությունները:

Գծապատկեր 3-ում ներկայացվում է գրանցված ամուսնությունները Հայաստանի Հանրապետությունում (ըստ ՀՀ արդարադատության նախարարության ՔԿԱԳ տարածքային բաժիններից ստացված ամուսնության վերաբերյալ ակտերի գրանցումների):

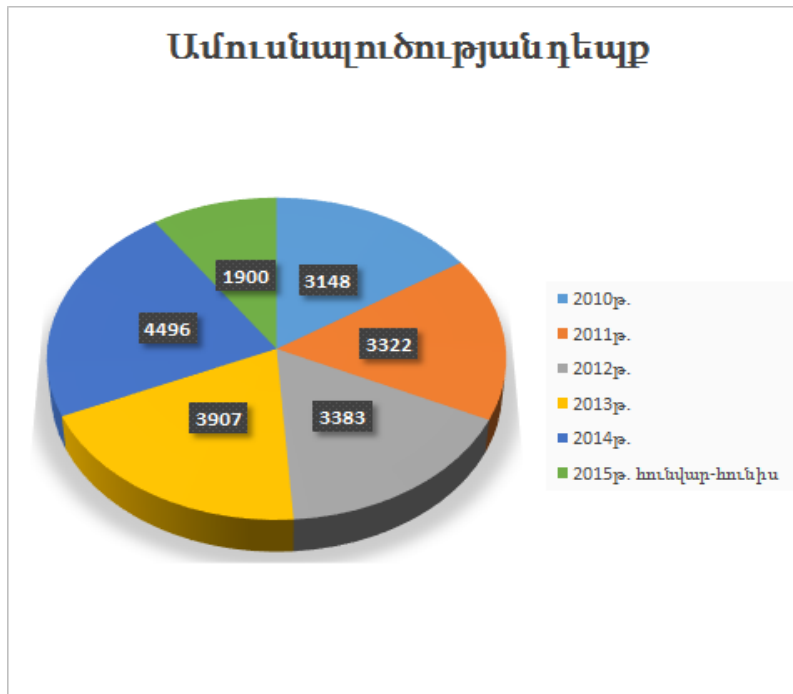
Գծապատկեր 3¹¹⁰



¹¹⁰ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից՝ 2015 թվականի օգոստոսի 14-ին:

Գծապատկեր 4-ում ներկայացվում է գրանցված ամուսնալուծությունները Հայաստանի Հանրապետությունում (ըստ ՀՀ արդարադատության նախարարության ՔԿԱԳ տարածքային բաժիններից ստացված ամուսնալուծության վերաբերյալ ակտերի գրանցումների):

Գծապատկեր 4¹¹



*ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1216-րդ հոդվածի համաձայն՝ **առաջին հերթի ժառանգներն են ժառանգատուի երեխաները, ամուսինը և ծնողները: Ժառանգատուի թոռները ժառանգում են ներկայացման իրավունքով:***

Հատկանշական է, որ ներպետական օրենսդրությամբ կարգավորվում է նաև **ամուսնու իրավունքները՝ ժառանգության դեպքում**, ըստ որի՝ կտակի կամ օրենքի ուժով ժառանգատուի ամուսնուն պատկանող ժառանգության իրավունքը չի վերաբերում գույքի այն մասի նկատմամբ նրա իրավունքին, որը համատեղ ձեռք է բերվել ժառանգատուի հետ ամուսնության ընթացքում և ամուսինների համատեղ սեփականությունն է:

Հայտնի է, որ քաղաքացին իրավունք ունի իր հայեցողությամբ ցանկացած գույք կտակել ցանկացած անձի, ցանկացած ձևով որոշել ժառանգությունում ժառանգների բաժինները, զրկել ժառանգությունից ըստ օրենքի ժառանգներին, կտակում ներառել ժառանգության մասին այլ կարգադրություններ, վերացնել, փոփոխել կամ լրացնել կազմված կտակը: Այդուհանդերձ, հարկ ենք համարում նշել, որ կտակի ազատությունը ենթակա է սահմանափակման՝ այն էլ միայն ժառանգության պարտադիր բաժնի

¹¹¹ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից՝ 2015 թվականի օգոստոսի 14-ին:

կանոններով՝ պաշտպանելով հաշմանդամ կամ անգործունակ ճանաչված կամ 60 տարեկան դարձած ժառանգատուի կնոջ սեփականության իրավունքը:

Այսպես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1194-րդ հոդվածի համաձայն՝

«1. Պարտադիր բաժին է համարվում ժառանգի իրավունքը, անկախ կտակի բովանդակությունից, ժառանգելու այն բաժնի առնվազն կեսը, որը նրան կհասներ ըստ օրենքի ժառանգելու դեպքում:

2. Ժառանգության բացման ժամանակ պարտադիր բաժնի իրավունք ունեն ժառանգատուի անչափահաս երեխաները, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով հաշմանդամ կամ անգործունակ ճանաչված կամ **60 տարեկան դարձած ժառանգատուի երեխաները, ամուսինը և ծնողները:**

3. Պարտադիր բաժնի չափը որոշելիս հաշվի է առնվում այն ամենը, ինչ նման բաժնի իրավունք ունեցող ժառանգը որևէ հիմքով ստանում է ժառանգությունից՝ ներառյալ նման ժառանգի օգտին սահմանված կտակային հանձնարարության արժեքը»:

Վերջին ժամանկներում, ընտանեկան իրավահարաբերություններում լայն տարածում է ստացել նաև որդեգրումը: Հարկ ավելացնել, որ ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 122-րդ հոդվածը սահմանում է ամուսիններից մեկի կողմից երեխա որդեգրելու դեպքում որդեգրման համար պահանջվող մյուս ամուսնու գրավոր համաձայնությունը, եթե երեխան չի որդեգրվում երկու ամուսինների կողմից: Սակայն, ընտանեկան օրենսգրքը նախատեսել է նաև դեպքեր, որոնց առկայության պարագայում մյուս ամուսնու համաձայնությունը չի պահանջվում՝ մասնավորապես, եթե ամուսինները դադարեցրել են ամուսնական հարաբերությունները, մեկ տարուց ավելի համատեղ չեն ապրում, և մյուս ամուսնու բնակության վայրը անհայտ է:

Աղյուսակ 22-ում ներկայացվում է կենտրոնացված հաշվառման վերցված որդեգրված երեխաների թվաքանակն ըստ որդեգրողների քաղաքացիության և նրանց ընտանեկան վիճակի, 2009-2014թթ.

Աղյուսակ 22¹¹²

	Ընդամենը						Նրանցից՝ աղջիկներ					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ՀՀ քաղաքացիների կողմից	47	73	62	37	21	20	15	32	27	20	9	10
այդ թվում՝												

¹¹² Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից՝ 2015 թվականի օգոստոսի 14-ին:

<i>Մեկ անձի կողմից</i>	15	41	37	23	17	10	2	17	13	11	8	5
<i>Ամուսնական զույգի կողմից</i>	32	32	25	14	4	10	13	15	14	9	1	5
<i>Օտարերկրյա քաղաքացիների կողմից</i>	58	66	59	41	34	26	34	41	41	25	18	12
<i>այդ թվում՝</i>												
<i>Մեկ անձի կողմից</i>	3	4	11	9	3	4	3	1	10	8	2	2
<i>Ամուսնական զույգի կողմից</i>	55	62	48	32	31	22	31	40	31	17	16	10
<i>Ընդամենը՝</i>	105	139	121	78	55	46	49	73	68	45	27	22
<i>այդ թվում՝</i>												
<i>Մեկ անձի կողմից</i>	18	45	48	32	20	14	5	18	23	19	10	7
<i>Ամուսնական զույգի կողմից</i>	87	94	73	46	35	32	44	55	45	26	17	15

Աղյուսակ 23-ում ներկայացվում է կենտրոնացված հաշվառման վերցված որդեգրված երեխաների թվաքանակն ըստ տարիքային խմբերի և ըստ որդեգրողների քաղաքացիության և որդեգրման տեսակի, 2015թ. հունվար-հունիս

Աղյուսակ 23¹³

	Որդեգրված երեխաների թվաքանակը		Այդ թվում՝ ըստ տարիքային խմբերի											
			Մինչև 6 ամսական		6 ամսականից մինչև 1 տարեկան		1 տարեկանից մինչև 6 տարեկան		6 տարեկանից մինչև 10 տարեկան		10 տարեկանից մինչև 15 տարեկան		15 տարեկանից մինչև 18 տարեկան	
	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ	ընդամենը	նրանցից՝ աղջիկներ
ՀՀ-ում բնակվող ՀՀ քաղաքացիների կողմից	19	9	1	1	7	4	5	3	1	-	4	-	1	1
Այդ թվում՝														
Միանձնյա որդեգրող	5	3	1	1	2	2	-	-	-	-	2	-	-	-
Ամուսնու համաձայնությամբ որդեգրող	10	3	-	-	4	1	4	2	-	-	2	-	-	-

¹³ Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից՝ 2015 թվականի օգոստոսի 14-ին:

<i>Ամուսնու համաձայնությամբ միանձնյա որդեգրող</i>	4	3	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	1	1
<i>Արտերկրում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիների կողմից</i>	22	13	-	-	8	7	10	2	4	4	-	-	-	-
<i>Այդ թվում՝</i>														
<i>Միանձնյա որդեգրող</i>	6	3	-	-	2	2	3	-	1	1	-	-	-	-
<i>Ամուսնու համաձայնությամբ որդեգրող</i>	16	10	-	-	6	5	7	2	3	3	-	-	-	-
<i>Ընդամենը՝</i>	41	22	1	1	15	11	15	5	5	4	4	-	1	1

Հիմնախնդիրներ.

1. Փաստական ամուսնական կապեր, ամուսնության՝ օրենքով սահմանված կարգով չգրանցում:
2. Ամուսնության ընթացքում ձեռք բերված գույքի օտարում՝ մեկ ամուսնու կողմից:
3. Ամուսինների չգրանցված եկամուտներ և ունեցածք, որը հնարավորություն է ընձեռնում ալիմենտ վճարելու պարտավորություն ունեցող ծնողին խուսափել վճարելու ալիմենտից և կատարելու իր պարտավորությունը:
4. Վարկային պարտավորությունների ձեռք բերումը՝ որպես ընդհանուր պարտավորության տեսակ՝ առանց մյուս ամուսնու համաձայնությամբ:

Մաս 2.

Եզրակացություն և առաջարկություններ՝ միջազգային լավագույն փորձի լույսի ներքո

ՀՈՂՎԱԾ 2

Դիտարկել այն հնարավորությունը, որ Կոմիտեի առաջարկությունները և հանձնարարականները առաջացնեն իրավաբանական հետևանք և կրեն պարտադիր բնույթ մասնակից պետությունների համար:

ՀՈՂՎԱԾ 3

Առաջարկվում է տրվում, որ Կառավարությունը վերանայի Կոմիտեի կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի, Ընդհանուր հանձնարարական թիվ 6-ի և Պեկինյան հռչակագրի 201-րդ և 202-րդ կետերի համապատասխան ստանձնած իր պարտավորությունները և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ ձեռնարկի, մասնավորապես որպեսզի ապահովի որ գենդերային ուղղորդման հարցերի քաղաքականություններն ինստիտուցիոնալացվեն Կառավարության ամենօրյա աշխատանքում, նախքան այդ քաղաքականությունների ընդունումը:

Կառավարությունը պետք է դիտարկի հնարավոր տարբերակներ, որոնք կարող են ներառել՝

- Կանանց հարցերի նախարարության ստեղծում:
- Կառավարության աշխատակազմում Կանանց հարցերով քարտուղարության ստեղծում:
- Արդարադատության նախարարությունում գենդերային ուղղորդման բաժնի ստեղծում:
- Նպաստում սոցիալական գործընկերության քաղաքականության զարգացմանը ՀՀ կառավարության, փորձառնություն ունեցող ՀԿ-ների և միջազգային կառույցների միջև:

Հիմնական հարցերը, որոնք պետք է ապահովվեն վերը նշված տարբերակներից մեկով (կամ դրանց համակցությամբ) հետևյալն են՝ (1) քաղաքականությունների կենտրոնացված համակարգման միավորի/բաժնի ստեղծում, և (2) բոլոր քաղաքականությունների, ծրագրերի և օրենսդրության գենդերային ուղղորդումը **նախքան** դրանց ընդունումը:

ՀՈՂՎԱԾ 4

- Հաշվի առնելով, որ կին պատգամավորների քանակը մնում է անընդունելի կերպով ցածր և վերջին տարիների ընթացքում նկատելիորեն չի ավելացել (9 տոկոս 2009 թվականին և 11 տոկոս ներկայումս), գենդերային քվոտան պետք է ավելացվի անցնելով 20 տոկոսը, ինչպես առաջարկել է Հանձնաժողովը: Օրինակ, դա կարող է բարձրացվել մինչև 25 տոկոս և ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 108(2) կարող է փոփոխվել այնպես, որպեսզի «80%»-ը դառնա «75%» իսկ - «2-6, 2-11, 2-16» հղումները կարդացվեն որպես «2-5, 2-9, 2-13»:
- Ինչ վերաբերում է կին դատավորներին, ապա խորհուրդ է տրվում, որ կառավարությունը որպես թիրախ ընդունի 30%-ը, և ցանկալի է նաև 40%-ը, և այդ թիրախն պետք է հասնել հետևյալ ժամանակահատվածներում, 5 տարում - 30% և 10 տարում 40%: Սրան հասնելու ճանապարհներից մեկը Դատական օրենսգրքի հոդված 117(3)-ի դրույթի փոփոխությունն է 25 -ը փոխարինելով 30-ով:

ՀՈՂՎԱԾ 5

1. ՀՀ տրանսպորտի և կապի նախարարություն.

- Ուժեղացնել վերահսկողությունը ՁԼՄ-ների կողմից կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ուղղությամբ կազմակերպվող իրականացվող միջոցառումների նկատմամբ:

2. ՀՀ կառավարություն, ՀՀ մարզպետարաններ.

- Գյուղական վայրերում կազմակերպել միջոցառումներ ուղղված տղամարդկանց ու կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելները փոխելուն:

3. ՀՀ Ազգային ժողով.

- «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը:

ՀՈՂՎԱԾ 6

1. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և հասարակական կազմակերպություններ.

- Կանանց համար կազմակերպել աշխատանքային իրավունքի ոլորտում իրազեկվածության բարձրացման համար սեմինարներ, դասընթացներ:

2. *ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և ՀՀ քաղաքապետարան.*

- Ընտանեկան իրավահարաբերությունների նկատմամբ իրականացնել վերահսկողություն:

3. *ՀՀ ոստիկանություն.*

- Ուժեղացնել թրաֆիքինգի դեպքերի արագ բացահայտման և կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումները:

4. *ՀՀ Ազգային ժողով.*

- Վարչական պատասխանատվության վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքից վերացվի մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվության մասին դրույթը:

ՀՈՂՎԱԾ 7

1. *ՀՀ նախագահի աշխատակազմ.*

- Առաջարկվում է նախատեսել քվոտա, որի համաձայն նախագահի 9 խորհրդականներից առնվազն 2-ը կամ 3-ը կլինեն իգական սեռի ներկայացուցիչներ:

2. *ՀՀ ազգային ժողով*

- Ինչպես նշվեց, օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցությունն ապահովող քվոտաները միայն ապահովում են կանանց մասնակցության այդ նվազագույն շեմը: Հետևաբար, հարկ է բարձրացնել շեմը՝ մինչև 30 կամ 40 տոկոս:
- Բացի այդ, ինչպես նշվեց ներկայիս կարգավորումը հնարավորություն է տալիս կանանց չընդգրկել ցուցակների առաջին հնգյակներում: Հետևաբար, անհրաժեշտ է կատարել համապատասխան փոփոխություններ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում և հնարավոր կարգավորումը հետևյալ տեսքը կունենա:

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և*

դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (1-5,1-11, 1-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 60 տոկոսը:

- Անհրաժեշտ է օրենսդրորեն նախատեսել, որպեսզի ոչ թե քվոտան նախատեսվի ցուցակների համար միայն, այլև հենց ԱԺ տեղերի համար:
- Օրենսդրորեն նախատեսել, որպեսզի կին պատգամավորների ինքնաբացարկների կամ այլ պաշտոնների անցնելու դեպքում վերջիններիս փոխարեն կարողանան ընդգրկվել կրկին միայն կին պատգամավորներ:
- Նաև անհրաժեշտ է օրենսդրորեն նախատեսել քվոտա ԱԺ ղեկավար պաշտոններում կանանց առնվազն 20 կամ 30 տոկոս ապահովելու համար:
- Նաև անհրաժեշտ է ձեռնարկել միջոցներ, որպեսզի կանայք հնարավորություն ունենան առաջադրվել նաև մեծամասնական համակարգով, խրախուսվեն կանանց մասնակցությամբ գրանցված հաջողված փորձից:

3. ՀՀ կառավարություն

- Նախատեսել քվոտաներ գործադիր իշխանության տարբեր մարմինների ղեկավար պաշտոններում կանանց առնվազն 30 տոկոս մասնակցություն ապահովելու համար, մասնավորապես՝ նախարարների և փոխնախարարների, Երևանի քաղաքապետի, վերջինիս տեղակալների, խորհրդականների, վարչական շրջանների քարտուղարների, ղեկավարների, մարզպետների, փոխմարզպետների, մարզպետարանների աշխատակազմերի ղեկավարների, քաղաքային և գյուղական համայքների ղեկավարների, վերջիններիս տեղակալների համար:
- Կատարել փոփոխություններ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում, Երևանի ավագանու ընտրությունների համար սահմանված քվոտան նախատեսել նաև մնացած համայնքների ավագանիների համար և հնարավոր կարգավորումը հետևյալ տեսքը կունենա:

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի «Երևանի ավագանու անդամի թեկնածուների առաջադրումը և գրանցումը» վերտառությամբ 34-րդ գլխի 155-րդ հոդվածի հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (1-5,1-11, 1-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը)

յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 60 տոկոսը: Նաև նշել, որ այս կարգավորումը տարածվում է այլ ավագանիների անդամների վրա կամ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում առանձնացնել հատուկ գլուխ, որը կնվիրվի վերջիններիս:

4. ՀՀ դատական իշխանություն

- Բարձրացնել պարտադիր քվոտան դատական համակարգի մասով, փոփոխություններ կատարել ՀՀ ընտրական օրենսգրքը և կարգավորումը կունենա հետևյալ հնարավոր տեսքը.

*ՀՀ դատական օրենսգրքի 117-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ **ցուցակը կազմելու ընթացքում հաշվի է առնվում սեռային (գենդերային) հավասարակշռությունը: Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը պակասի դատավորների ընդհանուր թվի քսանհինգ տոկոսից, ապա այդ սեռի թեկնածուներին ցուցակում կերաշխավորվի առնվազն տասը տեղ:***

- Նախատեսել քվոտա դատական համակարգի ղեկավար պաշտոնների համար ևս:

5. ՀՀ դատախազություն ՀՀ քննչական կոմիտե, ՀՀ ոստիկանություն, ՀՀ կենտրոնական բանկի խորհուրդ

- Նախատեսել քվոտա վերոնշյալ համակարգերում կանանց ներգրավվման համար, ինչպես նաև ղեկավար պաշտոնների համար ևս:
- Իրականացնել ուսուցումներ հասարակության մեջ արմատացած կարծրատիպերը վերացնելու ուղղությամբ:

ՀՈՂՎԱԾ 8

Նախատեսել քվոտաներ միջազգային մակարդակով կանանց մասնակցությունն ապահովելու համար:

ՀՈՂՎԱԾ 9

Այս հոդվածի համար միակ առաջարկությունը պետության կողմից քայլեր ձեռնարկելն է, որպեսզի կանայք իրազեկվեն քաղաքացիության հարցերին վերաբերվող իրենց իրավունքներից:

ՀՈՂՎԱԾ 10

- Հետբուհական կրթության համակարգում կանանց համեմատաբար թույլ ներկայացվածությունը մասամբ պայմանավորված է մշակութային նորմերով, սակայն առկա է հետագա վերլուծության անհրաժեշտություն, ինչպես նաև կանանց հետբուհական կրթություն ստանալու համար դիմելու և ավարտելու նպատակով խրախուսելու գործողությունների ծրագրեր մշակելու անհրաժեշտություն:
- Կրթության և գիտության նախարարությունում կառավարման պաշտոններում առկա տղամարդկանց գերակշռությունը մտահոգիչ է, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կանայք տարրական և միջնակարգ կրթության համակարգի ուսուցչական կազմում գերակշիռ թիվ են կազմում: Կառավարությունը պետք է հաշվի առնի և սահմանի քվոտաներ, որպեսզի ապահովի նախարարության՝ առավել մասնագիտորեն ներկայացուցչական դառնալը և ապահովի քաղաքականությունների մշակման գործում կանանց դերի բարձրացումը:

ՀՈՂՎԱԾ 11

Գործազուրկների ճնշող մեծամասնությունը կազմում են կանայք

ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված է միայն աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, այլ ոչ թե աշխատանքի իրավունքը:

- Ցանկալի կլիներ կատարել փոփոխություններ և աշխատանքային օրենսդրությունում, և Սահմանադրությունում և սահմանել վերոնշյալ իրավունքը:
- Առաջարկվում է ներմուծել դրույթ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, որի համաձայն գործատուն գրավոր կերպով պարտավորված կլինի պատճառաբանել պայմանագրի կնքումից հրաժարվելը:

Հղի կամ մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող կանանց հետ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից խզելու օրենքով սահմանված արգելքը նախատեսված է միայն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար:

Թեև ԵՄ Խորհրդի հրահանգները և ԵՄ Արդարադատության դատարանի վճիռները ՀՀ-ի համար պարտադիր իրավաբանական ուժ չունեն, այնուամենայնիվ վերջիններս դիտվում են որպես առաջադեմ պրակտիկա: Ուստի անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել հետևյալ փոփոխությունները:

- Սահմանել, որ արգելվում է չնորացնել որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը վերջինիս ավարտից հետո միայն այն հիմքով, որ կինը հղի է:

Իրավաբանորեն ամրագրված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ Կոնվենցիայով ստանձնած հետևյալ պարտավորությունը՝ արգելվում է աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը:

- Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ և ամրագրել նաև վերոնշյալ դրույթը: Հնարավոր ձևակերպում է հետևյալը:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի համաձայն՝ հղի կնոջը հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց անհիմն հրաժարվելը կամ աշխատանքից անհիմն ազատելը կամ աշխատանքից ազատելը ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից հինգհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով:

Կանանց մասնակցության աստիճանը բիզնես ընկերությունների խորհուրդներում ցածր է, չկան օրենսդրական կարգավորումներ:

- Առաջարկվում է նախատեսել բիզնես ընկերությունների խորհուրդներում մինչև 20 կամ 30 տոկոսային մասնակցություն ապահովող քվոտաներ:

Դեռևս խնդիր են գործատուի կողմից սեռական հետապնդումները, չկա օրենսդրական կարգավորում:

- Կատարել փոփոխություններ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, սահմանել, թե ինչ են սեռական հետապնդումները, վերջիններիս արգելքը և նախատեսել պատասխանատվություն՝ հիմնվելով վերոնշյալ միջազգային փորձի վրա:

Պետությունը չի խրախուսում անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ:

- Առաջարկվում է, որպեսզի պետությունը տրամադրի տարաբնույթ սոցիալական ծառայություններ, ստեղծեն նոր անվճար մանկապարտեզներ և մանկատներ:
- Օրենքով նախատեսվեն հստակ կարգավորումներ, օր՝ գործատուներին պարտադրվի, որպեսզի վերջիններս հատուկ սենյակներ նախատեսեն աշխատավայրերում կանանց կողմից երեխաներին կրծքով կերակրելու համար:

- Օրենքով սահմանեն արտոնյալ դրույթներ, ըստ որոնց տղամարդկանց համար նախատեսվում է լրացուցիչ աշխատավարձի վճարում՝ երեխաների խնամատարության հարցը հանձն առնելու համար:

Կին աշխատողները հիմնականում ներգրավված են կրտսեր պաշտոններում, իսկ տղամարդ աշխատողները՝ գլխավոր և Բարձրագույն:

- Անհրաժեշտ է նախատեսել քվոտաներ, որպեսզի քաղաքացիական ծառայության, ինչպես նաև ՊՕԱԿ-ներում բարձր պաշտոններում լինի առնվազն 20-30 տոկոս կանանց ներկայացվածություն:
- Անհրաժեշտ է, որպեսզի մասնավոր ընկերությունները, ինչպիսիք օրինակ մասնավոր հիվանդանոցային հաստատություններն են, սահման են քվոտաներ ղեկավար պաշտոնների համար:

Աշխատավարձերը, չնայած օրենքով նախատեսված պահանջին, հավասար չեն կանանց և տղամարդկանց համար:

- Բարձրացնել աշխատավարձը այն աշխատատեղերում կամ ոլորտներում, որում առավել շատ աշխատում են կանայք:

Կանայք իրենց խախտված իրավունքների պաշտպանության համար չունեն մեխանիզմներ:

- Առաջարկվում է նախատեսել աշխատանքային օրենսդրությամբ հատուկ սանկցիաներ կանանց աշխատանքային իրավունքները խախտելու համար:
- Հանրային պաշտպանի ինստիտուտը ներմուծել նաև աշխատողների համար կամ
- Աշխատանքի պետական տեսչությունը վերականգնել, կամ ստեղծել այլ մարմին կանանց աշխատանքային իրավունքներով զբաղվող:

ՀՈԴՎԱԾ 12

1. ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից՝ այդ ոլորտում փորձառնություն ունեցող քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ համատեղ վերարտադրողական իրավունքների և վերարտադրողական առողջության վերաբերյալ կանանց և տղամարդկանց մասնակցությամբ դասընթացների և իրազեկման սեմինարների կազմակերպում և անցկացում քաղաքային և գյուղական համայնքներում՝ վերարտադրողական իրավունքների և վերարտադրողական առողջության:

2. Նախքան հղիության ընդհատում իրականացնելը՝ բուժաշխատողի կողմից կնոջը իրազեկել՝ հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին՝ համապատասխան բովանդակության փաստաթուղթ ստորագրելու միջոցով:
3. «Երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի չափը սահմանելու, երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստ նշանակելու և վճարելու կարգը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի մարտի 6-ի թիվ 275-Ն որոշման համաձայն, սահմանված է՝

1) երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի չափը՝ ըստ նոր ծնված երեխայի հերթական կարգաթվի՝

ա. առաջին երեխայի ծնվելու դեպքում՝ հիսուն հազար դրամ,

բ. երկրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ հիսուն հազար դրամ,

գ. երրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ մեկ միլիոն դրամ,

դ. չորրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ մեկ միլիոն դրամ,

ե. հինգերորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ մեկ միլիոն հինգ հարյուր հազար դրամ.

2) միաժամանակ մեկից ավելի երեխա ծնվելու դեպքում երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի չափը յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ նոր ծնված երեխաներից ամենաբարձր կարգաթիվ ունեցող երեխայի համար սահմանված չափով.

3) երրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ երեխայի ծնվելու դեպքում երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի՝ պետական աջակցության հաշվին մուտքագրվող չափը՝

ա. երրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ հինգ հարյուր հազար դրամ,

բ. չորրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ հինգ հարյուր հազար դրամ,

գ. հինգերորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ մեկ միլիոն դրամ.

Առաջարկվում է սույն որոշմամբ նախատեսել խրախուսման մեխանիզմներ՝ պետական նպաստներ տրամադրելու տեսքով՝ հատկապես աղջիկ երեխա ունենալու դեպքում:

4. Ոլորտի մասնագետների հետ խորհրդակցությունների միջոցով պատրաստել և տարածել սեռի ընտրությանն առնչվող ուղեցույցներ:
5. Սեռի ընտրությունը՝ որպես ժողովրդագրական լուրջ խնդիր, նախատեսել ազգային ռազմավարական ծրագրերում:
6. ՀՀ առողջապահության նախարարության և նրա ստորաբաժանումների համար մշակել բուժհաստատություններում մոնիթորինգներ իրականացնելու քաղաքականություն՝ բացահայտելու սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումների՝ օրենքով արգելված դեպքերը և այդ կապակցությամբ կատարված օրենսդրական փոփոխությունների պահանջների կիրարկումը:
7. Համագործակցել այդ ոլորտում փորձառություն ունեցող ՀԿ-ների հետ և հնարավորություն ընձեռել վերջիններիս իրականացնել հանրային վերահսկողություն, այդ թվում նաև՝ մշտադիտարկումներ բուժհիմնարկներում՝ օժանդակելու Հայաստանի Կառավարությանը հաղթահարելու սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումների թվի կրճատումը:

ՀՈՂՎԱԾ 13

Այդ երկու ոլորտներում անմիջական բարելավումները մեծապես կախված են իրազեկության բարձրացման հետ: Կառավարությունը պետք է խրախուսի այն ծրագրերը,

- Որոնք բանկերին և այլ ֆինանսական ինստիտուտներին տեղեկացնում (իրազեկում) են այն դժվարությունների մասին, որոնց բախվում են կանայք վարկեր և փոխառություններ վերցնելիս, ինչպես նաև պետք է խրախուսի ֆինանսական ինստիտուտներին ավելացնելու կանանց համար մատչելի վարկերը, որոնք կախված չեն տիրապետողի (ամուսնու կամ հոր) երաշխիքներից, և դրա փոխարեն օգտագործվում են երաշխիքների այլ ձևեր:
- Գովազդում են կանանց մասնակցությունը տարբեր սպորտային մրցումներում և միջոցառումներում և ուղիներ փնտրում տարբեր սպորտային միջոցառումներում կին մասնակիցների քանակը ինչպես մարզիչներ այնպես էլ որպես մարզիկներ ավելացնելու ուղղությամբ:

ՀՈՂՎԱԾ 14

1. ՀՀ կառավարություն

- Գյուղաբնակ կանանց մասնակցության բարձրացման ուղղված ռազմավարության մշակում:
- Գյուղական վայրերում ստեղծել նոր աշխատատեղեր կանանց համար:
- Ստեղծել նպաստավոր պայմաններ գյուղական վայրերում բնակվող կանանց կողմից ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար:

2. *ՀՀ մարզպետարաններ, հասարակական կազմակերպություններ:*

- Գյուղական վայրերում բնակվող կանանց իրավագիտակցության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների կազմակերպում:

ՀՈՂՎԱԾ 15

1. *ՀՀ կառավարություն, ԶԼՄ-ներ*

- Արդյունավետ և պրոֆեսիոնալ կերպով համապատասխան միջոցառումների կազմակերպում ուղղված կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների վերաբերյալ:

ՀՈՂՎԱԾ 16

1. Դիտարկել ՀՀ օրենսդրությամբ փաստացի ամուսնության ինստիտուտի ներդրման հնարավորությունը:
2. Նոտարական գրասենյակներում և ՀՀ կառավարությանն առընթեր անշարժ գույքի կադաստրի պետական կոմիտեում գույքի օտարման գործարքներ կնքելիս պարտադիր կերպով պահանջել ներկայացնելու ամուսնության վկայականի պատճեն, իսկ ամուսնացած չլինելու դեպքում՝ այդ մասին վկայող տեղեկանք՝ ՀՀ իրավասու մարմնից:
3. Դիտարկել ՀՀ օրենսդրությամբ ամուսնուն վարչական պատասխանատվության ենթարկելու հնարավորությունը, ով թաքցրել է իր եկամուտներն ու ունեցվածքը, և խուսափել է ալիմենտ վճարելու պարտավորությունից: Օրենսդրությամբ նախատեսել նաև հայցային վաղեմության չկիրառման հնարավորություն այս դեպքի համար: Մասնավորապես, եկամուտների և ունեցվածքի թաքցնելու փաստը հաստատվելու դեպքում, նշված իրավահարաբերության նկատմամբ չտարածել հայցային վաղեմություն, իսկ ալիմենտ բռնագանձել՝ ալիմենտ ստանալու իրավունքի ծագման պահից, եթե առկա է դրա անհրաժեշտությունը:

4. Բանկային և վարկային գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններին հորդորել իրենց ընթացակարգերում նախատեսել դրույթ, ըստ որի վարկ (անկախ վարկի տեսակի) տրամադրելու դեպքում պարտադիր կերպով անհրաժեշտ է մյուս ամուսնու համաձայնությունը, իսկ նմանատիպ գործարքներ կնքելիս պարտադիր կերպով պահանջել ներկայացնելու ամուսնության վկայականի պատճեն, իսկ ամուսնացած չլինելու դեպքում՝ այդ մասին վկայող տեղեկանք՝ ՀՀ իրավասու մարմնից: Ընթացակարգի խախտում թույլ տված աշխատակցին ենթարկել կարգապահական և/կամ վարչական պատասխանատվության՝ կախված գործարքի մասին համաձայնություն չհայտնած ամուսնուն գործարքի հետևանքով հասցված վնասի չափից:

ՀՂՈՒՄՆԵՐ

Միջազգային իրավական ակտեր

1. 13.10.1993թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա, ընդունված՝ 1979թ.-ի դեկտեմբերի 18-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
2. 23.05.2006թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրություն, ընդունված՝ 06.10.1999թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
3. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզչափակիչ դիտարկումները/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի - 6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /,
4. 24.10.2007թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» կոնվենցիա, ստորագրված 31.03.1953թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
5. 25.03.2003թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի «Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ» կոնվենցիան լրացնող «Մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման, արգելման և պատժի մասին» արձանագրություն, ստորագրված 12.12.2000թ.-ին, Պալերմո քաղաքում:
6. 01.04.1991թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը, ընդունված՝ 16.12.1966թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
7. 25.01.2001թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված Եվրոպայի խորհրդի «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիա, ընդունված՝ 04.11.1950թ.-ին, Հռոմ քաղաքում:
8. 01.07.2013թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված Տեղական ինքնակառավարման եվրոպական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրություն տեղական իշխանությանը մասնակցելու իրավունքի մասին, ընդունված՝ 09.09.2009թ.-ին Ուտրեխտ քաղաքում:
9. 01.03.2004թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, ընդունված՝ 03.03.1996թ.-ին Ստրասբուրգ քաղաքում:
10. 29.07.1995թ.-ին Հայաստանի համար ուժի մեջ մտած Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և

կանանց հավասար վարձատրման մասին» Կոնվենցիան՝ ընդունված 29.06.1951թ.-ին, Ժնև քաղաքում:

11. Եվրոպական պառլամենտի և խորհրդի 2006/54/ԵՀ հրահանգ՝ աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին (վերամշակված)՝ ընդունված 05.07.2006թ.-ին:
12. Եվրոպական խորհրդի 92/85/ԵՏՀ հրահանգ՝ հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին՝ ընդունված՝ 19.10.1992թ.-ին:
13. ԵՄ Խորհրդի 76/207/ԵՏՀ հրահանգ՝ աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման և աշխատանքի պայմանների ապահովման ընթացքում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին՝ ընդունված՝ 09.02.1976թ.-ին:
14. Պեկինյան հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր, Սեպտեմբեր 4-15, 1995թ.-ին, Պեկին քաղաքում:
15. Law 3488/2006 (O.G.A.'.191):

Ազգային իրավական ակտեր

16. ՀՀ սահմանադրություն, ընդունված՝ 05.07.1995թ., փոփոխություններ և լրացումներ՝ 27.11.2007թ.-ին:
17. ՀՀ դատական օրենսգիրք, ընդունված՝ 21.02.2007թ.-ին:
18. ՀՀ ընտրական օրենսգիրք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին:
19. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին:
20. ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին:
21. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 20.05.2013թ.-ին:
22. ՀՀ քրեական օրենսգիրք, ընդունված՝ 18.04.2003թ.-ին:
23. ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, ընդունված՝ 05.05.1998թ.-ին:

24. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգիրք, ընդունված՝ 06.12.1985թ.-ին:
25. «Կուսակցությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 03.07.2002
26. «Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենք. ընդունված՝ 06.11.1995թ.-ին:
27. «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ին:
28. «Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 14.12.2004թ.-ին:
27. «Քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 08.12.2004թ.-ին:
28. «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 04.12.2001թ.-ին:
29. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին:
30. «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 24.10.2001թ.-ին:
31. «Գովազդի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 30.04.1996թ.-ին:
32. «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերատրադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 11.12.2002թ.-ին:
33. «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին:
34. «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 30.06.2015թ.-ին:
35. «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված 20.11. 2014 թ.-ին:
36. ՀՀ օրենքը «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին: Արժանացել է հավանության ՀՀ կառավարության 02.07.2015թ.-ի նիստում:
37. ՀՀ օրենքը «ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին՝ ընդունված 17.12.2014թ.-ին:

38. «ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին ՀՀ օրենք», ընդունված՝ 30.04.2013թ.-ին:
39. Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության «ՀՀ կառավարության 2002 թվականի օգոստոսի 15-ի N 1300-ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու, 2002 թվականի նոյեմբերի 14-ի N 1821-ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու, 2010 թվականի սեպտեմբերի 30-ի N 1319-ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու և 2004 թվականի հուլիսի 29-ի N 1146-ն, 2005 թվականի հոկտեմբերի 6-ի N 1893-ն, 2004 թվականի նոյեմբերի 25-ի N 1724-ն ու 2002 թվականի օգոստոսի 15-ի N 1316-ն որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» N 857 - ն որոշման՝ ընդունված 25.07.2013թ.-ին:
40. «Մարդկանց շահագործման թրաֆիկինգի ենթարկված անձանց ազգային ուղորդման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 20.11.2008 թ.-ի թիվ 1385-Ա որոշում:
41. Նախագիծ՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին: Արժանացել է հավանության ՀՀ կառավարության ՀՀ կառավարության 02.07.2015թ.-ի նիստում:
42. ՀՀ կառավարության 09.10.2014թ.-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը:
43. Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին Հայաստանի Հանրապետության կառավարության թիվ 303 - Ն որոշումը, ընդունված՝ 27.02.2014թ.-ին:
44. «Պետական ծառայողների որակավորման ստուգման կարգի մասին» ՀՀ կառավարության N 165 որոշում, ընդունված՝ 17.04.1993թ.-ին:
45. «ՀՀ-ում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թվականների ազգային ծրագիրը և դրա միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» ՀՀ Կառավարության N 645 որոշում՝ ընդունված 08 ապրիլի 2004 թ. -ին:
46. Կանանց և տղամարդկանց իրավահասավարության քաղաքականության 2015 թվականի միջոցառումների տարեկան ծրագիր: ՀՀ կառավարության 26.03.2015թ.-ի նիստի թիվ 13 արձանագրային որոշման հավելված:

47. Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ: ՀՀ կառավարության 11.02.2010թ.-ի թիվ 5 արձանագրային որոշման հավելված:
48. Գենդերային քաղաքականության 2013 թվականի միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 31.01.2013թ.-ի նիստի թիվ 4 արձանագրային որոշման հավելված:
49. Գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 19.01.2012թ.-ի նիստի թիվ 2 արձանագրային որոշման հավելված:
50. ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիր: ՀՀ կառավարության 20.05.2011թ.-ի նիստի թիվ 19 արձանագրային որոշման հավելված 1:

Ձեկույցներ, հետազոտություններ

51. Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույց:
52. 2014 թվականի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույց:
53. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:
54. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2013:
55. Քրիստոֆ Ջ. Գիլմոտո, «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. Ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտություն, Երևան, 2013թ.:
56. “Sex Imbalances at Birth. Current trends, consequences and policy implications”. UNFPA Asia and the Pacific regional Office, August 2012. <http://www.unfpa.org/gender-biased-sex-selection>, <http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Sex%20Imbalances%20at%20Birth.%20PDF%20UNFPA%20APRO%20publication%202012.pdf>

57. Abdennebi-Abderrahim, Souad 'Africa Report' – see 'Increasing Women's Political Participation in Liberia: Challenges and Potential Lessons from India, Rwanda, and South Africa' by Samuel Cole
58. Fuszara, Malgorzata 'Eastern Europe report'
59. Pikkala, S. 2000. 'Representations of Women in Finnish Local Government: Effects of the 1995 Gender Quota Legislation', paper presented at the European Consortium on Political Research Joint Sessions of Workshops, Copenhagen, 14– 19 April.
60. "Raising Female Leaders, J-PAL Policy Briefcase, April 2012.<http://www.povertyactionlab.org/publication/raising-female-leaders>.
61. CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice"

Ինտերնետային աղբյուրներ

62. <http://moh.am/>
63. <http://moj.am/>
64. <http://armstat.am/am/>
65. <http://gov.am>
66. <http://aragatsotn.mtaes.am>
67. <http://ararat.mtaes.am>
68. <http://armavir.mtaes.am>
69. <http://gegharkunik.mtaes.am>
70. <http://lori.mtaes.am>
71. <http://kotayk.mtaes.am>
72. <http://shirak.mtaes.am>
73. <http://syunik.mtaes.am>
74. <http://vdzor.mtaes.am>
75. <http://tavush.mtaes.am>

76. <https://www.yerevan.am>
77. <http://www.concourt.am>
78. <https://www.cba.am>
79. <http://www.mfa.am>
80. <http://www.unfpa.org>
81. <http://iravaban.net>
82. <http://www.aywa.am>
83. <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>
84. <http://uk.reuters.com/article/2015/03/06/uk-germany-women-quotas-idUKKBN0M214W20150306>

«Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույցներ

85. «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ի տնօրեն Ենոք Շատվորյան, «Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 4:
86. Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ Իրավական հետազոտությունների վարչության պետ Լուսինե Սարգսյան, «Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 5:
87. ՀՀ աշխատանքային և սոցիալական հարցերի նախարարության կանանց հիմնահարցերի բաժնի պետ՝ Արմենուհի Թանաշյան. «Մարդկանց թրաֆիկինգի և շահագործման հիմնանդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 5:
88. «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն»-ի փաստաբան Նվարդ Ֆիլիպոսյան. «Կանանց սեփականության իրավունքի հիմնախնդիրները ընտանեկան իրավահարաբերություններում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 7:
89. Փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյան, «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 18:

90. «Ամբոբ» ՀԿ-ի Հակաթրաֆիքինգային ծրագրերի համակարգող Վիկտորիա Ավակովա. «Մարդկանց թրաֆիկինգի և շահագործման հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 19:
91. ՀՀ առողջապահության նախարար Արմեն Մուրադյան, «Ուլտրաձայնային հետազոտության բոլոր սենյակներում փակցված են աղջիկ երեխաների նկարեր»․ Արմեն Մուրադյան», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 23:
92. ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյան, «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:
93. ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյան, «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:
94. «Կանանց համալսարանական կրթությամբ զբաղվող ասոցիացիա» ՀԿ-ի նախագահ Ջեմմա Հասրաթյան, «Գործադիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:
95. «Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն», հետազոտությունների և զարգացման բաժնի ղեկավար Վահան Ասատրյան, «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 27:
96. ՀՀ փաստաբանների պալատի անդամ, փաստաբան Լիաննա Բայյան. «Կանանց սեփականության իրավունքի իրացման հիմնախնդիրները ընտանեկան իրավահարաբերություններում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 27:
97. «Արագա» ԲՀԿ նախագահ Թամարա Աբրահամյան, «Կանանց մասնակցություն ցածր աստիճանի հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 26:
98. ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության պետ՝ Աստղիկ Միրզախանյան, «Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 27:
99. ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյան, «Օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 28:

100. Զարգացման ծրագրերի և մոնիտորինգի վարչության պետ Ռոբերտ Ստեփանյան, «Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում», Երևան, 2015 թվականի օգոստոսի 28:

ՀՀ պետական մարմինների կողմից տրամադրված պաշտոնական տվյալներ

101. 05.08. 2015թ.-ին ՀՀ դատական դեպարտամենտի կողմից տրամադրված թիվ ԴԴ-1Ե-4305 գրության պատճեն:

102. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ՋԲ/ԳԳ-Է/6949-15 գրության պատճեն:

103. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրամադրված թիվ 3-2/1573-15 գրության պատճեն:

104. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ նախագահի աշխատակազմի կադրերի վարչության կողմից տրամադրված թիվ Հ-ԿՎ-105 գրության պատճեն:

105. 10.08.2015թ.-ին ՀՀ դատախազության կողմից տրամադրված թիվ 44/6/5466-15 գրության պատճեն:

106. 10.08.2015թ.-ին ՀՀ քննչական կոմիտեի դեպարտամենտի կողմից տրամադրված թիվ 26/9-68-15 գրության պատճեն:

107. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 7/331/11487-15 գրության պատճեն:

108. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 1112/08110 գրության պատճեն:

109. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԿ/ՀԾ-1/5447-15 գրության պատճեն:

110. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ ոստիկանության կողմից տրամադրված թիվ 2/4-1-2632 գրության պատճեն:

111. 12.08.2015թ.-ին ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԿ/03-1/94/5-15 գրության պատճեն:

112. 14.08.2015թ.-ին ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից տրամադրված թիվ 25-7/31-1145 գրության պատճեն:
113. 17.08.2015թ.-ին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 04/16/9333-15 գրության պատճեն:
114. 17.08.2015թ.-ին ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրամադրված թիվ 3-2/1652-15 գրության պատճեն:
115. 18.08.2015թ.-ին ՀՀ գլխավոր դատախազության կողմից տրամադրված թիվ 15/15/5630-15 գրության պատճեն:
116. 21.08.2015թ.-ին ՀՀ փաստաբանների պալատի կողմից տրամադրված թիվ Ն/756 գրության պատճեն:
117. 26.08.2015թ.-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԱ/ԳԳ-1/7560-15 գրության պատճեն:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. **Գծապատկեր 1.** Մայրական մահացության դեպքերը:
2. **Գծապատկեր 2.** Ծննդօգնության ծառայությունների ֆինանսական մատչելիությունը. «մինչև» հավաստագրի ներդրումը և «հետո» (վճարել երեխայի ծննդի կապակցությամբ):
3. **Գծապատկեր 3.** Գրանցված ամուսնությունները Հայաստանի Հանրապետությունում:
4. **Գծապատկեր 4.** Գրանցված ամուսնալուծությունները Հայաստանի Հանրապետությունում:

ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. **Աղյուսակ 1.** 2010թ.-2015թթ.-ի 1-ին կիսամյակի ժամանակահատվածում Հայաստանում կին և տղամարդ դատավորների սեռային բաշխվածությունը:
2. **Աղյուսակ 2.** Միջխորհրարանական միության կողմից կազմված վիճակագրություն աշխարհի 140 երկրների խորհրդարաններում կանանց ներկայացվածության աստիճանի վերաբերյալ:
3. **Աղյուսակ 3.** ՀՀ պատգամավորների թիվը ՀՀ 1-ին հանրապետության խորհրդարանից սկսած մինչև 3-րդ հանրապետության ԱԾ 5-րդ գումարման ժամանակ:
4. **Աղյուսակ 4.** ՀՀ Նախագահի աշխատակազմում կին աշխատակիցների և կին խորհրդականների թիվը 2010-2015թթ. ընկած ժամանակահատվածում:
5. **Աղյուսակ 5.** ՀՀ կառավարության աշխատակազմում կանանց և տղամարդկանց սեռային բաշխվածությունը 2010-2013թթ. ընկած ժամանակահատվածում:
6. **Աղյուսակ 6.** ՀՀ նախարարների և փոխնախարարների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության՝ 2008-2013 թթ. ընկած ժամանակահատվածում:
7. **Աղյուսակ 7.** 2015թ.-ի ընթացքում Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
8. **Աղյուսակ 8.** 2015թ.-ի ընթացքում ՀՀ Մարզպետարանների աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
9. **Աղյուսակ 9.** 2015թ.-ի ընթացքում քաղաքային տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
10. **Աղյուսակ 10.** Գյուղական համայնքներում ղեկավար պաշտոններում կանանց մասնակցությունը՝ 2008-2015թ-ի 1-ին կիսամյակ ընկած ժամանակահատվածում:
11. **Աղյուսակ 11.** 2009-2013թթ.-ի ընթացքում ՀՀ սահմանադրական դատարանի անդամների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածությանը:

12. **Աղյուսակ 12.** Եվրոպայի խորհրդի կողմից կազմված դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը:
13. **Աղյուսակ 13.** 2010-2015թթ.-ի ընթացքում ՀՀ փաստաբանների պալատին անդամակցող փաստաբանների քանակը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
14. **Աղյուսակ 14.** 2010-2015թթ.-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում դատախազների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
15. **Աղյուսակ 15.** 2010-2015թթ.-ի 1-ի կիսամյակի ընթացքում կանանց մասնակցության տոկոսային թիվը ՀՀ ոստիկանությունում:
16. **Աղյուսակ 16.** 2009-2013թթ.-ների ընթացքում ՀՀ կենտրոնական բանկի խորհրդի անդամների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
17. **Աղյուսակ 17.** 2010-2013թթ.-ների ընթացքում ՀՀ դեսպանների և ՀՀ մշտական ներկայացուցիչների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
18. **Աղյուսակ 18.** 2013 թվականի ընթացքում ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության աշխատակազմում և օտարերկրյա պետություններում ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչությունների թիվը:
19. **Աղյուսակ 19.** 2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ղեկավար կազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
20. **Աղյուսակ 20.** Քաղաքացիական ծառայողների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության և պաշտոնի:
21. **Աղյուսակ 21.** Ընդհանուր և իգական բնակչությունը ըստ ՆՍՀ երկու սցենարների, Հայաստան, 2020-2060թթ.՝ ըստ «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. Ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտության:
22. **Աղյուսակ 22.** 2009-2014թթ. ընթացքում Կենտրոնացված հաշվառման վերցված որդեգրված երեխաների թվաքանակն ըստ որդեգրողների քաղաքացիության և նրանց ընտանեկան վիճակի:
23. **Աղյուսակ 23.** Կենտրոնացված հաշվառման վերցված որդեգրված երեխաների թվաքանակն ըստ տարիքային խմբերի և ըստ որդեգրողների քաղաքացիության և որդեգրման տեսակի, 2015թ. հունվար-հունիս:

Հավելված 1

1. 05.08. 2015թ.-ին ՀՀ դատական դեպարտամենտի կողմից տրամադրված թիվ ԴԴ-1Ե-4305 գրության պատճեն:
2. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ՋԲ/ԳԳ-Է/6949-15 գրության պատճեն:
3. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրամադրված թիվ 3-2/1573-15 գրության պատճեն:
4. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ նախագահի աշխատակազմի կադրերի վարչության կողմից տրամադրված թիվ Հ-ԿՎ-105 գրության պատճեն:
5. 10.08.2015թ.-ին ՀՀ դատախազության կողմից տրամադրված թիվ 44/6/5466-15 գրության պատճեն:
6. 10.08.2015թ.-ին ՀՀ քննչական կոմիտեի դեպարտամենտի կողմից տրամադրված թիվ 26/9-68-15 գրության պատճեն:
7. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 7/331/11487-15 գրության պատճեն:
8. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 1112/08110 գրության պատճեն:
9. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԿ/ՀԾ-1/5447-15 գրության պատճեն:
10. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ ոստիկանության կողմից տրամադրված թիվ 2/4-1-2632 գրության պատճեն:
11. 12.08.2015թ.-ին ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԿ/03-1/94/5-15 գրության պատճեն:
12. 14.08.2015թ.-ին ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից տրամադրված թիվ 25-7/31-1145 գրության պատճեն:
13. 17.08.2015թ.-ին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 04/16/9333-15 գրության պատճեն:
14. 17.08.2015թ.-ին ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրամադրված թիվ 3-2/1652-15 գրության պատճեն:

15. 18.08.2015թ.-ին ՀՀ գլխավոր դատախազության կողմից տրամադրված թիվ 15/15/5630-15 գրության պատճեն:
16. 21.08.2015թ.-ին ՀՀ փաստաբանների պալատի կողմից տրամադրված թիվ Ն/756 գրության պատճեն:
17. 26.08.2015թ.-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԱ/ԳԳ-1/7560-15 գրության պատճեն: