



«ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՈՒ ՀԱՎԱՍԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

**«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների  
ու հավասար հնարավորությունների ապահովման  
մասին» ՀՀ օրենքի հետազոտություն**



ՀՏԴ 342.7

ԳՄԴ 67.400

Կ 200

Հետազոտող՝ Վարդուհի Ավանեսյան  
Սրբագրիչ՝ Ազնիվ Նասլյան  
Ձևավորումը՝ «Չարտաքինտ»-ի

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար  
Կ 200 հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի հետազոտություն / Ընդդեմ  
կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիա.- Եր.: Չարտաքինտ, 2024.- 77 էջ:

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

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

Ծրագիրն իրականացվում է ՕթսԵՋԵՆ հիմնադրամի, «Եվրոպական գործընկերություն հանուն ժողովրդավարության» ՀԿ-ի, «Նիդերլանդների հելսինկյան կոմիտե» ՀԿ-ի, «Կանանց աջակցման կենտրոն» ՀԿ-ի, «ՎԻՆՆԵԹ Գորիս» զարգացման հիմնադրամի կողմից, «Վիննեթ Շվեդիա» ՀԿ-ի հետ համագործակցությամբ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

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

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

ՀՏԴ 342.7

ԳՄԴ 67.400

ISBN: 978-9939-9295-7-6

© Ընդդեմ կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիա, 2024

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Հապավումներ.....                                                                                                                         | 4  |
| Ներածություն.....                                                                                                                        | 5  |
| Մեթոդաբանություն.....                                                                                                                    | 8  |
| Գենդերային հավասարության ոլորտում ՀՀ միջազգային պարտավորությունները .....                                                                | 10 |
| Գենդերային հավասարության վերաբերյալ ներպետական օրենսդրության ընդհանուր բնութագիրը .....                                                  | 16 |
| Օրենքի ընդհանուր բնութագիրը .....                                                                                                        | 19 |
| ԳԼՈՒԽ 1. Ընդհանուր դրույթներ .....                                                                                                       | 21 |
| Խտրականության արգելքը .....                                                                                                              | 24 |
| ԳԼՈՒԽ 2. Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությունը, դրա իրագործման մշտադիտարկումը և գենդերային վիճակագրությունը ..... | 30 |
| ԳԼՈՒԽ 3. Գենդերային հավասարության երաշխիքները պետության կառավարման և հանրության ծառայության մեջ .....                                    | 39 |
| ԳԼՈՒԽ 4. Գենդերային քաղաքականության ապահովման մեխանիզմը .....                                                                            | 44 |
| ԳԼՈՒԽ 5. Օրենքի կատարման երաշխիքները .....                                                                                               | 54 |
| ԳԼՈՒԽ 6. Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ֆինանսավորումը .....                                      | 60 |
| Եզրակացություններ ու առաջարկություններ .....                                                                                             | 64 |
| Օգտագործված գրականության ցանկ .....                                                                                                      | 69 |
| ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1.....                                                                                                                          | 75 |
| ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2.....                                                                                                                          | 77 |

# ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

**ԳԶԲ** – Գենդերազգային բյուջետավորում

**ԳԹԽ** – Գենդերային թեմատիկ խումբ

**ԵԱՀԿ** – Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն

**ԵԽ** – Եվրոպայի խորհուրդ

**ԵՄ** – Եվրոպական միություն

**ԺՅՄԻԳ** – Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակ

**ԿԱԳ** – Կարգավորման ազդեցության գնահատում

**ԿԶՆ** – Կայուն զարգացման նպատակներ

**ԿՆԽՎԿ** – Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե

**ԿՏՀՂԿ** – Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի ղեկավար կոմիտե

**ՀԿ** – Հասարակական կազմակերպություն

**ՄԱԿ** – Միավորված ազգերի կազմակերպություն

**ՄԻՊ** – Մարդու իրավունքների պաշտպան

**ՅՈՒՆԵՍԿՕ** – Միավորված ազգերի կրթության, գիտության և մշակույթի կազմակերպություն

**ՏԻՄ** – Տեղական ինքնակառավարման մարմիններ

**CDEG** Steering Committee for Equality between Women and Men

**CEDAW** UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women



## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ



Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն (այսուհետ՝ նաև՝ ԿՆԽՎԿ) «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի կատարման վերաբերյալ Հայաստանի 7-րդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ իր եզրափակիչ դիտարկումներում ընդգծել է պատշաճ օրենսդրության առկայության կարևորությունը՝ մատնանշելով, որ մտահոգված է հավասար իրավունքների երաշխավորման մասին օրենսդրության ոչ լիարժեք կիրարկմամբ, մասնավորապես 2013 թվականին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» օրենքի (այսուհետ՝ օրենք կամ Գենդերային հավասարության մասին օրենք) բացերով և դրա իրականացման նկատմամբ մշտադիտարկում անցկացնելու համար անբավարար բյուջետային միջոցներ հատկացնելու հարցով, ինչպես նաև «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենքի նախագծի նախապատրաստման և ընդունման ձգձգումով<sup>1</sup>:

Չնայած Օրենքի գոյությանը և տասը տարուց ավելի ուժի մեջ լինելուն՝ Օրենքի կիրարկումը գործնականում ձևական բնույթ ունի: Միակ փոփոխությունը, որն արվել է Օրենքում, 2020 թվականին էր<sup>2</sup>՝ պայմանավորված 2018 թվականի մարտի 23-ին «Քաղաքացիական ծառայության մասին», «Հանրային ծառայության մասին» և «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» օրենքների ընդունմամբ և նշված Օրենքը վերոնշյալ օրենքներին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությամբ: Մինչդեռ Օրենքի ընդունումից հետո մշակվել են մի շարք այլ իրավակարգավորումներ, այդ թվում՝ «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» 2017 թվականի օրենքը, ինչպես նաև գենդերային քաղաքականության իրականացման մի քանի ռազմավարություն և դրանց հիման վրա այլ ենթաօրենսդրական ակտեր, որից էլ բխում է անհրաժեշտությունը՝ հասկանալու, թե արդյոք ներկայիս խմբագրությամբ Օրենքը համապատասխանում է ՀՀ Սահմանադրությանը և օրենսդրությանը, ինչպես նաև պետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, այդ թվում՝ «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիային, ինչպես նաև ՀՀ-ի ստորագրած, սակայն դեռևս չվավերացրած «Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրանց դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիային (այսուհետ՝ Ստամբուլյան կոնվենցիա<sup>3</sup>): Համաձայն միջազգային պայմանագրային իրավունքի՝ պետության կողմից ստորագրված, սակայն դեռևս չվավերացված պայմանագրով պետությունը պարտավորվում է զերծ մնալ պայմանագրի ոգուն ու նպատակին դեմ գործողություններից, որը նաև ներառում է համապատասխան քաղաքականությունները: Ավելին՝ Ստամբուլյան կոնվենցիայի<sup>4</sup> հենց 1-ին հոդվածը որպես պայմանագրի նպատակ, ի թիվս այլ նպատակների, նշում է «կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացմանը նպաստելը և կանանց ու

1 Եզրափակիչ դիտարկումներ Հայաստանի յոթերորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ, Եզրափակիչ դիտարկումներ, CEDAW, Հայաստան, CEDAW/C/ARM/CO/7, 31 հոկտեմբերի, 2022 թ.,

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&CountryID=8](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&CountryID=8)

2 ««Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, 2020 թ.,

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=138798>

3 «Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրանց դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիա (Ստամբուլյան կոնվենցիա), 2011 թ.,

<https://rm.coe.int/arm-2021-coe-istanbul-convention-handbook-for-parliamentarians-arm-081/1680a4cf88>

4 Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին, № 210, Ստամբուլ, 11 մայիսի, 2011 թ.,

<https://rm.coe.int/168046246d>

տղամարդկանց միջև իրական հավասարության հաստատումը խթանելը, այդ թվում՝ կանանց իրավունքների և իրավագործման միջոցով»։ Բացի այդ՝ 4-րդ հոդվածը պետությունների վրա պարտավորություն է դնում «իրենց սահմանադրություններում կամ համապատասխան այլ օրենսդրական ակտերում մարմնավորել կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքը և ապահովել այդ սկզբունքի գործնական իրացումը», իսկ 6-րդ հոդվածն ընդգծում է, որ մասնակից պետությունները պետք է խթանեն և արդյունավետորեն իրականացնեն կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովմանն ու կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնմանն ուղղված քաղաքականություն։ Հետևաբար կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը կարգավորող համապարփակ և գործնականում կիրառելի օրենսդրության առկայությունը նաև ՀՀ-ի ստանձնած պարտավորություն է։

Պատշաճ օրենսդրական կարգավորման անհրաժեշտությունը բխում է նաև այն հանգամանքից, որ տարիների ընթացքում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության և հավասար հնարավորությունների տեսանկյունից քիչ բան է փոխվել։ Համաձայն ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի հրապարակած տվյալների՝ միջին աշխատավարձի սեռային խզվածքը 2018-2022 թվականների ընթացքում աճել է 35,3%- 39,2%-ի, այսինքն՝ 2022 թվականին ՀՀ-ում կանանց միջին վաստակը եղել է տղամարդկանց վաստակի 60,8 %-ը, կամ վարձատրության սեռային խզվածքը եղել է 39,2%<sup>5</sup>։ Վերջինս կարևոր ցուցիչ է, որը պետք է դրդի ձեռնարկելու օրենսդրական և գործնական փոփոխություններ։

**Սույն հետազոտության նպատակն են** գենդերային հավասարության վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրության ընդհանուր գնահատումը, խնդիրների վերհանումը և լավարկման առաջարկություններով հանդես գալը։

Որպես գենդերային հավասարության օրենսդրության հիմնաքար՝ մասնավորապես իրականացվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» օրենքի վերլուծությունը.

- Վերհանվել են Օրենքի բացերը և կիրառելիության խնդիրները։
- Ուսումնասիրվել է Օրենքի կապը այլ օրենքների և ենթաօրենսդրական ակտերի հետ։
- Դիտարկվել են գործածված տերմինաբանության արդիականությունը և բովանդակության առումով միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանությունը։
- Այս ամենի հիման վրա հետազոտությունը ամփոփվել է համապատասխան օրենսդրական առաջարկներով։

Հետազոտությունը նախ ներկայացնում է գենդերային հավասարության ոլորտում ՀՀ միջազգային պարտավորությունները, ապա անդրադարձ է կատարվում գենդերային հավասարությանն առնչվող ներպետական օրենսդրությանը, և գլուխ առ գլուխ վերլուծվում է Գենդերային հավասարության մասին ՀՀ օրենքը՝ ներկայացնելով Օրենքի դրույթների կապն այլ իրավական ակտերի, երբեմն նաև փորձի հետ։ Չեկույցը եզրափակվում է թերությունների ամփոփ ներկայացմամբ և օրենսդրության լավարկման առաջարկություններով։

5 ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ – 2023», հետազոտական նյութ, 2023 թ., <https://armstat.am/am/?nid=80&id=2610>



մասին» օրենքի ուսումնասիրությունն իրականացվել է վերլուծական և համադրման մեթոդների կիրառմամբ, համադրման հիմք են ծառայել ՀՀ միջազգային պարտավորությունները, մասնավորապես «Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի և կից կոմիտեի հանձնարարականները, ԵԽ Ստամբուլյան կոնվենցիան և Նախարարների կոմիտեի կողմից ընդունված գենդերային հավասարության չափանիշեր պարունակող հանձնարարականները, ինչպես նաև մի շարք երկրների գենդերային օրենսդրության օրինակները՝ որպես լավագույն փորձ:

## **Տեղեկությունների հավաքման եղանակներն ու աղբյուրները**

Պահանջվող տեղեկությունները հավաքվել են պաշտոնական բաց աղբյուրներից.

- Միջազգային կազմակերպությունների փաստաթղթեր, այդ թվում՝ Միավորված ազգերի կազմակերպության (ՄԱԿ), Եվրոպայի խորհրդի (ԵԽ), Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպության (ԵԱՀԿ) Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակի (ԺՀՄԻԳ) ուղեցույցները, զեկույցները և հանձնարարականները.
- ՀՀ նորմատիվ իրավական ակտեր, այդ թվում՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» (*այսուհետ՝ նաև՝ Գենդերային հավասարության մասին*) օրենքը, Աշխատանքային օրենսգիրքը, Քաղաքացիական օրենսգիրքը, Քրեական օրենսգիրքը, Վարչական օրենսգիրքը և Քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը, Ընտրական օրենսգիրքը, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը, «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքը, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքը, «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» սահմանադրական օրենքը և մի շարք ենթաօրենսդրական ակտեր, ինչպես նաև անհատական որոշումներ.
- ՀՀ պետական մարմինների՝ Կառավարության, Նախարարությունների, տարածքային ինքնակառավարման մարմինների (ՏԻՄ) համացանցային կայքերը, առցանց այլ հարթակներ.
- Կոալիցիայի կողմից 2017 թվականին իրականացված համանման զեկույցը<sup>6</sup>, ինչպես նաև ոլորտում առկա առաջատար հասարակական կազմակերպությունների կողմից հրապարակված զեկույցներ.
- Միջազգային կազմակերպությունների կողմից հրապարակված փորձագիտական վերլուծություններ և զեկույցներ:

6 Ալեքսանյան Ն., «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ հետազոտություն, Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության կոալիցիա, Երևան, 2017 թ., [https://coalitionagainstviolence.am/wp-content/uploads/2018/01/gelaw\\_report.pdf](https://coalitionagainstviolence.am/wp-content/uploads/2018/01/gelaw_report.pdf)

Նշված փաստաթղթերի բովանդակությունը, պահանջներն ու մեթոդներն օգտագործվել են վերհանելու *ՀՀ Չենդերային հավասարության օրենքի* բացերը և գնահատելու օրենսդրության համապատասխանությունը միջազգային փորձին և հաստատված չափանիշերին:

# ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՀՀ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

ՀՀ-ն միացել է մի շարք միջազգային իրավական համաձայնագրերի, որոնք պահանջում են գենդերային հավասարության ապահովում և պաշտպանություն ներպետական մակարդակով, ինչպես նաև համապատասխան օրենքի առկայություն, որի վրա պետք է

խարսխված լինի առհասարակ խտրականության, այդ թվում՝ գենդերային խտրականության արգելքը՝ նախատեսելով ոլորտի հիմնական կարգավորումները:

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը<sup>7</sup>, որին ՀՀ-ն միացել է 1993 թվականին, հատուկ դրույթ է բովանդակում (Հոդված 3) տղամարդկանց և կանանց իրավունքների հավասարության վերաբերյալ. «Դաշնագրի մասնակից պետությունները պարտավորվում են տղամարդկանց և կանանց համար ապահովել նախատեսված քաղաքացիական ու քաղաքական բոլոր իրավունքներից օգտվելու հավասար իրավունք»:

1953 թվականին ընդունվել է «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան<sup>8</sup>, այն Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 2008 թվականին և քաղաքական իրավունքների տնօրինման և օգտագործման հարցերում կանանց և տղամարդկանց դրությունը հավասարեցնելու նպատակ է հետապնդում: Ըստ կոնվենցիայի՝ կանայք տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններում, առանց որևէ արգելքի ու խտրականության, բոլոր ընտրություններում քվեարկելու, ընտրվելու, պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու և ազգային օրենքով սահմանված բոլոր հասարակական-քաղաքական գործառնությունները կատարելու իրավունք ունեն:

Հայաստանի Հանրապետությունը 1994 թվականին միացել է նաև «Ամուսնացած կնոջ քաղաքացիության մասին» կոնվենցիային (1957 թ.)<sup>9</sup>, որով երաշխավորվում է կնոջ քաղաքացիությունը պահպանելու իրավունքը: Այս կոնվենցիան վավերացնող յուրաքանչյուր պետություն համաձայնում է, որ «իր քաղաքացիներից որևէ մեկի և օտարերկրացու ամուսնությունը, նրանց ամուսնալուծությունը, ամուսնության ընթացքում ամուսնու քաղաքացիությունը փոխելը ինքնաբերաբար չեն ազդում կնոջ քաղաքացիության վրա»:

ՄԱԿ-ի՝ գենդերային հավասարության ապահովմանը նվիրված հիմնարար փաստաթուղթը 1979 թվականին ընդունված «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան<sup>10</sup> է, որում առաջին անգամ ձևակերպվեց կանանց իրավունքների՝ որպես մարդու իրավունքների անկապտելի մասի գաղափարը: ՀՀ-ն կոնվենցիան վավերացրել է 1993 թվականին: Կոնվենցիայով կանանց իրավունքների իրացման հիմք ընդունվեց նրանց նկատմամբ խտրականության իսպառ վերացումը: «խտրականություն» հասկացությունը

7 «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» դաշնագիր, 1966 թ.,

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=18500>

8 «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» կոնվենցիա, 1953 թ.,

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75463>

9 «Ամուսնացած կնոջ քաղաքացիության մասին» կոնվենցիա, 1957 թ.,

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75844>

10 ՄԱԿ, «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիա, 1979 թ.,

<https://www.arlis.am/documentView.aspx?docID=60505>

վերաբերում է կանանց և տղամարդկանց ոչ միայն իրավահավասարությանը, այլև փաստացի դրությանը. «Կանանց նկատմամբ խտրականություն» հասկացությունը նշանակում է սեռի հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որը նպատակ ունի կանանց համար սահմանափակելու կամ վերացնելու քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ ցանկացած այլ բնագավառում տղամարդկանց և կանանց, անկախ նրանց ամուսնական կարգավիճակից, հավասարության հիմքով մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների ճանաչումը և կանանց կողմից այդ իրավունքների ու ազատությունների իրականացումը կամ դրանցից օգտվելը: Կոնվենցիայի 5-րդ և 10-րդ հոդվածներում նշվում է, որ մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն բոլոր համապատասխան միջոցները, որպեսզի փոխվեն կանանց ու տղամարդկանց վարքագծի՝ այս կամ այն սեռի ստորադասության կամ առավելության, նախապաշարմունքների կամ սովորույթների վրա հիմնված սոցիալական և մշակութային մոդելները: Կոնվենցիայով ամրագրվեց նաև կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակի փաստացի հավասարության հասնելու նպատակով կանանց համար ժամանակավոր հատուկ միջոցների թույլատրելիությունը՝ հաստատելով, որ դրանք չպետք է դիտվեն խտրականություն: Միաժամանակ ընդգծվեց, որ դրանք ոչ մի դեպքում չպետք է հանգեցնեն անհավասար կամ տարբերակված չափորոշիչների. «...Այդ միջոցները կվերացվեն, երբ հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակներն իրականություն դառնան» (Հոդված 4): Կոնվենցիային միանալով՝ պետությունը պարտավորվում է միջոցներ ձեռնարկել՝ կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերը վերացնելու և հավասար հնարավորություններ ապահովելու համար, այդ թվում՝

- տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքի ընդգրկում օրենսդրական համակարգում, բոլոր խտրական օրենքների արգելում և կանանց նկատմամբ խտրականությունն արգելող օրենքների ընդունում.
- խտրականությունից կանանց գործնական պաշտպանությունն ապահովող մեխանիզմների ստեղծում.
- մասնավոր անձանց, կազմակերպությունների կողմից կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացում:

Այն երկրները, որոնք վավերացրել են Կոնվենցիան կամ միացել են դրան, պարտավոր են գործնականում կիրառել դրա դրույթները և ձևական հավասարությունից անցնել փաստացի հավասարության՝ ապահովելով արդյունքների հավասարությունը, որը տարածվում է թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց վրա: Կոնվենցիան արտացոլում է երկրի առաջընթացը կանանց իրավունքների պաշտպանության ոլորտում, որը որոշվում է ոչ թե նրանով, թե ինչ է ձեռնարկում պետությունը, այլ, որ շատ ավելի կարևոր է, թե ինչ ձեռքբերումներ կան այդ գործունեության արդյունքում: Այդպիսով՝ գենդերային հավասարությունը Կոնվենցիայի համատեքստում որոշվում է արդյունքների հավասարությամբ: «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ ստեղծվել է Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե: Վերջինիս հիմնական խնդիրը Կոնվենցիայի դրույթները կատարելու նպատակով պետության կողմից ձեռնարկված օրենսդրական, դատական, վարչական միջոցների մասին զեկույցների քննարկումն է: Սկզբնական զեկույցը ներկայացվում է Կոնվենցիան վավերացնելուց կամ դրան միանալուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, հետագա զեկույցները ներկայացվում են 4 տարին մեկ: Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն

Կոնվենցիայի կատարումը գնահատելու նպատակով մշակել է Կոնվենցիայի որոշ բաժինների վերաբերյալ մի շարք ընդհանուր հանձնարարականներ, որոնք մեկնաբանում են երկրների պարտավորությունները որոշակի ոլորտներում և հանձնարարում են ձեռնարկել գործողություններ կամ հատուկ միջոցներ, որոնց շնորհիվ պետությունները կկարողանան լուծել գենդերային հավասարության որոշակի հիմնախնդիրներ:

1999 թվականին ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեան ընդունեց Կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը, որով կոմիտեն կարող է բողոքներ ընդունել անհատներից՝ Կոնվենցիայում ընդգրկված իրավունքների խախտումների գոհերից: ՀՀ Ազգային ժողովը կամընտիր արձանագրությունը<sup>11</sup> վավերացրել է 2006 թվականին, հետևաբար նման բողոքներ կարող են ներկայացնել նաև ՀՀ բաղաբացիները:

2000 թվականին ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդն առաջին անգամ գենդերային հիմնախնդիրներին նվիրված բանաձև է ընդունել՝ թիվ 1325 բանաձևը կանանց, խաղաղության և անվտանգության մասին<sup>12</sup>, որում ընդգծվում է կանանց կարևոր դերը հակամարտությունների կարգավորման գործում, և պահանջ է դրվում վերանայելու հակամարտությունների ազդեցությունը կանանց և աղջիկների վրա, կանանց դերը խաղաղության ամրապնդման գործում և խաղաղարար գործընթացի գենդերային բաղկացուցիչը: ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդը բարձրացրել է գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների չափորոշիչների նշանոցը՝ ընդլայնելով դրանց կիրառման ոլորտը և առանցքային դեր վերապահելով դրանց խաղաղության ու անվտանգության պահպանման գործում: Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևը «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայից բխող պարտավորությունների ընդլայնման տեսանկյունից չափազանց կարևոր գործիք է:

2000 թվականին Միավորված ազգերի կազմակերպությունն ընդունել է Հազարամյակի հռչակագիրը<sup>13</sup>՝ այդպիսով հրապարակելով XXI դարում աշխարհի զարգացման ուղենիշերը: Այստեղ նույնպես վերահաստատվել է խտրականության արգելքը, իսկ մնայուն արժեքների շարքում ընդգծվել է, որ «տղամարդիկ և կանայք իրավունք ունեն ապրելու և արժանապատվորեն մեծացնելու իրենց երեխաներին՝ զերծ պահելով նրանց սովից, բռնության, ճնշման ու անարդարության վախից»: Այնուհետև ընդունվեցին Հազարամյակի զարգացման ութ հիմնական նպատակները, որոնցից երրորդը «գենդերային հավասարության խթանումը և կանանց իրավունքների ընդլայնումն է»:

«2030 թվականի կայուն զարգացման օրակարգն» ու Կայուն զարգացման նպատակները<sup>14</sup> 2015 թվականին նույնպես անդրադառնում են գենդերային հավասարության սկզբունքին՝ սահմանելով այն որպես հինգերորդ նպատակ. «Հասնել գենդերային հավասարության և հզորացնել բոլոր կանանց ու աղջիկներին»:

11 Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women adopted on October 6, 1999, Registered on 22 December 2000, No. 20378, URL:

[https://treaties.un.org/doc/Treaties/1999/10/19991006%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8\\_bp.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1999/10/19991006%2005-18%20AM/Ch_IV_8_bp.pdf)

12 ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի N 1325 բանաձևը, 2000 թ.,

<https://peacemaker.un.org/node/105>

13 Միավորված ազգերի կազմակերպությունն ընդունեց Հազարամյակի հռչակագիրը, 2000 թ.,

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-millennium-declaration>

14 «2030 թ. կայուն զարգացման օրակարգն» ու Կայուն զարգացման նպատակները, 2015 թ.,

<https://sdgs.un.org/2030agenda>

Եվրոպայի խորհուրդը 1950 թվականին ընդունել է «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիան, ՀՀ-ն միացել է Կոնվենցիային 2002 թվականին: Կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը սահմանում է, որ անդամ պետությունները պետք է ապահովեն Կոնվենցիայում շարադրված իրավունքներից և ազատություններից օգտվելն առանց խտրականության՝ անկախ սեռից<sup>15</sup>:

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի թիվ 12 արձանագրությամբ (2000 թ.) խտրականության արգելքը տարածվում է օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքի վրա և մշտապես առաջ է տանում կանանց ազատությունը և մարդկային արժանապատվությունը պաշտպանելու, սեռերի միջև խտրականությունը արմատապես վերացնելու և հասարակական ու քաղաքական կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացուցչություն ապահովելու գաղափարախոսությունն ու քաղաքականությունը: Այդ գործունեության համակարգողը Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի ղեկավար կոմիտեն է (ԿՏՀԴԿ/CDEG), որը կազմակերպում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով Նախարարների համաժողովները, սեմինարներ, կատարում վերլուծություններ և ուսումնասիրություններ, մշակում ռազմավարություններ և իրավական նյութեր:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան (1996 թ.)<sup>16</sup>, որը Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 2004 թվականին, 20-րդ հոդվածով սահմանում է, որ առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով մասնակից պետությունը պարտավորվում է ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը: Բացի այդ՝ խարտիայի 5-րդ մասի Ե հոդվածն ամրագրում է խտրականության արգելքը՝ կապված դրանում ամրագրված իրավունքների իրացման հետ:

Եվրոպայի խորհրդի մարմինները՝ խորհրդարանական վեհաժողովը, Նախարարների կոմիտեն և Եվրոպայի տեղական ու տարածքային իշխանությունների կոնգրեսը, հրապարակել են բազմաթիվ հռչակագրեր, հանձնարարականներ ու բանաձևեր, որոնք հստակ ցույց են տալիս կանանց ազատությունը և մարդկային արժանապատվությունը պաշտպանելու, սեռերի միջև խտրականությունը արմատապես վերացնելու և հասարակական ու քաղաքական կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացուցչության համար տարվող գիծը: Դրանք կարևոր ուղենիշեր են անդամ պետությունների համար գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների լուծման ճանապարհին: Ուշադրության են արժանի հատկապես Ես Նախարարների կոմիտեի «Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին» հռչակագիրը<sup>17</sup> (1988 թ.), Նախարարների կոմիտեի (2003)3 «Քաղաքական և պետական որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին»<sup>18</sup>,

15 Ես, «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին» կոնվենցիան, 1950 թ., [https://www.gov.am/u\\_files/file/kron/2%20EuoroConvent-Arm.pdf](https://www.gov.am/u_files/file/kron/2%20EuoroConvent-Arm.pdf)

16 Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, 1996 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

17 Ես Նախարարների կոմիտեի «Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին» հռչակագիրը, 1988 թ., <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168053400d>

18 Ես Նախարարների կոմիտեի (2003)3 «Քաղաքական և պետական որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին» հանձնարարականը, <https://rm.coe.int/1680519084>

խորհրդարանական վեհաժողովի 1676 (2004) «Ընտրություններին կանանց մասնակցության մասին»<sup>19</sup>, 1700 (2005) «Աշխատանքի շուկայում և աշխատավայրում կանանց նկատմամբ խտրականության մասին»<sup>20</sup>, 1489 (2006) «Որոշումների կայացման գործընթացին կանանց մասնակցությունը երաշխավորող մեխանիզմների մասին»<sup>21</sup>, 1739 (2006) «Գենդերային բյուջետավորման մասին»<sup>22</sup> և այլ հանձնարարականներ:

Ինչպես արդեն նշվել է ներածությունում, անկյունաքարային է համարվում նաև ԵՄ Ստամբուլյան կոնվենցիան, որն ընդունվել է 2011 թվականին, իսկ ՀՀ-ն այն ստորագրել է 2018 թվականի հունվարի 18-ին, սակայն դեռ չի վավերացրել: Ստամբուլյան կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը պետություններին պարտավորեցնում է «իրենց սահմանադրություններում կամ համապատասխան այլ օրենսդրական ակտերում ներառել կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքը և ապահովել այդ սկզբունքի գործնական իրացումը», իսկ *6-րդ հոդվածն* ընդգծում է, որ մասնակից պետությունները պետք է խթանեն և արդյունավետորեն իրականացնեն կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովմանն ու կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնմանն ուղղված քաղաքականություններ:

Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում սեռերի հավասարության նորմերն ամրագրված են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին»<sup>23</sup> (1951 թ., ՀՀ-ն միացել է 1993 թ.), «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին»<sup>24</sup> (1964 թ., ՀՀ-ի համար ուժի մեջ է մտել 1995 թ.) և մի շարք այլ կոնվենցիաներով, իսկ կրթության ոլորտում անխտրականության նորմերն ամրագրված են ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի «Կրթության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի մասին»<sup>25</sup> կոնվենցիայում (1960 թ., ՀՀ-ի համար ուժի մեջ է մտել 1993 թ.):

Կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման պայքարում կարևոր էր 1995 թվականին Պեկինում կայացած չորրորդ համաշխարհային խորհրդաժողովը, որի կարևոր ձեռքբերումը կանանց հայեցակարգից սեռերի հայեցակարգին անցնելու գիտակցումն էր: «Կանանց դրության բարելավումը և տղամարդկանց ու կանանց հավասարության ապահովումը մարդու իրավունքների հարց է, սոցիալական արդարության ապահովման պայման և չպետք է քննարկվի առանձին՝ որպես կանանց առնչվող հարց: Դա կայուն, արդար և զարգացած հասարակության կառուցման միակ միջոցն է: Կանանց իրավունքների ու հնարավորությունների ընդլայնումը և կանանց ու տղամարդկանց հավասարության ապահովումը ժողովուրդների հարաբերություններում քաղաքական, սոցիալական,

19 ԵՄ խորհրդարանական վեհաժողովի 1676 (2004) «Ընտրություններին կանանց մասնակցության մասին» բանաձևը, <https://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/2005/EDOC10743.pdf>

20 ԵՄ խորհրդարանական վեհաժողովի 1700 (2005) «Աշխատանքի շուկայում և աշխատավայրում կանանց նկատմամբ խտրականության մասին» բանաձևը, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17323&lang=en>

21 ԵՄ խորհրդարանական վեհաժողովի 1489 (2006) «Որոշումների կայացման գործընթացին կանանց մասնակցությունը երաշխավորող մեխանիզմների մասին» բանաձևը, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17414&lang=en>

22 ԵՄ խորհրդարանական վեհաժողովի 1739 (2006) «Գենդերային բյուջետավորման մասին» բանաձևը, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=12431&lang=en>

23 Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին» կոնվենցիա, 1951 թ., <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=47291>

24 «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին», 1964 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=81179>

25 ՅՈՒՆԵՍԿՕ, «Կրթության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի մասին» կոնվենցիա, 1960 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75858>



տնտեսական, մշակութային և բնապահպանական անվտանգության հասնելու նախադրյալներ են»,– նշված է Պեկինի Գործողությունների ծրագրում (Գլուխ III, կետ 41)<sup>26</sup>: Ընդունված Յճակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, որոնք ստորագրել է նաև Հայաստանը, դարձան կանանց առաջընթացի օրակարգը: Ընդունելով Պեկինի Գործողությունների ծրագիրը՝ պետությունները պարտավորվեցին գենդերային բաղադրիչը ներառել իրենց բոլոր պետական հաստատություններում, ռազմավարություններում ու ծրագրերում: Պեկինի Գործողությունների ծրագրի հիմնախնդրային ոլորտները 12-ն են՝ կանայք և աղքատությունը, կանանց կրթությունը և մասնագիտական պատրաստությունը, կանայք և առողջապահությունը, բռնություն կանանց նկատմամբ, կանայք և զինված հակամարտությունները, կանայք և տնտեսությունը, կանանց մասնակցությունը վերադաս մարմինների աշխատանքին և որոշումների կայացման գործընթացին, կանանց դրության բարելավման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները, կանայք և զանգվածային լրատվության միջոցները, կանայք և շրջակա միջավայրը, աղբիկներ<sup>27</sup>:

Այս ամենի հետ մեկտեղ Եվրամիություն–Հայաստան Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը (CEPA)<sup>28</sup>, որն ուժի մեջ է մտել 2021 թվականին, հիմք է տալիս ԵՄ-ին և Հայաստանին միասին աշխատելու բազմաթիվ ոլորտներում՝ ժողովրդավարության, օրենքի գերակայության և մարդու իրավունքների ամրապնդման՝ ստեղծելով բազում աշխատատեղեր և բիզնեսի լայն հնարավորություններ, բարելավելով օրենսդրությունը, հանրային անվտանգությունը, ստեղծելով ավելի մաքուր միջավայր, ինչպես նաև առավել լավ կրթություն և հետազոտական հնարավորություններ: Այս երկկողմ օրակարգը նաև նպաստում է ԵՄ ընդհանուր նպատակին՝ խորացնել և ամրապնդել հարաբերությունները հարևան արևելյան երկրների հետ Արևելյան գործընկերության շրջանակում: Այսպիսով՝ ԵՄ փաստաթղթերը և գենդերային հավասարության սկզբունքի մոտեցումները մեծ նշանակություն ունեն Հայաստանի համար<sup>29</sup>, որը բազմիցս նշվել է Կառավարության, մասնավորապես ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տարբեր հաշվետվություններում<sup>30</sup>:

26 Beijing Declaration and Platform for Action, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

27 Օքսեյն հիմնադրամ և այլք, Գենդերային հավասարությանը վերաբերող հիմնական հասկացությունների ժողովածու, 2020 թ., [https://oxygen.org.am/wp-content/uploads/2021/04/Gender\\_info-kit.pdf](https://oxygen.org.am/wp-content/uploads/2021/04/Gender_info-kit.pdf)

28 Joint Proposal for a COUNCIL DECISION on the conclusion, on behalf of the European Union, of the Comprehensive and Enhanced Partnership Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and the Republic of Armenia, of the other part. (2017, September 25). Eur-LEX. Retrieved May 15, 2024, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017JC0037>

29 Եվրամիություն–Հայաստան Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը (CEPA), [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_782](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_782)

30 «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային բաղադրականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույցը, ՄԱԿ–Կանայք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և CIVITTA հետազոտական կենտրոն, 2023 թ., <https://www.mlsa.am/blockpage/129>



# ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ<sup>31</sup> ամրագրված է գենդերային հավասարության իրավունքը: Սահմանադրության 28-րդ հոդվածով երաշխավորվում է բոլորի հավասարությունը օրենքի առջև: 30-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ «կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են»: Կանանց և տղամարդկանց միջև

փաստացի հավասարության խթանումը տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներից է (Հոդված 86):

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը<sup>32</sup>, որն ընդունվել է 2013 թվականին, ամրագրում է հնարավորությունների հավասարությունը և օրենքի առջև հավասար վերաբերմունքը՝ ընդգծելով հատկապես հանրային հատվածը, աշխատանքը, զբաղվածությունը, առողջապահությունը, կրթությունը և ընտրական իրավունքները (Հոդվածներ 1 և 2) և ուղղակիորեն արգելելով անհավասար վարձատրությունը կամ աշխատանքի պայմանները՝ սահմանելով դա որպես ուղղակի խտրականության տեսակ (Հոդված 6):

Հայաստանն առաջընթաց ունի որոշումներ կայացնող պաշտոններում կանանց մասնակցությունը խթանող միջոցառումներում՝ Ընտրական օրենսգրքում սահմանելու առումով: Ընտրական օրենսգրքը, որն ուժի մեջ է մտել 2016 թվականին, նախատեսում է գենդերային բաժնեմասեր, որոնք նպաստում են կանանց ավելի ակտիվ մասնակցությանը երկրի քաղաքական կյանքում՝ միաժամանակ սահմանելով կանանց ներկայացվածության ավելի արդյունավետ բաժնեմաս (կանանց 25%-ի չափով ներկայացվածությունն ընտրական մարմիններում՝ 20%-ի փոխարեն): Միևնույն ժամանակ նախատեսվել է աստիճանական մոտեցում՝ ավելի բարձր քվոտա սահմանելով 2021 թվականի համար (30%): Ավելին՝ կիրառվում է նաև ռոտացիայի մեխանիզմ, որի համաձայն՝ կին պատգամավորի հրաժարականի կամ այլ պաշտոնի անցնելու դեպքում նրան փոխարինողը նույնպես կին պետք է լինի:

Գենդերային քվոտաներ նախատեսվել են նաև դատական համակարգի համար: Դատական օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն<sup>33</sup> գենդերային հավասարակշռությունը հաշվի է առնվում դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակը կազմելիս, մասնավորապես, եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը պակաս է դատավորների ընդհանուր թվի 25 տոկոսից, ապա դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում երաշխավորվում է առավելագույն, սակայն ոչ պակաս, քան Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն կեսից ավելի, «կողմ» ձայներ ստացած այդ սեռի ներկայացուցիչների համար մինչև 50

31 ՀՀ Սահմանադրություն, 2015 թ.,  
[arlis.am/DocumentView.aspx?docid=102510](https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=102510)

32 «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը, 2013 թ.,  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138982#>

33 Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքը, 2018 թ.,  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=146620#>

տոկոս տեղ: Ավելին՝ Դատական օրենսգրքով գենդերային քվոտա է նախատեսվում Բարձրագույն դատական խորհրդի համար, մասնավորապես Բարձրագույն դատական խորհրդում դատավոր անդամների սեռերի ներկայացվածության նպատակով միևնույն սեռի ներկայացուցիչների թվակազմը հնարավորին չափ պետք է սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով (Հոդված 76, մաս 3): Գենդերային քվոտան կիրառելի է Բարձրագույն դատական խորհրդի միայն դատավոր անդամների նկատմամբ, բայց ոչ Բարձրագույն դատական խորհրդի այն անդամների նկատմամբ, որոնք ընտրվում են Ազգային ժողովի կողմից: 2015 թվականին Հայաստանն ընդունել է Դատավորների թեկնածուների միջև գենդերային հավասարակշռությանը նպաստելու մասին 2015–2017 թվականների գործողությունների ծրագիրը<sup>34</sup>: Վերջինս նախատեսում է, ի թիվս այլ գործողությունների, (I) մշտադիտարկում՝ պարզելու համար դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ տարբեր հասարակական խմբերում առկա մոտեցումները և կարծիքները, (II) ուսումնական նյութերի և ուսումնական թեմատիկ ծրագրերի մշակում՝ հիմնվելով միջազգային փորձի վերլուծության վրա, (III) գենդերային հավասարությանը վերաբերող կարողությունների զարգացում, (IV) համագործակցություն տարբեր կրթական հաստատությունների, ՀԿ-ների և միջազգային կազմակերպությունների հետ, (V) աղջիկների և երիտասարդ կանանց շրջանում իրավաբանական մասնագիտությունների մատչելիության խթանում, (VI) դատական համակարգում գենդերային հավասարության խնդրին նվիրված՝ իրազեկության բարձրացման նպատակ հետապնդող քննարկումների, կլոր սեղանների, սեմինարների կազմակերպում: ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովը Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում նշել է, որ գործողությունների ծրագիրը դրական զարգացում է երկրի համար<sup>35</sup>:

2019 թվականին ՀՀ կառավարությունն ընդունել է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը<sup>36</sup>: Գերակա ոլորտների թվում են կանանց առաջնադասման ազգային մեխանիզմի կատարելագործումը, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում, սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարումը, կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնումը, այդ թվում՝ աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար նպաստավոր պայմանների ստեղծումը, գենդերով պայմանավորված խտրականության կանխումը, այդ թվում՝ կանանց քաղաքական ներկայացվածության ավելացման խթանումը և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարումը<sup>37</sup>:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը նույնպես անդրադառնում է խտրականության արգելքին, այդ թվում՝ սեռի հիմքով: 2019 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում այն համալրվել է խտրականությունն արգելող 3.1-հոդվածով: Հոդվածի 2-րդ մասի

34 ՀՀ դատարանների նախագահների խորհրդի որոշում, 29 օգոստոսի, 2014 թ., N 04-Ն, «Դատավորների թեկնածուների միջև սեռային (գենդերային) հավասարակշռությանը նպաստելու մասին», <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=77173>

35 ԿՆԽՎԿ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 18 նոյեմբերի, 2016 թ., պարբ. 5, <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>

36 ՀՀ կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 19-ի N 1334-Լ որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>

37 Են զեկույց, Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ, 2021 թ., <https://rm.coe.int/arm-prems-080621-arm-2651-gender-equality-in-the-judiciary-of-armenia-/1680a3ef53>

համաձայն՝ «խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի .... պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է ... աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը...»: Հոդվածում ամրագրվել է նաև աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում գործնական հատկանիշերից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելու արգելքը՝ բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի, կամ եթե դա բխում է աշխատանքային ներհատուկ պահանջներից: 2023 թվականի մայիսից ուժի մեջ մտան նաև աշխատանքում սեռական բռնության և սեռական ոտնձգության սահմանումներն ու արգելքն ամրագրող դրույթները: Օրենքը սահմանում է սեռական ոտնձգությունը որպես «աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ գործուղումները) սեռական բնույթի անցանկալի արարք, որն ունի ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում (ներառյալ սեռական բնույթի առաջարկները, հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է արժանապատվությունը նվաստացնող կամ սոցիալական մեկուսացման դրդող աշխատանքային միջավայր»<sup>38</sup>:

2022 թվականի հուլիսից խտրականությունը որպես հանցագործություն տեղ է գտել ՀՀ քրեական օրենսգրքում: Ըստ 203-րդ հոդվածի՝ քրեական պատասխանատվություն է սահմանված տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորման համար, որը ոտնահարում է անձի իրավունքները կամ ազատությունները, կամ որով անձին առավելություններ են տրվում՝ առանց օբյեկտիվ հիմքի կամ իրավաչափ նպատակի՝ սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշերի, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծննդի, առողջական վիճակի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների հիմքով: Որպես ծանրացնող հանգամանք՝ հոդվածի երկրորդ մասը նախատեսում է պատասխանատվություն խտրականության դրսևորման դեպքում, որը կատարվել է իշխանական կամ ծառայողական լիազորությունները կամ դրանցով պայմանավորված ազդեցությունն օգտագործելով<sup>39</sup>:

38     ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 2004 թ.,  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=185675>

39     ՀՀ քրեական օրենսգիրք, 2021 թ.,  
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=191266>

# ՕՐԵՆՔԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքն ընդունվել է 2013 թվականի մայիսի

20-ին և ուժի մեջ է մտել նույն թվականի հունիսի 29-ին: Օրենքը ՀՀ-ում գենդերային հավասարությանն ուղղված առաջին նորմատիվ իրավական ակտն էր: Օրենքի նպատակն է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության ապահովումը, կանանց և տղամարդկանց իրավական պաշտպանությունը գենդերային խտրականությունից, քաղաքացիական հասարակության ձևավորմանն աջակցումը և հասարակության մեջ ժողովրդավարական հարաբերությունների հաստատումը: Իսկ Օրենքի խնդիրներն են կանանց և տղամարդկանց իրավունքների, պարտականությունների և պատասխանատվության իրական հավասարությունը, նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը և խտրականության բացառումը, հնարավորությունների հավասարությունը, արդյունքի հավասարությունն ապահովելը:

Չնայած Օրենքի համապարփակ կարգավորման նպատակներին և ուղղվածությանը՝ Օրենքը ծավալուն չէ: Այն բաղկացած է 7 գլխից:

*Առաջին գլուխն* անդրադառնում է գենդերային հավասարության վերաբերյալ հիմնական հասկացություններին և սկզբունքներին, խտրականության տեսակներին և այն դեպքերին, որոնք չեն համարվում գենդերային խտրականություն:

*Երկրորդ գլուխը* ներառում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության ընդհանուր բնութագիրը և հիմնական ուղղությունները, քաղաքականության իրագործման մշտադիտարկումը և գենդերային վիճակագրությունը:

*Երրորդ գլուխը* ներկայացնում է գենդերային հավասարության երաշխիքները պետության կառավարման և հանրային ծառայության մեջ՝ անդրադառնալով հիմնական քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքներին:

*Չորրորդ գլուխը* նվիրված է գենդերային հավասարության ապահովման մեխանիզմին՝ որպես այդպիսին թվարկելով պետական լիազոր մարմինների լիազորությունները:

*Հինգերորդ և վեցերորդ գլուխները* վերաբերում են գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականության իրագործման ֆինանսավորմանը և եզրափակիչ դրույթներին:

2013 թվականի օգոստոսի 2-ին ՀՀ վարչապետի N 686-Ա որոշմամբ հաստատվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող միջոցառումների ցանկը, որում միակ նախատեսված միջոցառումը «Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության ծրագրերի մշտադիտարկման և տեղեկատվության փոխանակման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը ՀՀ կառավարությունը ներկայացնելն էր՝ որպես պատասխանատու մարմին սահմանելով ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, իսկ իրավական ակտի նախագիծը ներկայացնելու վերջնաժամկետն էր 2014 թվականի ապրիլի երրորդ տասնօրյակը: *Կառավարության որոշումն այդպես էլ չի ընդունվել:*

Ուշագրավ է, որ **Օրենքն իր գոյության 11 տարիների ընթացքում փոփոխությունների է ենթարկվել ընդամենը մեկ անգամ՝** 2020 թվականի հունվարի 21-ին<sup>40</sup>, որը պայմանավորված էր մի շարք օրենքներում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքների նախագծերի փաթեթը «Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն, «Հանրային ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն, «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-207-Ն օրենքներին համապատասխանեցնելու հետ<sup>41</sup>: **Այս տեսանկյունից կասկածի տակ են Օրենքի արդիականությունն ու կիրառականությունը**, քանի որ 11 տարիների ընթացքում տեղի են ունեցել օրենսդրական և իրավիճակային մի շարք փոփոխություններ, որոնք պետք է արտացոլված լինեին նաև ինդերո առարկա օրենքում:



40 «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը՝ ընդունված 2020 թ. հունվարի 21-ին, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=152402>:

41 «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» նախագծի հիմնավորում, <https://www.e-draft.am/ru/projects/1154/justification>



## ԳԼՈՒԽ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ



Օրենքի առաջին հոդվածները սահմանում են Օրենքի կարգավորման առարկան, խնդիրներն ու նպատակները: Ըստ 1-ին հոդվածի՝ Օրենքը սահմանում 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:



**Հոդված 1.** Սույն օրենքը սահմանում 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:

Իսկ 2-րդ հոդվածը նշում է, որ Օրենքի նպատակը հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության ապահովումն է, կանանց և տղամարդկանց իրավական պաշտպանությունը գենդերային խտրականությունից, քաղաքացիական հասարակության ձևավորմանն աջակցումը և հասարակության մեջ ժողովրդավարական հարաբերությունների հաստատումը: Օրենքի խնդիրներն են կանանց և տղամարդկանց իրավունքների ապահովումը, պարտականությունների և պատասխանատվության իրական հավասարությունը, նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը և խտրականության բացառումը, հնարավորությունների հավասարությունը, արդյունքի հավասարությունը: Ընդհանուր առմամբ, սկզբից ևեթ Օրենքը նախանշում է բազմաթիվ ոլորտներում հավասար հնարավորությունների սահմանման նպատակը, սակայն հետագայում հոդվածների վերլուծությունից պարզվում է, որ համապատասխան կարգավորման հիմքերը սույն Օրենքով չեն դրվել՝ սահմանափակվելով մի քանի ոլորտներով: ԵԱՀԿ/Եվրոպայի խորհրդի անդամ երկրներում ընդունված փորձ է գենդերային հավասարության վերաբերալ օրենքներում ներկայացնել Օրենքի նպատակը, մասնավորապես նրանք պետք է ընդգծեն գենդերային խտրականության հարցերում թերությունները վերացնելու նպատակները՝ անդրադառնալով գենդերային կարծրատիպերին, նախապաշարմունքներին և բռնությանը և ապահովելով կյանքի բոլոր ոլորտներում հավասար մասնակցություն որոշումների կայացմանը: Խտրականության դեմ և/կամ գենդերային հավասարության օրենսդրության ընդունումը, ներպետական օրենսդրությունը միջազգային պարտավորություններին և Սահմանադրությանը համապատասխանեցնելու ճանապարհին առաջին քայլն է: Սակայն գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված գործողությունները պահանջում են ոչ միայն հռչակագրային դրույթներ պարունակող, այլև արդյունավետ օրենսդրություն, ինչը նշանակում է, որ այն պետք է լինի կիրառելի և հասնի ցանկալի արդյունքներին: Դա ապահովելու համար գենդերային հավասարության մասին օրենքները պետք է ունենան հստակ սահմանված նպատակ, որ անհատները և Օրենքի կատարման ու կիրառման համար պատասխանատու մարմինները ի վիճակի լինեն այն հասկանալու ու կիրառելու: Լավ մշակված և լիարժեք օրենսդրությունը հստակեցնում է օրենքի նպատակներն ու ընդհանուր բովանդակությունը՝ միաժամանակ խուսափելով իրավական բացերից կամ անորոշ, հակասական կամ երկիմաստ ձևակերպումներից, որոնք կարող են խաթարել իրավական որոշակիությունը և հանրության վստահությունը օրենսդրության նկատմամբ: Ավելին՝ գենդերային հավասարության մասին օրենքները պետք է ներառեն իրատեսական կիրառման և համապատասխանության

մեխանիզմներ: Բացի այդ՝ գենդերային իրավահավասարության օրենսդրության միայն ընդունումը հազիվ թե գործնականում հանգեցնի ակնկալվող արդյունքների, եթե չուղեկցվի օրենսդրությունից դուրս համապարփակ ռազմավարություններով և գործողությունների ծրագրերով, ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսների համարժեք բաշխմամբ, կրթության և կարողությունների զարգացման նախաձեռնություններով հաղորդակցության/շահերի պաշտպանության ոլորտում, և չլինի քաղաքական կամք՝ նպաստելու վարքագծի և մշակույթի փոփոխությանը:

Այսպես, օրինակ՝ 2008 թվականի «Հասարակությունում գենդերային հավասարության մասին» Ալբանիայի օրենքի<sup>42</sup> նպատակն է. «ա) ապահովել արդյունավետ պաշտպանություն գենդերային խտրականությունից, ինչպես նաև վարքագծի ցանկացած այլ ձևից, որը խրախուսում է գենդերային խտրականությունը. բ) սահմանել միջոցներ, որոնք երաշխավորում են տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորություններ՝ վերացնելու գենդերային խտրականությունը ցանկացած ձևով. գ) սահմանել կենտրոնական և տեղական պետական իշխանությունների պարտականությունները հասարակության մեջ գենդերային հավասարության խրախուսմանն աջակցող օրենքներ և քաղաքականություն մշակելու և կիրառելու համար»: Կանադայում զբաղվածության ոլորտում հավասարության ակտը<sup>43</sup> նպատակ ունի հասնելու հավասարության աշխատավայրում, որպեսզի ոչ մի անձ չզրկվի աշխատանքի հնարավորություններից կամ նպաստներից՝ ունակությամբ չպայմանավորված պատճառներով, և այդ նպատակի իրագործման համար շտկելու կանանց, աբորիգեն ժողովուրդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և փոքրամասնությունների նկատմամբ զբաղվածության ոլորտում առկա անբարենպաստ պայմանները՝ կիրառելով այն սկզբունքը, որ զբաղվածության ոլորտում հավասարությունն ավելին է, քան մարդկանց հետ նույն կերպ վարվելը, այն նաև ենթադրում է ըստ անհրաժեշտության, հատուկ միջոցների կիրառում՝ հաշվի առնելով տարբեր անձանց միջև առկա տարբերությունները: Ֆինլանդիայի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին» օրենքը (609/1986) նպատակ ունի կանխելու գենդերային հիմքով խտրականությունը, նպաստելու կանանց և տղամարդկանց հավասարությանը և այդպիսով բարելավելու կանանց կարգավիճակը հատկապես աշխատանքային գործունեության առումով: Ավելին՝ սույն օրենքի նպատակն է կանխել գենդերային ինքնության կամ գենդերային դրսևորումների վրա հիմնված խտրականությունը: Իսլանդիայի «Անկախ սեռից հավասար կարգավիճակի և հավասար իրավունքների մասին» օրենքը<sup>44</sup> սահմանում է. «Սույն ակտի նպատակն է կանխել գենդերային հիմքով խտրականությունը և պահպանել գենդերային հավասարությունը և գենդերային հավասար հնարավորությունները հասարակության բոլոր ոլորտներում: Բոլոր մարդիկ պետք է ունենան հավասար հնարավորություններ՝ օգտվելու սեփական ձեռնարկությունից և զարգացնելու իրենց հմտությունները՝ անկախ սեռից»:

***Համադրելով տարբեր երկրների օրենսդրությունները, ինչպես նաև ԵՄ Նախարարների կոմիտեի անդամ երկրներին գենդերային հավասարության չափանիշերի և մեխանիզմների վերաբերյալ CM/Rec(2007)17 հանձնարարականը, որը նշում է, որ գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենսդրությունը պետք է արգելի սեռով պայմանավորված խտրականությունը կյանքի և***

42 Ալբանիայի «Հասարակությունում գենդերային հավասարության մասին» օրենքը, 2008 թ., <https://www.osce.org/files/f/docu-ments/6/e/36682.pdf>

43 Կանադայի «Զբաղվածության ոլորտում հավասարության» ակտը, 1995 թ., <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.40/1/page-1.html>

44 Իսլանդիայի «Անկախ սեռից հավասար կարգավիճակի և հավասար իրավունքների մասին» ակտը, 2020 թ., <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>



*հասարակության բոլոր ոլորտներում և ապահովի գենդերային դե յուրե հավասարություն՝ ներառյալ օրենքի խախտման դեպքում արդյունավետ պատժամիջոցները*

*և ՀՀ օրենքի նպատակները, պարզ է դառնում, որ առաջին երկու հոդվածներով մատնանշված նպատակներն ու խնդիրները ավելի ընդհանրական են, ու թեև որպես նպատակ նշված է տարբեր ոլորտներում իրավահավասարության երաշխիքների ստեղծումը, այդ երաշխիքները լիարժեք ներկայացված չեն, և Օրենքը լիարժեք կարգավորում չի նախատեսում բոլոր ոլորտներում իրավահավասարության ապահովման և պաշտպանության համար:*

Հաճախ երկրները նույնիսկ սահմանում են գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենքներում կարգավորման ավելի նեղ շրջանակ՝ շեշտադրելով որոշակի ոլորտում գենդերային հավասարության կարգավորումը, այսպես, օրինակ՝ Ֆինլանդիայի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին» օրենքը մանրամասն կարգավորում է աշխատանքային իրավահարաբերություններում իրավահավասարության հարցը և պատասխանատվությունը խախտումների համար, ինչը բխում է օրենքի առաջին հոդվածներից<sup>45</sup>: *Մինչդեռ հետազոտության մեկ այլ հատվածում կենսարկվի, որ ՀՀ օրենքը հատուկ կարգավորում չի նախատեսում տարբեր ոլորտների համար՝ սահմանափակվելով միայն հանրային ծառայության բնագավառում գենդերային իրավահավասարության վերաբերյալ կարգավորումներով:*

## ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱԼԳԵԼՔԸ

Ի լրումն 3-րդ հոդվածով սահմանված հիմնական հասկացությունների, որտեղ ներկայացվել են նաև ուղղակի և անուղղակի խտրականությունն ու սեռական ոտնձգությունը՝ Օրենքի 6-րդ հոդվածը մանրամասն կարգավորում է խտրականության արգելքը՝ պարզաբանելով ուղղակի և անուղղակի խտրականության ձևերը և այն դեպքերը, որոնց պարագայում տարբերակված մոտեցումը, ըստ ՀՀ օրենսդրության, չպետք է դիտվի որպես խտրականություն: Գենդերային հավասարության և խտրականության դեմ օրենսդրության վերաբերյալ իր իրավական ակնարկներում ԵԱՀԿ ԺՀՄԻԳ-ը պարբերաբար ընդգծում է վերոհիշյալ հասկացությունների սահմանումների հստակությունը միջազգային չափանիշերին համապատասխան ապահովելու անհրաժեշտությունը<sup>46</sup>:

*Այնուամենայնիվ, թե՛ 3-րդ հոդվածը, թե՛ 6-րդ հոդվածը չեն ներկայացնում միջազգային փաստաթղթերով սահմանված խտրականության բոլոր ձևերը: Խտրականության արգելքը պետք է ընդգրկի խտրական վարքագծի տարբեր տեսակներ՝ ներառյալ ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը, ոտնձգությունը, վիկտիմիզացիան, խտրականությունն ըստ պատկանելության կամ ասոցիատիվ խտրականությունը և այլն<sup>47</sup>:*

45 Ֆինլանդիայի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին» օրենքը (1987), The Equality Act aims at promoting equality between women and men, prevents direct and indirect discrimination based on gender, *improves the status of women particularly in working life*,

<https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1987/en/15993> .

46 ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ, ԵԱՀԿ տարածաշրջանում խտրականության դեմ օրենսդրության և լավ փորձի վերաբերյալ ուսումնասիրություն, 2019 թ., պարագրաֆ 58,

<https://www.osce.org/odihr/434810>

47 Օրինակ՝ Ֆինլանդիայի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին» օրենքը (1987) արգելում է խտրականությունը մի շարք դրույթների հիման վրա. հիմքերը, ներառյալ գենդերային ինքնությունը և գենդերային արտահայտությունը, հղիությունը, ծննդաբերությունը, ծնողությունը կամ ընտանեկան պարտականությունները: Արգելված խտրականությունը ներառում է նաև այլ ձևեր՝ սեռական ոտնձգություն, գենդերային ոտնձգություն, խտրականության մեջ ներգրավվելու ցանկացած հրաման կամ հրահանգ կամ հակաբայլեր կամ ինչ-որ մեկի հանդեպ ոչ այնքան բարենպաստ վերաբերմունք, քանի որ նա դիմել է իր իրավունքների պաշտպանության համար:

**Գենդերային բռնությունը նույնպես դիտվում է որպես կանանց նկատմամբ խտրականության ձև<sup>48</sup>:**

**Յոդված 6.2.** Գենդերային **ուղղակի խտրականության ձևեր** են՝ 1) ընտանեկան դրության, հղիության և ընտանեկան պարտականությունների կատարման հիմքով խտրականությունը. 2) միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով. 3) սեռական ոտնձգությունը. 4) երբ անձը սեռի հատկանիշով ենթարկվել, ենթարկվում կամ կարող է ենթարկվել առավել վատ կամ անբարենպաստ վերաբերմունքի միևնույն կամ նմանատիպ իրավիճակում:

3. Գենդերային **անուղղակի խտրականության ձևեր** են՝ 1) գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը զանգվածային լրատվությամբ, կրթության և մշակույթի միջոցով. 2) այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելու ձևով:

Այս համատեքստում նպատակահարմար է ճիշտ ձևակերպել արգելված վարքագիծը, որպեսզի բոլորի համար պարզ լինի, թե ինչ է կարելի, և ինչ չի կարելի: Օրինակ՝ ինչ վերաբերում է աշխատավայրում խտրականությանը, խտրականության հատուկ արգելքները կարող են վերաբերել հավասար աշխատանքի դիմաց անհավասար վարձատրությանը, աշխատանքից ազատելուն, ոտնձգությանը, սեռական ոտնձգությանը և սպառնալիքին, գենդերային անհավասարությանը, հղիության արձակուրդին, ծնողական արձակուրդին, երեխայի խնամքի արձակուրդին, մասնագիտական հնարավորությունների սահմանափակմանը, առաջխաղացմանը, պաշտոնի փոփոխությանը, վերապատրաստումներին, շարունակական կրթությանը, մասնագիտական ուսուցմանը, ուսումնական արձակուրդին, աշխատանքային միջավայրին, աշխատանքային պայմաններին և այլն<sup>49</sup>: Ըստ էության՝ Օրենքը պետք է հստակ սահմանի ուղղակի և անուղղակի խտրականության տարբերությունը:

**Ուղղակի գենդերային խտրականություն՝** սեռային պատկանելությունն ուղղակիորեն մատնանշող խտրականություն

**Անուղղակի գենդերային խտրականություն՝** առանց սեռային պատկանելության ուղղակի մատնանշման խտրականություն

Սահմանման մեջ սովորաբար պետք է նշվի, որ ուղղակի գենդերային խտրականությունը տեղի է ունենում, երբ առկա է պատճառահետևանքային կապ տուժող անձի սեռի և կիրառվող ոչ այնքան բարենպաստ վերաբերմունքի միջև, եթե այն չի հետապնդում օրինական նպատակ, կամ եթե կիրառված միջոցների և նախատեսված նպատակի միջև չկա ողջամիտ համաչափության հարաբերակցություն: Այսպես, օրինակ՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների

48 ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե (CEDAW Committee), Ընդհանուր հանձնարարական No. 19, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>, Կանանց նկատմամբ բռնության մասին (1992), Ընդհանուր հանձնարարական No. 35 (2017)՝ ի լրումն Ընդհանուր հանձնարարական No. 19-ի, <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based>

49 ԵԱՀԿ, ԺՅՄԻԳ, Համեմատական վերլուծություն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարության մասին օրենքների վերաբերյալ, 2024 թ., էջ 19, <https://shorturl.at/npFI8>

և հնարավորությունների երաշխիքների մասին» Ուզբեկստանի օրենքի (2019 թ.) 3-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «գենդերային հիմքով ուղղակի խտրականությունը նշանակում է ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակն է կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և ազատությունների ժխտումը հասարակության կյանքի բոլոր ոլորտներում, ներառյալ խտրականությունը ընտանեկան կարգավիճակի, հղիության, ընտանեկան պարտականությունների, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների, հավասար աշխատանքի և որակավորման համար տարբեր աշխատանքային վարձատրության նկատմամբ»<sup>50</sup>: Եվրոպայի խորհրդի կողմից մշակված տերմինաբանական բառարանը նշում է, որ ուղղակի խտրականությունը վերաբերում է նվազ բարենպաստ վերաբերմունքին, չափանիշին կամ գործելակերպին, որն «ուղղակիորեն և բացահայտորեն հիմնված է բացառապես տղամարդկանց կամ կանանց սեռով և հատկանիշերով պայմանավորված տարբերությունների վրա, որոնք չեն կարող օբյեկտիվորեն հիմնավորվել»<sup>51</sup>:

Անուղղակի խտրականությունը տեղի է ունենում, երբ օրենքը, քաղաքականությունը, ծրագիրը կամ գործելակերպը կարծես թե խտրական չեն, բայց խտրական ազդեցություն են ունենում, երբ կիրառվում են և չեն կարող օբյեկտիվորեն և ողջամտորեն հիմնավորվել<sup>52</sup>:

Անուղղակի խտրականություն կարող է առաջանալ, օրինակ, երբ նախապես գոյություն ունեցող անհավասարությունների պատճառով կանայք որոշակի հնարավորությունից կամ նպաստից օգտվելու առումով տղամարդկանց համեմատ անբարենպաստ վիճակում են: Գենդերային չեզոք օրենքի կիրառումը կարող է առաջացնել կամ սրել առկա անհավասարությունը<sup>53</sup>:

Այսպես, օրինակ՝ Բոսնիա և Հերցեգովինայում օրենքը նշում է՝ գենդերային հիմքով անուղղակի խտրականությունը տեղի է ունենում, երբ ակնհայտորեն չեզոք իրավական չափանիշերը կամ գործելակերպը, որոնք հիմնված են հավասարության սկզբունքի վրա, հանգեցնում են մեկ սեռի՝ մյուս սեռի համեմատ անբարենպաստ վիճակի<sup>54</sup>:

Գենդերային հավասարության մասին օրենքը պետք է նաև ներառի արգելված խտրական վերաբերմունքի/վարքագծի բոլոր ձևերի հստակ սահմանումները՝ նշելով որոշակի ակտերը, որոնք պատկանում են արգելված խտրական վերաբերմունքի/վարքագծի յուրաքանչյուր ձևին, սովորաբար ոչ սպառնիչ ցանկի միջոցով:

*Վերադառնալով ներպետական օրենսդրությանը՝ «Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասար իրավունքների և հնարավորությունների մասին» օրենքին, ակնհայտ է, որ 3-րդ հոդվածում տեղ գտած ուղղակի և անուղղակի խտրականության սահմանումները թերի են և անավարտ: Ըստ 3-րդ հոդվածի՝ ուղղակի գենդերային խտրականությունը սեռային պատկանելությունն ուղղակիորեն*

50 «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների երաշխիքների մասին» Ուզբեկստանի Հանրապետության օրենքը (2019 թ.), <https://lex.uz/docs/5167654>

51 Council of Europe, Gender Equality Glossary, 2015[English, French], <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>

52 Անուղղակի խտրականության հայեցակարգը մշակվել է ԵՄ-ում՝ կապված կես դրույթով աշխատողների անբարենպաստ դիրքի հետ, որոնց մեծամասնությունը կանայք են: Եվրոպական միության հիմնարար իրավունքների գործակալություն և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2011, Ձեռնարկ եվրոպական ոչ խտրական իրավունքի մասին, <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/handbook-european-non-discrimination-law>

53 Եև, Գենդերային հավասարության բառարան, 2015 թ. [English, French], <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>

54 Բոսնիա և Հերցեգովինայի «Գենդերային հավասարության մասին» օրենքը, 2003 թ., <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlgebod/2003/en/77176>

մատնանշող խտրականությունն է, իսկ անուղղակի գենդերային խտրականությունը առանց սեռային պատկանելության ուղղակի մատնանշման խտրականությունն է: Ավելին՝ 3-րդ հոդվածով նախանշված սահմանումների մեջ, ինչպես նաև Օրենքի այլ հոդվածներում, արդեն նշվել է, բացակայում են խտրականության այլ տեսակների վերաբերյալ կարգավորումները, ինչպիսիք են վիկտիմազիցիան, ասոցիատիվ խտրականությունը կամ ըստ պատկանելության այն խտրականությունը, երբ կանայք կրկնակի խտրական վերաբերմունքի են արժանանում՝ պայմանավորված ուղեկցող հիվանդությամբ կամ հաշմանդամությամբ:

Ինչ վերաբերում է 6-րդ հոդվածում տեղ գտած խտրականության ձևերին, որոնք, ըստ էության, Օրենքում ներկայացված են սպառնիչ ցանկով, նույնպես լիովին չեն արտացոլում ուղղակի և անուղղակի խտրականության բոլոր տեսակները, մասնավորապես աշխատանքային հարաբերություններում սեռի հատկանիշով պայմանավորված անբարենպաստ պայմանները:

Բացի այդ՝ որպես ուղղակի խտրականության ձև մատնանշված այն կետը, ըստ որի՝ անձը սեռի հատկանիշով ենթարկվել, ենթարկվում կամ կարող է ենթարկվել առավել վատ կամ անբարենպաստ վերաբերմունքի միևնույն կամ նման իրավիճակում, ընդհանրական է և կիրառման տեսանկյունից, այդ թվում՝ դատական պաշտպանության տեսանկյունից, խնդրահարույց, մանավանդ այն պայմաններում, երբ դատավարական օրենսգրքերում ապացուցման բեռի վերաբերյալ խտրականության զոհի համար բարենպաստ կարգավորում դեռևս գոյություն չունի: Նման օրենսդրական բացերը Օրենքը դարձնում են դեկլարատիվ:

**Խնդրահարույց է նաև անուղղակի խտրականության պարագայում այն ձևակերպումը, որ անուղղակի խտրականություն են համարվում այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելու ձևով: Նման ընդհանրական ձևակերպումը նույնպես կիրառելիության, ինչպես նաև պաշտպանության համար ապացուցման տեսանկյունից չափազանց սահմանափակ է:**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2019 թվականին կատարված փոփոխությունների արդյունքում Օրենսգիրքը համալրվել է խտրականությունն արգելող 3.1-ին հոդվածով: Հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի .... պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է ... աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը...»: Հոդվածում ամրագրվել է նաև աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում գործնական հատկանիշերից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելու արգելքը՝ բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի, կամ եթե դա բխում է աշխատանքային ներհատուկ պահանջներից: 2023 թվականի մայիսին ընդունվել են նաև աշխատանքում սեռական բռնության և սեռական ոտնձգության սահմանումներն ու արգելքն ամրագրող դրույթները: Օրենքը սահմանում է սեռական ոտնձգությունը որպես «աշխատավայրում կամ

աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ գործուղումները) սեռական բնույթի անցանկալի արարք, որն ունի ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում (ներառյալ սեռական բնույթի առաջարկները, հպումները), և որն ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է արժանապատվությունը նվաստացնող կամ սոցիալական մեկուսացման դրդող աշխատանքային միջավայր»<sup>55</sup>:

2022 թվականի հուլիսից ուժի մեջ է մտել նաև նոր Զրեական օրենսգիրքը, և խտրականության սահմանումն առկա է Օրենսգրքում որպես բրեյդերեն պատժելի արարք: Զրեական պատասխանատվություն սահմանված է տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորման համար (այդ թվում նաև սեռի հիմքով), եթե այն ուսնահարում է անձի իրավունքները կամ ազատությունները, կամ որով անձին առավելություններ են տրվում առանց օբյեկտիվ հիմքի կամ իրավաչափ նպատակի<sup>56</sup>:

***Վերոնշյալ իրավական ակտերի վերաբերելի դրույթների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ի տարբերություն Գենդերային հավասարության մասին օրենքի՝ աշխատանքային և բրեական օրենսդրությունները նախատեսում են ավելի ընդլայնված և ներառական կարգավորումներ:***

Անդրադառնալով 6-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, որը թվարկում է այն դեպքերը, որոնք չեն համարվում գենդերային խտրականություն՝ կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների կարգավորման հարցերում տարբերությունների սահմանումը՝ պայմանավորված հղիությամբ և ծննդաբերությամբ, երեխայի խնամքով և կրծքով կերակրելով, օրենքով սահմանված դեպքերում բացառապես տղամարդկանց պարտադիր զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայության անցնելը, օրենքի հիմքով ժամանակավոր հատուկ միջոցների կիրառումը, որոնք ուղղված են իրավական կարգավորման ենթակա քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և այլ հարաբերություններում գենդերային հավասարության հաստատմանը, կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի պահպանման առանձնահատկությունները՝ կապված նրանց վերարտադրողական առողջության պահպանման հետ, մասնագիտական որակավորմանը ներկայացվող պահանջների սահմանումը՝ հիմնված պարտականությունների՝ միայն որոշակի սեռի անձանց կատարման հնարավորության վրա, այն տարբերությունների սահմանումը, որը պայմանավորված է տարբեր սեռերի կենսաբանական առանձնահատկությամբ, կրոնական կանոնական ծեսերը, պետք է նշել, որ սույն մասով Օրենքը նույնպես ունի փոփոխությունների կարիք:

Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 6-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է, որ արգելվում է անձի վերաբերյալ սեռի հատկանիշով պայմանավորված վիրավորական և նվաստացուցիչ հրապարակային հայտարարություն անելը՝ ներառյալ զանգվածային լրատվության միջոցներով: *ՀՀ համապատասխան օրենսդրական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված համալիր օրենսդրական փոփոխություններ չեն կատարվել որևէ օրենքում, հետևաբար պետության կողմից չի դրսևորվել համալիր մոտեցում Օրենքի կիրառումն ապահովելու ուղղությամբ: Օրինակ՝ Օրենքի նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ արգելվում է գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը զանգվածային*

55 «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»

ՀՀ օրենքը, 2023 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=178448>

56 ՀՀ բրեական օրենսգիրք, 2021 թ., հոդված 203:

լրատվության միջոցներով: Մինչդեռ «Չանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենքում<sup>67</sup> որևէ կարգավորում այս կապակցությամբ առկա չէ: Թեև 2020 թվականի հուլիսի 16-ին ընդունվել է «Տեսալսողական մեդիայի մասին» օրենքը, որի հոդված 9-ի 7-րդ մասով նախատեսվում է, որ արգելվում են տեսալսողական հաղորդումները, որոնց միջոցով տարածվում է ազգային, ռասայական, սեռային, կրոնական, տարիքային, հաշմանդամության, անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հատկանիշներով խտրականություն, կամ որոնք պարունակում են նման նպատակ հետապնդող տեղեկատվություն, սակայն նման փոփոխություն չի նախատեսվել «Չանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենքում և համապատասխան գործնական քայլեր չեն ձեռնարկվել ի կատարումն նոր օրենքի մեջ տեղ գտած խտրականության արգելքի ապահովման համար:

Պետք է նշել, որ այս համատեքստում ՀՀ նոր քրեական օրենսգրքի 329-րդ հոդվածով քրեականացվել է ատելություն, խտրականություն, անհանդուրժողականություն կամ թշնամանք հրահրելուն կամ քարոզելուն ուղղված հրապարակային խոսքը, ինչպես նաև այդ նպատակով նյութեր կամ առարկաներ տարածելը: Հոդվածի դիսպոզիցիան ներառում է անձի կամ անձանց խմբի նկատմամբ ռասայական, ազգային, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումով, կրոնով, քաղաքական կամ այլ հայացքներով կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներով պայմանավորված ատելություն, խտրականություն, անհանդուրժողականություն կամ թշնամանք հրահրելուն կամ քարոզելուն ուղղված հրապարակային խոսքը, ինչպես նաև այդ նպատակով նյութ կամ առարկա տարածելը: Այնուամենայնիվ, հոդվածը խուսափում է սեռի հատկանիշով նման հայտարարություններ անելը կամ տեղեկություն տարածելը որպես խտրականություն հրահրող հիմք հստակ մատնանշելուց, ինչը նպատակահարմար կլիներ ի կատարումն Գենդերային հավասարության մասին ՀՀ օրենքի, ինչպես նաև ՀՀ միջազգային պարտավորությունների:

Ինչ վերաբերում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքին, այն 1087.1-ին հոդվածով նախատեսում է պատվին, արժանապատվությանը կամ գործարար համբավին պատճառված վնասի հատուցման կարգը և պայմանները որպես ոչ նյութական վնասի հատուցման կարգ: Այնուամենայնիվ, հոդվածը, ինչպես նաև ամբողջ գլուխը չեն մատնանշում սեռի կամ այլ հիմքով խտրականությունը որպես պատվին կամ արժանապատվությանը պատճառված վնաս, և այս տեսանկյունից դատական պաշտպանության դիմելը՝ վկայակոչելով սույն հոդվածը, խնդրահարույց է:

Հատկանշական է, որ Վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքով առհասարակ խտրականության կամ որևէ հատկանիշով վիրավորական և նվաստացուցիչ հրապարակային հայտարարություն անելու վերաբերյալ որևէ դրույթ գոյություն չունի:

**Հետևաբար, չնայած 6-րդ հոդվածում սեռի հատկանիշով հրապարակային վիրավորանքի և գենդերային կարծրատիպերի արգելքի վերաբերյալ դրույթների առկայությանը՝ գոյություն չունի Օրենքից բխող որևէ իրավակարգավորում սույն դրույթների իրացման համար:**

57 «Չանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենքը, 2003 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=164454>



## ԳԼՈՒԽ 2. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ,

ԴՐԱ ԻՐԱԳՈՐԾՄԱՆ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՈՒՄԸ  
ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՎԻՃԱԿԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ





Օրենքի 2-րդ գլուխը նվիրված է գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականության մշակմանը, դրա իրագործման մշտադիտարկման մեխանիզմի առկայությանը և գենդերային վիճակագրությանը:

Հոդված 8. Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության հիմնական ուղղություններն են՝ 1) գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների վերաբերյալ միջազգային իրավունքի սկզբունքների և նորմերի, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների կատարումը. 2) գենդերային հավասարության ապահովման համար նորմատիվ իրավական բազայի ձևավորումը, կատարելագործումը, զարգացումը և միջազգային իրավունքի սկզբունքներին և նորմերին համապատասխանեցումը. 3) գենդերային հավասարության ապահովման համար գործուն իրավական և կազմակերպական մեխանիզմների ստեղծումը. 4) գենդերային հավասարության հասնելուն ուղղված պետական նպատակային ծրագրերի և միջոցառումների մշակումն ու իրագործումը և դրանց ֆինանսավորումը. 5) կանանց և տղամարդկանց հնարավորությունների միջև անհավասարության վերացմանը միտված ժամանակավոր հատուկ միջոցների կիրառումը. 6) գենդերային վիճակագրության և գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման մշտադիտարկման իրականացումը.

Դեռ 2010 թվականին ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշմամբ ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը<sup>58</sup>, որով սահմանվում են կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններն ու երկրում հավասարության հասնելու համար ընդհանուր ռազմավարական քայլերը: Այս փաստաթուղթը ելակետային էր, քանի որ հետագայում հայեցակարգային նպատակների իրականացման, ինչպես նաև ընտանեկան բռնության կանխարգելման նպատակով ընդունվեցին «Գենդերային քաղաքականության 2011–2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը»<sup>59</sup> և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011–2015 թվականների ազգային ծրագիրը»<sup>60</sup>: Այս փաստաթղթերից բացի՝ 2017 թվականի դեկտեմբերին Հայաստանի Հանրապետությունն ընդունել է «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենքը<sup>61</sup> (2024 թ. ապրիլի 12-ին ընդունված փոփոխություններով, որոնք ուժի մեջ են մտել հուլիսի 1-ից. սույն օրենքի վերնագիրը վերաշարադրվել է **«Ընտանեկան և կենցաղային բռնության կանխարգելման ու ընտանեկան և կենցաղային բռնության**

58 ՀՀ կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի N 5 արձանագրային որոշում «Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի մասին», [https://www.gov.am/u\\_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf](https://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf)

59 Հայաստանի Հանրապետության կառավարության նիստի արձանագրությունից բաղվածք, 20 մայիսի, 2011 թ., N 19, «Գենդերային քաղաքականության 2011–2015 թթ. ռազմավարական ծրագիրը և գենդերային քաղաքականության 2011 թ. միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին», <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=61509>

60 Հայաստանի Հանրապետության կառավարության նիստի արձանագրությունից բաղվածք, 17 հունիսի, 2011 թ., N 23, «Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագրին, ընդդեմ գենդերային բռնության 2011–2015 թթ. ռազմավարական ծրագրին և ընդդեմ գենդերային բռնության 2011 թ. միջոցառումների ծրագրին հավանություն տալու մասին» <https://www.irtek.am/views/act.aspx?tid=61530>

61 «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենքը, 2017 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=179720>



**ենթարկված անձանց պաշտպանության մասին» օրենք<sup>62</sup>** անվանմամբ), որով նախատեսվում է քայլեր ձեռնարկել ընտանեկան բռնության կանխարգելման և բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության ուղղությամբ: Օրենքի շրջանակում ձևավորվել է Ընտանեկան բռնության կանխարգելման խորհուրդը<sup>63</sup>, որում ներառված են պետական մարմինների և քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներ: Բացի այդ՝ դեռևս 2012 թվականին Կառավարության կողմից մշակվել է «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը<sup>64</sup>: Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի հրամանով նախատեսվում էր ձեռնարկը փոխանցել շահագրգիռ կողմերին և քայլեր ձեռնարկել ցուցիչների ներդրման համար: Այս ձեռնարկի հիմնական նպատակը գենդերային վիճակագրության մշակումն էր: Հարկ է նշել, որ մշակված ցուցիչները բավականին ընդգրկուն էին, ներառում էին բոլոր ոլորտները և համապատասխանում էին միջազգային փաստաթղթերով սահմանված կանոններին: Ընդ որում՝ դրանք ոչ միայն քանակական էին, այլև որակական: Դրանց արդյունավետ կիրառումը հնարավորություն կտար գնահատելու պետական ծրագրերի արդյունավետությունն ու ազդեցությունը տարբեր սոցիալական խմբերի վրա: Արդյունքում քաղաքականությունները կվերաձևակերպվեին՝ համապատասխանելով կանանց և տղամարդկանց տարբերվող կարիքներին: Ցուցիչները կարող էին օգտագործվել ոչ միայն առանձին ծրագրերի գնահատումն իրականացնելու, այլև բյուջեն գենդերազգայուն դարձնելու համար<sup>65</sup>: Մինչդեռ ձեռնարկն այդպես էլ գործնական կիրառություն չի ստացել:

Օրենքի վերոնշյալ գլխի իրացման տեսանկյունից կարևոր քայլ էր ՀՀ կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի նիստի ընթացքում հաստատված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակված **«Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարությունը»<sup>66</sup>**: Վերջինս սահմանում է գենդերային քաղաքականության հիմնական առաջնահերթությունները՝ առանձնացնելով հինգ գերակա ոլորտներ: Ըստ փաստաթղթի՝ գենդերային զգայուն բյուջեի գործիքակազմի մշակումը և ներդրումը «գենդերային խտրականության կանխարգելում» գերակա նպատակի կարևորագույն գործիքներից է: Ուշագրավ է, որ ռազմավարությունը գենդերային զգայուն բյուջետավորման գործիքակազմի կիրառումը զուգադրում է մեկ այլ կարևոր քայլի հետ, որը վերաբերում է սեռով տարբերակված վիճակագրության անհրաժեշտությանը<sup>67</sup>:

62 ««Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, 2024 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=192526>

63 Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թ. դեկտեմբերի 28-ի N 1685-Ա որոշումը «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման խորհրդի անհատական կազմը հաստատելու մասին», <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=127569>

64 ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2012 թ. հոկտեմբերի 19-ի հրամանը «Գենդերազգայուն և տարանջատված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը հաստատելու մասին, [https://www.gov.am/u\\_files/file/xorhurdner/kananc-xorh/Gender-metodakan%20dzernark.pdf](https://www.gov.am/u_files/file/xorhurdner/kananc-xorh/Gender-metodakan%20dzernark.pdf)

65 Բաց հասարակության հիմնադրամներ, Ինչպես աշխատեցնել գենդերային զգայուն բյուջետավորումը Հայաստանում, 2020 թ., <https://shorturl.at/hHQU7>

66 ՀՀ կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 19-ի N 1334-Լ որոշում, «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին», <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151906>

67 Բաց հասարակության հիմնադրամներ, Ինչպես աշխատեցնել գենդերային զգայուն բյուջետավորումը Հայաստանում, 2020 թ., <https://shorturl.at/hHQU7>

2019–2023 թվականների ռազմավարության մշտադիտարկման համար Ռազմավարության միջոցառումների ծրագրով նախատեսվում էր ներդնել գենդերային քաղաքականության ծրագրերի մշտադիտարկման և տեղեկության փոխանակման մեխանիզմ, որը կնպաստի ռազմավարության նախատեսված միջոցառումների իրականացման արդյունավետության գնահատմանը, ծագած խնդիրների հստակեցմանը և հնարավոր լուծումներին: **Այնուամենայնիվ, ցայսօր որևէ մշտադիտարկման ոլորտում որևէ գործընթաց չի գործարկվել: Հետևաբար, որպես այդպիսին, Գենդերային հավասարության օրենքի 9-րդ հոդվածով սահմանված մշտադիտարկման պահանջը թերի է իրագործվում:**

Բոլոր ռազմավարական փաստաթղթերի համար մշտադիտարկման համապետական ընդհանուր սկզբունքներ սահմանված են Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի «Պետական եկամուտների և ծախսերի վրա ազդեցություն ունեցող ռազմավարական փաստաթղթերի մշակման, ներկայացման և հսկողության իրականացման մեթոդական հրահանգը հաստատելու մասին» 1508-Լ որոշմամբ, որն ընդունվել է 2021 թվականի դեկտեմբերի 30-ին: Ըստ որոշման՝ *յուրաքանչյուր տարի (ռազմավարության ընդգրկման ժամանակահատվածի երկրորդ տարվանից սկսած) մինչև մարտի 31-ը պատասխանատու պետական կառավարման համակարգի մարմինները ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ են ներկայացնում ռազմավարության առաջընթացի հաշվետվությունը՝ միաժամանակ այն հրապարակելով պետական կառավարման համակարգի մարմնի պաշտոնական կայքում: Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարության պարագայում լիազոր մարմինը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն է, որը և պարտավոր է ներկայացնել մշտադիտարկման համար նախատեսված հաշվետվությունները և հրապարակել իր պաշտոնական կայքում: Ինչպես նաև Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 9-րդ հոդվածի համապատասխան՝ «գենդերային հավասարության ապահովման ծրագրեր և միջոցառումներ իրականացնող պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինները գենդերային հավասարության ուղղությամբ իրենց իրականացրած գործունեության վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված կարգով ամենամյա տեղեկատվություն են ներկայացնում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման համար պատասխանատու Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմին (այսուհետ՝ պետական լիազոր մարմին) և կարող են դա հրապարակել զանգվածային լրատվության միջոցներով»:* Մինչդեռ հոդվածում նշված՝ ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված հատուկ չափորոշիչ գոյություն չունի: Սույն բացը դարձնում է մշտադիտարկումը ոչ մատչելի, իսկ Օրենքի դրույթը՝ թերի:



**Հոդված 9.** Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման մշտադիտարկումն ու գնահատումն իրականացնում են պետական մարմինները Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված կարգով:

2024 թվականի փետրվարի 1-ին իրավական ակտերի նախագծերի քննարկման e-draft.am հարթակում հրապարակվել են 2024–2028 թվականների գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը և գործողությունների ծրագիրը<sup>68</sup>, որը մինչև ապրիլի կեսը Կառավարության կողմից դեռևս չի ընդունվել:

68 «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024–2028 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, <https://www.e-draft.am/projects/6821/about>

2024–2028 թվականների ռազմավարությունը սահմանում է գենդերային քաղաքականության 6 գերակայություն կառավարման և որոշումների ընդունման մակարդակների, սոցիալ-տնտեսության և աշխատանքի, կրթության և գիտության, առողջապահության, գենդերային բռնության, կանանց/աղջիկների նկատմամբ և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և կլիմայի փոփոխության դեմ պայքարի ոլորտներում: Նախագծում որպես 6 հիմնական գերակայություն սահմանված է կառավարման բոլոր ոլորտներում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային խտրականության հաղթահարումը՝ կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործումը, կանանց և տղամարդկանց հավասար և լիարժեք մասնակցության հնարավորությունների ապահովումը և ընդլայնումը, սոցիալ-տնտեսական բնագավառում աշխատաշուկայում, տնտեսության տարբեր ճյուղերում, աշխատանքային գործունեության ձևերում գենդերազգային մոտեցումների խրախուսումը, աշխատուժի գենդերային խզվածքի նվազեցումը և աշխատանքի պաշտպանության կառուցակարգերի բարելավումը, կրթության և գիտության ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարումը, կանանց և տղամարդկանց լիարժեք մասնակցության խթանումը, հավասար հնարավորությունների ընդլայնումը և բարենպաստ միջավայրի ամրապնդումը, առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովումը, կանանց և աղջիկների նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելումը, հաղթահարումը և բռնության ենթարկված կանանց և աղջիկների պաշտպանությունն ու աջակցությունը, կլիմայի փոփոխության նկատմամբ գենդերազգային և գենդերարձագանքող մոտեցումների ձևավորումը, ներառական սկզբունքների ապահովումը և իրազեկվածության բարձրացումը:

Ուշագրավ է, որ Նոր ռազմավարության նախագծում նախորդի համեմատ ավելի մանրակրկիտ մոտեցում է ցուցաբերվել նաև գենդերային մեյնսթրիմինգին:

Այս տեսանկյունից Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 2-րդ գլուխը նաև մեկ նախադասությամբ սահմանում է գենդերային մեյնսթրիմինգի՝ գենդերային հավասարության հիմնախնդրի համալիր մոտեցումների ներդրման պահանջը պետական, տարածքային և համայնքային ծրագրերի և միջոցառումների ու զարգացման ռազմավարությունների մեջ:

***Սակայն Օրենքի սույն հոդվածից բխող միակ ենթաօրենսդրական ակտը, որն ընդհանրական ներկայացնում էր մեյնսթրիմինգի էությունը, Կառավարության որոշումն է 2019–2023 թվականների գենդերային քաղաքականությունն ապահովող ռազմավարության և գործողությունների ծրագրի մասին:***

**Հոդված 3. (16) համալիր մոտեցում գենդերային հավասարության հիմնախնդրին (մեյնսթրիմինգ).** ռազմավարություն, որի միջոցով կանանց և տղամարդկանց շահերը դառնում են քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային կամ հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում իրավական ակտերի, քաղաքականության, ծրագրերի և միջոցառումների մշակման, կատարման, մշտադիտարկման և գնահատման գործընթացի անբաժնելի բաղադրիչը, որն ուղղված է կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարության վերացմանը:

Գեղերային քաղաքականության իրականացման նոր ռազմավարության նախագծով հատուկ ուշադրություն է դարձվել նաև մշտադիտարկմանը: Գործողությունների ծրագրով սահմանված յուրաքանչյուր միջոցառման համար պատասխանատու պետական մարմինը սահմանված կարգով յուրաքանչյուր կիսամյակի ավարտից հետո՝ 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ներկայացնում հաշվետվություն՝ հաշվետվողականության պահպանման, տվյալների հավաքման և հետագա աշխատանքների համակարգման համար:

Յուրաքանչյուր տարվա ավարտից հետո՝ 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում, պատասխանատու մարմինները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն են ներկայացնում գործողությունների իրականացման տարեկան հաշվետվություններ, որոնք մեկամսյա ժամկետում ամփոփվում են նախարարության կողմից և հրապարակվում նախարարության պաշտոնական կայքէջում՝ տարեկան ամփոփ հաշվետվության տեսքով:

Ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի ընթացքի մշտադիտարկման գործառնությունը համակարգում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ոլորտային պատասխանատու ստորաբաժանման միջոցով:

Միջոցառումների ծրագրի ժամկետի վերջին տարվա մինչև դեկտեմբերի 30-ը պատասխանատու բոլոր մարմինները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն են ներկայացնում միջոցառումների իրականացման վերջնական հաշվետվություններ, որոնք մեկամսյա ժամկետում ամփոփվում են նախարարության կողմից, քննարկվում Փոխվարչապետին կից կանանց հարցերով խորհրդում և հրապարակվում նախարարության պաշտոնական կայքում՝ վերջնական հաշվետվության տեսքով: Վերջնական հաշվետվության նախագիծը ներկայացվում է անկախ փորձագիտական գնահատման, որի արդյունքները հրապարակվում են հաշվետվության հետ:

Հասարակական և միջազգային կազմակերպությունները, Հայաստանում հավատարմագրված օտարերկրյա դիվանագիտական ներկայացուցչությունները, ինչպես նաև այլ անձինք կարող են գործողությունների ծրագրի կատարման վերաբերյալ ներկայացնել դիտարկումներ և զեկույցներ: Դիտարկումների և զեկույցի արդյունքները ներկայացվում են համապատասխան պատասխանատու մարմնին կամ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը: Դիտարկումները և զեկույցները հաշվի են առնվում գործողությունների կատարումը գնահատելիս և կարող են հիմք դառնալ նոր գործողությունների/միջոցառումների սահմանման և հայեցակարգերի մշակման համար:

Նոր ռազմավարության ներդրման ընթացքում նախատեսվում է առաջնահերթ ուշադրություն դարձնել շարունակական մշտադիտարկմանը: Մշտադիտարկում իրականացնելու համար անհրաժեշտ է մշակել կառուցակարգեր, որոնք թույլ կտան տարբեր գերատեսչությունների միանման և արդյունավետ իրականացնել մշտադիտարկումն ու գնահատումը:

Ռազմավարության միջոցառումների ծրագրով նախատեսվում է ներդնել գեղերային քաղաքականության ծրագրերի մշտադիտարկման և տեղեկատվության փոխանակման մեխանիզմ, որը կնպաստի ռազմավարության նախատեսված միջոցառումների իրականացման արդյունավետության գնահատմանը, ծագած խնդիրների հստակեցմանը և հնարավոր լուծմանը<sup>69</sup>:

69 Նույն տեղում:

Սույն ռազմավարության հիման վրա մշտադիտարկման և փոխանակման մեխանիզմը ներդնող ենթաօրենսդրական ակտի՝ Կառավարության որոշման ընդունման պարագայում Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 9-րդ հոդվածով սահմանված մշտադիտարկման վերաբերյալ համալիր կարգավորումը օրենսդրական մասով կլինի նախատեսված: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ կլինի նաև նման մեխանիզմի պարբերական և համապարփակ գործարկման համար ձեռնարկել գործնական քայլեր, որպեսզի այն չարժանանա, օրինակ, Կանանց հարցերով խորհրդի պասիվ վերաբերմունքին:

Պետք է նշել, որ այս պահի դրությամբ, ըստ մեր հարցմանը տրված պատասխանի<sup>70</sup>, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը որպես գենդերային քաղաքականության իրականացման նկատմամբ մշտադիտարկում իրականացնող մարմին է ճանաչում Գենդերային թեմատիկ խումբը: Գենդերային թեմատիկ խումբը (ԳԹԽ) ստեղծվել է 2011 թվականին՝ խթանելու զարգացման օրակարգի գենդերային ուղղորդումը և աջակցելու դրան: Այն ի սկզբանե նպատակաուղղված է գործընկերների հետ համատեղ ծրագրի և գործունեության մշակմանը, գենդերային հավասարությանը որոշակի շրջանակային աջակցությանը՝ խթանելու ավելի խոր ըմբռնումն ու հավատարմությունը գենդերային համապատասխան զարգացման ծրագրերի մշակմանը, նպաստող միջավայր ստեղծելուն, ինչպես նաև ստեղծելու տեղեկույթի, փորձի և գործիքների կանոնավոր փոխանակման վայր: ԳԹԽ-ն բաղկացած է ՄԱԿ-ի գործակալություններից, կառավարական հաստատություններից և զարգացման գործընկերներից, ինչպիսիք են ազգային ՀԿ-ները, վերլուծական կենտրոնները, ակադեմիան, հետազոտական կազմակերպությունները և գենդերային փորձագետները: Ըստ Նախարարության փոխանցած տեղեկույթի՝ խումբը հանդիպում է տարեկան 2-3 անգամ: Այս տեսանկյունից խնդրահարույց է որպես մշտադիտարկում իրականացնող մարմին դիտարկել ԳԹԽ-ն, քանի որ ըստ 9-րդ հոդվածի, ինչպես արդեն նշվել է, գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման մշտադիտարկումն ու գնահատումն իրականացնում են պետական կառավարման մարմինները Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված կարգով, իսկ ԳԹԽ-ն ի սկզբանե ստեղծվել էր այլ նպատակներով: Բացի այդ՝ ռազմավարությունների մշտադիտարկման առումով Վարչապետի աշխատակազմում գործում է Ծրագրերի փորձաքննության վարչությունը, որին, ինչպես արդեն նշվել է, «Պետական եկամուտների և ծախսերի վրա ազդեցություն ունեցող ռազմավարական փաստաթղթերի մշակման, ներկայացման և հսկողության իրականացման մեթոդական հրահանգը հաստատելու մասին» 1508-Լ որոշմամբ յուրաքանչյուր տարի (ռազմավարության ընդգրկման ժամանակահատվածի երկրորդ տարվանից սկսած)՝ մինչև մարտի 31-ը, պատասխանատու պետական կառավարման համակարգի մարմինները ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ են ներկայացնում ռազմավարության առաջընթացի հաշվետվությունը՝ միաժամանակ այն հրապարակելով պետական կառավարման համակարգի մարմնի պաշտոնական կայքում: **Այս առումով մշտադիտարկման մարմիններն ու գործընթացը թե՛ օրենսդրորեն, թե՛ գործնականում հստակեցված չեն:**



Հոդված 10. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային վիճակագրությունն իրականացվում է պետական վիճակագրության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող օրենքներին համապատասխան:

Ինչ վերաբերում է 10-րդ հոդվածով ամրագրված *գենդերային վիճակագրությանը*, որպես այդպիսի վիճակագրության տեսակ այս պահի դրությամբ դիտարկվում է «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» ժողովածուն, որը Վիճակագրության պետական խորհրդի 2023 թվականի դեկտեմբերի 14-ի «2024 թվականի վիճակագրական ծրագիրը հաստատելու մասին» թիվ 67-Ն որոշմամբ նախատեսված է ներկայացնել նաև 2024 թվականին: Այնուամենայնիվ, որոշ փորձագետների կարծիքով գենդերային զգայուն բյուջետավորումը ներդնելու համար անհրաժեշտ է անցկացնել կանանց և տղամարդկանց իրավիճակի համապարփակ գնահատում, այս պարագայում ներկայիս «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցը միայն ելակետ կարող է լինել: *Անհրաժեշտ է մշակել և վարել սեռով տարբերակված, համակարգված և միասնական վիճակագրություն, որը լիովին այլ քաղաքականությունների նախագծման հնարավորությունն է կրնաձեռնի*<sup>71</sup>:

Ասիական զարգացման բանկը, դեռևս 2015 թվականին գնահատելով գենդերային վիճակը Հայաստանում, նշել է, որ երկիրն առաջընթաց է արձանագրել գենդերային վիճակագրության հավաքման և օգտագործման ուղղությամբ, սակայն անհրաժեշտ են լրացուցիչ կարողություններ այս գործողությունների հետագա զարգացման համար: Ինստիտուցիոնալ թույլ կողմերից մեկն այն է, որ չկա գենդերային վիճակագրության բարելավման ռազմավարություն կամ գործողությունների ծրագիր: Ավելին՝ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» ձեռնարկը առաջին հերթին կենտրոնացնում է սոցիալական ոլորտի առողջապահական, կրթական, զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության խնդիրների վրա: Օրինակ՝ համակարգված չեն հավաքվում վիճակագրական տվյալները կանանց ձեռնարկատիրության մասին կամ գենդերի տեսանկյունից զգայուն տեղեկությունները, որոնք անհրաժեշտ են ենթակառուցվածքների զարգացման ծրագրերի ազդեցության չափման համար: Եթե նույնիսկ այդպիսի տեղեկույթ առկա է, ապա այն հասանելի չէ հանրությանը: *Անհրաժեշտ է նաև ավելի շատ տեղեկույթ կանանց և տղամարդկանց հատուկ խմբերի վերաբերյալ: Ի լրումն վերոնշյալի՝ «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» Միավորված ազգերի կազմակերպության կոնվենցիայի հետ համապատասխանության ուսումնասիրություններում կոմիտեն նշել է կանանց խոցելի խմբերի և մասնավորապես գյուղացի կանանց, միայնակ մայրերի, հաշմանդամ կանանց, փախստական և եթնիկ ու կրոնական փոքրամասնությունների կանանց վերաբերյալ տեղեկատվության և վիճակագրության բացակայության մասին*<sup>72</sup>:

Եվրոպական մի շարք երկրներում կիրառվում են գենդերային հավասարության վերաբերյալ վիճակագրության հավաքման տարբեր մեխանիզմներ: Իսպանիայում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության և հավասար հնարավորությունների հարցերով նախարարությունը հրապարակում է տարեկան զեկույց՝ «Հիմնական թվեր. դեպի իրական գենդերային հավասարություն» վերնագրով, որի նպատակն է բարձրացնել իրազեկությունը կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության վիճակի մասին: Այն ներկայացնում է հիմնական թվերը՝ սեռով բաժանված վիճակագրություն առկա զբաղվածության, կրթության, առողջապահության, մշակույթի և կանանց նկատմամբ բռնության ոլորտներում: Շվեդիայում գենդերային հավասարության բաժինը և գենդերային հավասարության շվեդական գործակալությունը

71 Բաց հասարակության հիմնադրամներ, Ինչպես աշխատեցնել գենդերային զգայուն բյուջետավորումը Հայաստանում, 2020 թ., <https://shorturl.at/hHQU7>

72 Ասիական զարգացման բանկ, Երկրի գենդերային իրավիճակի գնահատում, 2015 թ., <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/178897/arm-country-gender-assessment-hy.pdf>

պարբերաբար զեկուցում են Շվեդիայի խորհրդարանին գենդերային հավասարության խթանման մասին: Բացի այդ՝ գենդերային հավասարության և բնակարանային հարցերի նախարարը պարբերաբար տեղեկացնում և խորհրդակցում է խորհրդարանի հետ: Բյուջեի մասին օրինագծով պաշտոնական հաշվետվություն է ուղարկվում խորհրդարան, որտեղ կառավարությունը զեկուցում է, թե ինչպես են իր ջանքերը հանգեցրել արդյունքների՝ կապված Շվեդիայի գենդերային հավասարության քաղաքականության ընդհանուր թիրախների հետ՝ ներառյալ իշխանության ենթաթիրախները, ազդեցությունը ֆինանսների կրթության, աշխատանքի, կանանց նկատմամբ բռնության և ֆիզիկական անձեռնմխելիության վրա: Գենդերային ինտեգրման վերաբերյալ արդյունքները նույնպես ներառվում են բյուջեի նախագծում: Ֆրանսիայում Վիճակագրության և տնտեսական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտը (Institut National des statistiques et des études économiques, Insee) ներկայացնում է տարեկան զեկույց կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության վերաբերյալ՝ բաժանված ըստ թեմաների: Այլ հրապարակումները ներկայացվում են Աշխատանքի նախարարության կայքում, մինչդեռ նախարարությունը Կրթության նախարարության հետ համատեղ պարբերաբար հրապարակումներ է թողարկում աղջիկների և տղաների միջև հավասարության մասին դպրոցից մինչև բարձրագույն կրթություն: Իր կայքում գենդերային հավասարության փոխնախարարը նաև զեկույց է հրապարակում գենդերային հավասարությանն առնչվող կարևոր դերակատարների գործունեության մասին<sup>73</sup>:



73 ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ, Համեմատական վերլուծություն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարության մասին օրենքների վերաբերյալ, 2024 թ., <https://shorturl.at/dtvGL>





**ԳԼՈՒԽ 3.**  
**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ**  
**ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ**  
**ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**  
**ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ ՀԱՆՐԱՅԻՆ**  
**ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԵԶ**





Օրենքի 3-րդ գլուխը նախատեսում է գենդերային հավասարության հետ կապված իրավահարաբերությունների կարգավորումը քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքներն իրացնելու ընթացքում: *Մինչդեռ խնդրո առարկա Օրենքից դուրս են մնացել մի շարք ոլորտներում գենդերային հավասարության հարցերի հիմնաքարային կարգավորումները:*

Միջազգային փորձը վկայում է, որ երկրների մեծամասնությունում գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենքներով սահմանվում են կարգավորումներ ոչ միայն պետության կառավարման և հանրային ծառայության ոլորտներում, այլև առնվազն *աշխատանքային հարաբերություններում, սոցիալական պաշտպանության, ընտանեկան հարաբերությունների, կրթության, գիտության, առողջապահության ոլորտներում*<sup>74</sup>: Գենդերային հավասարության առանձին ոլորտներում որպես չափանիշեր սահմանված են նաև ԵԽ Նախարարների կոմիտեի «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականով<sup>75</sup>, ինչպես նաև ԵԽ Գենդերային հավասարության հանձնաժողովի կողմից ընդունված Գենդերային հավասարության 2024–2029 թվականների ռազմավարությունով<sup>76</sup>:

***Այս տեսանկյունից ՀՀ օրենքը թերի է կարգավորում գենդերային հավասարության հարցը՝ սահմանափակվելով պետության կառավարման և հանրային ծառայության հետ կապված հարաբերություններով:***

11-րդ հոդվածը սահմանում է, որ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված իրենց իրավասության սահմաններում խորհրդակցական, աշխատանքային մարմիններ, ընտրական հանձնաժողովներ և կոլեգիալության սկզբունքով այլ մարմիններ կազմավորելիս բացառում են գենդերային խտրականության դրսևորումները: Իսկ 12-րդ հոդվածը նախատեսում է հավասար

**Հոդված 11.** (2) 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:

ընտրական իրավունքների երաշխիքներ, ըստ որոնց՝ ընտրություններ անցկացնելիս կանայք և տղամարդիկ հավասարապես ապահովվում են արդարացի և իրական հնարավորություններով՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ ընտրելու և ընտրվելու իրավունքն

74 Ուկրաինայի գենդերային հավասարության մասին օրենքը, 2005 թ., <http://gender.cawater-info.net/publications/pdf/ukr1.pdf>, Բոսնիա և Հերցեգովինայի օրենքը, 2003 թ., <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/2003/en/77176>, Ուզբեկստանի օրենքը, 2019 թ., <https://lex.uz/docs/5167654>, Վրաստանի օրենքը, 2010 թ., <https://matsne.gov.ge/en/document/view/91624?publication=9>

75 ԵԽ Նախարարների կոմիտեի CM/Rec(2007)17 հանձնարարական, 2007 թ., [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3)

76 ԵԽ Գենդերային հավասարության հանձնաժողովի (GEC) 1491-րդ նիստ, 6 մարտի, 2024 թ., Գենդերային հավասարության ռազմավարությունը (2024–2029), [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=0900001680ae569b](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680ae569b)

իրականացնելու համար: Կանանց և տղամարդկանց զուգակշռված (հավասարակշռված) ներկայացվածության հասնելու նպատակով պետությունը կարող է սահմանել ընտրովի մարմիններում առավել քիչ ներկայացված սեռի թեկնածուների աջակցմանն ուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցներ: Ընտրություններին կուսակցությունների մասնակցությունը պետք է ապահովված լինի թեկնածուների ընտրական ցուցակներում գեղդերային ներկայացվածությամբ՝ օրենքով սահմանված քվոտաներով: Կանանց և տղամարդկանց ընտրական իրավունքները, դրանց երաշխիքները, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների, հանրաքվեների նախապատրաստման, կազմակերպման, անցկացման, մասնակցության, ինչպես նաև կուսակցությունների՝ գեղդերային ներկայացվածության ապահովումը խրախուսելու և աջակցելու միջոցառումների հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են օրենքով: Ընտրական օրենսգրքի 3-րդ հոդվածը սահմանում է հավասար ընտրական իրավունքը՝ նշելով, որ ընտրողները, ի թիվս այլ իրավունքների, ունեն նաև ընտրելու և ընտրվելու իրավունք՝ անկախ սեռից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից:

Ավելին՝ նախատեսված են գեղդերային հավասարություն ապահովելուն ուղղված նաև հատուկ կարգավորումներ: Այսպես, օրինակ՝ սահմանվում է, որ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի կազմում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երկուսից<sup>77</sup>, իսկ

 **Հոդված 12. (2)** Ընտրություններ անցկացնելիս կանայք և տղամարդիկ հավասարապես ապահովվում են արդարացի և իրական հնարավորություններով՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ ընտրելու և ընտրվելու իրավունքն իրականացնելու համար:

ընտրատարածքային ընտրական հանձնաժողովի կազմում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երկուսից<sup>78</sup>: Բացի այդ՝ կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի առաջին մասում, առաջին համարից սկսած, ցանկացած ամբողջ թվով եռյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70 տոկոսը<sup>79</sup>: Յուրահատուկ կարգավորում ունի նաև պատգամավորներին մանդատների տրամադրման կարգը, որը նույնպես կարգավորվում է Ընտրական օրենսգրքով: Համաձայն Ընտրական օրենսգրքի՝ մանդատներն առաջին հերթին տրամադրվում են ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին: Երկրորդ հերթին մանդատները տրամադրվում են կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի թեկնածուներին՝ ըստ հերթականության: Եթե դրա արդյունքում կուսակցության բոլոր մանդատները բաժին են հասնում նույն սեռի ներկայացուցիչներին, ապա վերջին թեկնածուն իր մանդատը զիջում է ընտրական ցուցակի առաջին մասի՝ չներկայացված սեռի նվազագույն համարով թեկնածուին, եթե կա: Եթե կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասում ընդգրկված թեկնածուների թիվը փոքր է հասանելիք մանդատների թվից, ապա համապատասխան մանդատները մնում են թափուր: Ընտրական ցուցակի առաջին մասից մանդատից հրաժարված կամ պատգամավոր ընտրված և լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցված պատգամավորի

77 ՀՀ ընտրական օրենսգրքի, 2016 թ., Հոդված 42, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=187864>

78 Նույն տեղում, Հոդված 43:

79 Նույն տեղում, Հոդված 43:

մանդատը Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի արձանագրությամբ այդ մասին հանձնաժողովին իրազեկելուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում, տրվում է այդ կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի հերթական հաջորդ թեկնածուին, իսկ եթե դրա արդյունքում տվյալ խմբակցության որևէ սեռի ներկայացուցիչների թիվը նվազում է և արդյունքում ցածր է լինում 25 տոկոսից, ապա տրվում է այդ կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի նվազ ներկայացված սեռի հաջորդ թեկնածուին, եթե կա<sup>80</sup>:

Համամասնական ընտրակարգով անցկացվող համայնքի ավագանու անդամի թեկնածուներ առաջադրելիս նույնպես, Կուսակցության (կուսակցությունների դաշինքի) և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 1-ին համարից սկսած, ցանկացած ամբողջ թվով եռյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70 տոկոսը<sup>81</sup>: ՏԻՄ ընտրությունների պարագայում նույնպես ավագանու անդամների տեղերը ըստ կուսակցությունների բաշխելիս որպես նվազագույն ներկայացվածության շեմ նախատեսված է 30 տոկոսը:

Հանրային ծառայության մեջ գեղեթերային հավասարության երաշխիքներին է նվիրված



**Հոդված 13.** (6) Սույն հոդվածով սահմանված պահանջների խախտմամբ ընդունված ակտը կամ թափուր պաշտոնների համալրման համար անցկացված մրցույթն անվավեր է ճանաչվում դատական կարգով:

Գեղեթերային հավասարության մասին օրենքի 13-րդ հոդվածը, ըստ որի՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք պարտավոր են ապահովել կանանց և տղամարդկանց՝ հանրային ծառայության ընդունվելու հավասար հնարավորություններ՝ իրենց ընդունակություններին և մասնագիտական պատրաստվածությանը համապատասխան: 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 գեղեթերային խտրականության դրսևորումները: Կանայք և տղամարդիկ հանրային ծառայության թափուր պաշտոնների համալրմանը իրավունք ունեն մասնակցելու օրենքով սահմանված կարգով՝ հավասարապես և հավասար պայմաններում: Արգելվում է միայն մեկ սեռի անձանց համար հանրային ծառայության ընդունվելու մրցույթներ հայտարարելը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա ուղղակիորեն բխում է այլ անձանց իրավունքների և շահերի պաշտպանությունից:

Օրենքի սույն հոդվածը իր ոչ համարժեք ամրագրումն է ստացել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով<sup>82</sup>, որի 13-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն հանրային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով (աշխատատեղի նկարագրով) ներկայացվող պահանջները բավարարող և պետական ծառայության առանձին տեսակները, ինչպես նաև համայնքային ծառայությունը կարգավորող Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված պահանջները բավարարող Հայաստանի

80 Նույն տեղում, Հոդված 100:

81 Նույն տեղում, Հոդված 130:

82 «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը, 2018 թ., Հոդված 13, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=189406>, «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքը, 2018 թ., Հոդված 13, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=175823>

Հանրապետության բաղաբացիները, իսկ համայնքային ծառայության դեպքում՝ նաև Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ սեռից: Սակայն բացի սույն դրույթից՝ Օրենքի մեջ խտրականության բացառման հետ կապված որևէ դրույթ ամրագրված չէ: Այս տեսանկյունից «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը նույնպես ունի փոփոխությունների և լրացումների կարիք:

Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 13-րդ հոդվածը նաև սահմանում է, որ Օրենքով նախատեսված պահանջների խախտմամբ ընդունված ակտը կամ թափուր պաշտոնների համալրման համար անցկացված մրցույթն անվավեր է ճանաչվում դատական կարգով:

ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրքը ընդդատության հարցին անդրադառնալիս նշում է, որ վարչական դատարանին ընդդատյա են հանրային իրավահարաբերություններից ծագող բոլոր գործերը, ներառյալ՝ 1) հանրային կամ այլընտրանքային ծառայության անցնելու, այն իրականացնելու, ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերը. 2) վարչական մարմինների միջև այն վեճերը, որոնք ենթակա չեն լուծման վերադասության կարգով<sup>83</sup>:

**Այնուամենայնիվ, ինքնին միայն դատական կարգով հանրային ծառայության հետ կապված գենդերային խտրականության բողոքարկումը օրենսդրությունը դարձնում է խնդրահարույց, քանի որ բացի դատական կարգից՝ պետք է հնարավորություն ընձեռվի գենդերային խտրականության հարցը բողոքարկելու վարչական կարգով, մինչդեռ ըստ Օրենսդրության՝ չկա որևէ անկախ ու մասնագիտացված մարմին, կամ որևէ մարմնի վրա այդ պարտականությունը դրված չէ: Այդպիսին կարող էր լինել Վարչապետի աշխատակազմին կից Զաղաքացիական ծառայության գրասենյակը՝ քաղաքացիական ծառայողների մասով, կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը, որը հանրային ծառայության ոլորտում իրականացնում է բարեվարքության ստուգումն ու վերահսկողությունը, սակայն վերջինս նման մանդատով ներկայում օժտված չէ:**

Այս համատեքստում հոդվածից դուրս է մնացել հանրային ծառայողների բարեվարքության համակարգը<sup>84</sup>, որը ներդրվել է 2018 թվականին «Հանրային ծառայության մասին» նոր օրենքի ընդունմամբ, և որի բաղկացուցիչ մասն է Հանրային ծառայողի կանոնագիրքը, որն ընդունվել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից 2024 թվականի փետրվարի 6-ին N 02-Ն որոշմամբ<sup>85</sup>: Կանոնագիրքը օբյեկտիվության սկզբունքի համատեքստում նախատեսում է խտրականության արգելքը. հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է բացառել խտրական վերաբերմունքի դրսևորում որևէ կազմակերպության, խմբի կամ անհատի նկատմամբ՝ պայմանավորված նրա սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշերի, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներով:

83 ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրքը, 2013 թ., Յոդված 10,

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=191398>

84 «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը, 2018 թ., Գլուխ 5:

85 Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով, 6 փետրվարի 2024 թ., N 02-Ն որոշում, «Պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագիրքը սահմանելու մասին»,

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=189669>



## ԳԼՈՒԽ 4. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՅՈՎՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄԸ



Որպես գենդերային քաղաքականության ապահովման հիմք՝ Օրենքը սահմանում է Կառավարության, գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման պետական լիազոր մարմնի՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, տեղական ինքնակառավարման մարմինների լիազորությունները, ինչպես նաև նախատեսում է քաղաքացիական հասարակության աջակցությունը գենդերային հավասարության ապահովման հարցում:

**Հոդված 14. (1.3)** Մինչև յուրաքանչյուր տարվա առաջին եռամսյակի վերջը հաղորդում է ներկայացնում նախորդող տարում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման արդյունքների և Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարության ոլորտում ստեղծված իրավիճակի վերաբերյալ, որը հրապարակում է զանգվածային լրատվության միջոցներով:

Անդրադառնալով Կառավարության՝ 14-րդ հոդվածով նշված լիազորություններին՝ ուշագրավ է մասնավորապես հոդվածի առաջին մասի 3-րդ կետը, ըստ որի՝ մինչև յուրաքանչյուր տարվա առաջին եռամսյակի վերջը Կառավարությունը պետք է հաղորդում ներկայացնի նախորդող տարում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման արդյունքների և Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարության ոլորտում ստեղծված իրավիճակի վերաբերյալ, որը հրապարակում է զանգվածային լրատվության միջոցներով: Պետք է նշել, որ սույն պարտավորության իրականացման համար որևէ ենթաօրենսդրական ակտ չի ընդունվել, ինչպես նաև փաստացի Կառավարությունը պարբերաբար տարեկան հաղորդումներ չի ներկայացնում Հայաստանում գենդերային հավասարության վերաբերյալ զանգվածային լրատվության միջոցներով՝ բացառությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կայքէջում գենդերային քաղաքականության իրականացման միջոցառումների կատարողականների՝ տարեկան հաշվետվությունների<sup>86</sup>, որոնք ստանդարտ ձևաչափով չեն ներկայացվում և ամեն տարի կարող են տարբեր տեսք ունենալ, և «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» վիճակագրական զեկույցի, որը նախապատրաստվում է ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից: Կառավարությունը նաև հաստատում է գենդերային հավասարության վրա պետական քաղաքականության, ծրագրերի և միջոցառումների ազդեցության գնահատման կարգը, մինչդեռ թե՛ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն «Կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը, ժամկետները և դեպքերը, դրա արդյունքում տրվող եզրակացությանը ներկայացվող պահանջները սահմանելու մասին» որոշման մեջ<sup>87</sup>, թե՛ 2021 թվականի հունվարի 14-ի N 46-Լ «Կարգավորման ազդեցության գնահատման մեթոդական ուղեցույցը հաստատելու մասին» որոշման մեջ<sup>88</sup> գենդերային հավասարության ազդեցության վերաբերյալ որևէ կարգավորում նախատեսված չէ,

86 Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2022 թթ. միջոցառումների կատարողականները, [https://old.mlsa.am/?page\\_id=4405](https://old.mlsa.am/?page_id=4405)

87 Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թ. դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն որոշումը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը, ժամկետները և դեպքերը, դրա արդյունքում տրվող եզրակացությանը ներկայացվող պահանջները սահմանելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մի շարք որոշումներ ուժը կորցրած ճանաչելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=161386>

88 Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021 թ. հունվարի 14-ի N 46-Լ որոշումը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման մեթոդական ուղեցույցը հաստատելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=149219>

սակայն ԿԱԳ տեսանկյունից գենդերային ազդեցության գնահատման (ԳԱԳ) բաղադրիչ-ցուցանիշ պարունակում է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 140-Ա/1 հրամանը՝ «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրավական ակտերի նախագծերի սոցիալական ոլորտում ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների և մեթոդաբանության կարգը հաստատելու մասին»<sup>89</sup>, որն ընդունվել է՝ հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 2020 թվականի դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն որոշման 3-րդ կետ-հանձնարարականը՝ ոլորտային կարգավորման ազդեցության չափանիշերի մշակման վերաբերյալ»:

***Պետք է նշել, որ 14-րդ հոդվածի վերջին կետով Օրենքը պահանջում է ստեղծել գենդերային հավասարության բաղաբանությունն իրականացնող (և վերջինիս իրականացման մշտադիտարկում անցկացնող) գործուն մեխանիզմներ, որոնք մինչ օրս ստեղծված չեն:***

Որպես այդպիսի լիազոր մարմին/մեխանիզմ դիտարկվում է Վարչապետին կից Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով զբաղվող խորհուրդը (ներկայիս՝ Կանանց հարցերով խորհուրդ) նրա լիազորությունների ընդլայնման դեպքում: 2014 թվականի կեսին խորհուրդը վերանայում էր իր կարողությունների հզորացման և արդյունավետության բարձրացման՝ Վարչապետին կից մշտապես գործող վարչության վերածվելու հնարավորությունները, որը կգործի Հայաստանի գենդերային հավասարության ազգային մեխանիզմի զարգացման համատեքստում<sup>90</sup>: Այնուամենայնիվ, 2019 թվականի նոյեմբերի 21-ին Վարչապետն ընդունեց N 1740-Ա որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց հարցերով խորհուրդ և աշխատանքային խումբ ստեղծելու, դրանց անհատական կազմերը, կանանց հարցերով խորհրդի աշխատակարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2010 թվականի մարտի 30-ի N 213-Ա, 2010 թվականի հուլիսի 30-ի N 605-Ա, 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»<sup>91</sup>: Սույն որոշման նախաբանում հստակ նշվեց, որ այն ուղղված է կանանց հավասարության խնդիրներին վերաբերող աշխատանքները համակարգելուն և կանանց հավասարության ապահովման ազգային մեխանիզմ ձևավորելուն: Կանանց հարցերով խորհուրդը նախագահում է ՀՀ փոխվարչապետը: Նույն որոշմամբ հաստատվեցին նաև խորհրդի կազմը, աշխատակարգը, խորհրդի գործունեությունը համակարգելու համար ստեղծված աշխատանքային խմբի կազմը: Խորհուրդն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք հրավիրվում են խորհրդի նախագահի կողմից ըստ անհրաժեշտության, բայց ոչ պակաս, քան տարին երկու անգամ: Ըստ անհրաժեշտության՝ խորհրդի անդամների 1/3-ի նախաձեռնությամբ կարող են հրավիրվել արտահերթ նիստեր: Խորհուրդն իր աշխատանքները կարող է կազմակերպել առցանց (on-line) եղանակով: *Մինչդեռ դատելով հրապարակումներից և ԶՀԿ-ների տվյալներից՝ այն հանդիպել է մեկ անգամ կազմավորումից հետո՝ 2019 թվականի դեկտեմբերին, և մեկ*

89 Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2021 թ. օգոստոսի 20-ի N 140-Ա/1 հրամանը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրավական ակտերի նախագծերի սոցիալական ոլորտում ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների և մեթոդաբանության կարգը հաստատելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=155711>

90 «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ հետազոտություն, [https://coalitionagainstviolence.am/wp-content/uploads/2018/01/gelaw\\_report.pdf](https://coalitionagainstviolence.am/wp-content/uploads/2018/01/gelaw_report.pdf)

91 Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2019 թ. նոյեմբերի 21-ի N 1740-Ա որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց հարցերով խորհուրդ և աշխատանքային խումբ ստեղծելու, դրանց անհատական կազմերը, կանանց հարցերով խորհրդի աշխատակարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2010 թ. մարտի 30-ի N 213-Ա, 2010 թ. հուլիսի 30-ի N 605-Ա, 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=150643>



անգամ՝ 2021 թվականին՝ առցանց ձևաչափով<sup>92</sup>, և 2022 թվականի դեկտեմբերին<sup>93</sup>, իսկ աշխատանքային խմբի հանդիպումների և ձևաչափի մասին հրապարակում չկա՝ բացառությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից հրապարակված գենդերային քաղաքականության իրականացման 2022 թվականի միջոցառումների կատարողականի<sup>94</sup>, որտեղ նշվում է, որ Կանանց հարցերով խորհուրդը, որպես կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովման ազգային մեխանիզմ, 2022 թվականին իրականացրել է խորհրդին կից աշխատանքային խմբի հանդիպում, որի ժամանակ դիտարկվել է կանանց և հատկապես սոցիալապես խոցելի խմբերին վերաբերող պահանջներ, ինչպես նաև մշակվել է «Կլիմայի փոփոխության գենդերային և սոցիալական ազդեցությունների մեղմմանն ուղղված 2023–2025 թվականների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը: Այնուհետև խորհուրդը գումարել է մեկ նիստ, որի ընթացքում քննարկվել են կանանց հիմնախնդիրներին առնչվող ոլորտային հարցերը, ներկայացվել են կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ–ի կոնվենցիայի (CEDAW) դրույթների իրականացման վերաբերյալ ՀՀ ազգային 7-րդ գեկույցին առնչվող տեղեկատվությունը, STEM ուղղվածությամբ բարձրագույն կրթության բոլոր մակարդակներում կանանց ներգրավվածության բարձրացմանն ուղղված խրախուսման միջոցառումները, քննարկվել են նաև ՏՏ ոլորտում կանանց ներգրավվածությունը խթանող միջոցառումներն ու առաջարկները:

Հոդված 15. Գենդերային քաղաքականության ոլորտում պետական լիազոր մարմինը՝  
1) մշակում և իրականացնում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության ապահովման միասնական պետական քաղաքականությունը: 2) ներկայացնում է առաջարկություններ գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության ծրագրերի և միջոցառումների ֆինանսավորումը նախատեսելու վերաբերյալ: 3) ըստ անհրաժեշտության աջակցում է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործմանն ուղղությամբ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից իրականացվող աշխատանքներին: 4) ուսումնասիրում և ամփոփում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման վերաբերյալ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացրած ամենամյա տեղեկատվությունը, ինչպես նաև քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների ներկայացրած մշտադիտարկման արդյունքները և Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն է ներկայացնում տեղեկատվություն ամփոփման արդյունքների վերաբերյալ: 5) կազմակերպում է գենդերային հավասարության ոլորտում տեղեկատվական, բարոգչական աշխատանքներ և «Գենդերային գիտելիքների հիմունքների վերաբերյալ» թեմայով վերապատրաստման դասընթացներ:

92 Թրանսփարենսի ինթերնեշլ հակակոռուպցիոն կենտրոն, Հայաստանում հանրային մասնակցության հարթակների և հնարավորությունների քարտեզագրում, հետազոտական գեկույց, 2022 թ., <https://transparency.am/hy/publication/pdf/261/9465>

93 Deputy Prime Minister Matevosyan chairs the session of the Council on Women's Affairs in the Republic of Armenia, 2022, <https://www.gov.am/en/news/item/10209/>

94 Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2022 թ. միջոցառումների կատարողականը, <https://old.mlsa.am/wp-content/uploads/2023/03/gender-2022.docx>



Օրենքի 15-րդ հոդվածը սահմանում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ոլորտում պետական լիազոր մարմնի՝ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության լիազորությունները: Նախարարությունում գենդերային հավասարության հարցերի համակարգումը վերապահված է Հավասար հնարավորությունների ապահովման վարչությանը՝ Մարդկանց թրաֆիքինգի և կանանց հիմնահարցերի բաժնին, որին հանձնարարված է նաև մեկ այլ մեծ ու խրթին ոլորտ, որն է մարդկանց թրաֆիքինգը: Այնուամենայնիվ, նախարարության գործառույթներն առավելապես համակարգող են, քան թե բուն գենդերային հավասարության միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ:

2006 թվականից մարդպետարաններում գործող «Երեխաների պաշտպանության վարչությունները» վերանվանվել են «Երեխաների, ընտանիքի և կանանց հիմնահարցերի բաժնիներ», այժմ մարդպետարանների կազմում գործում է առողջապահության և սոցիալական ոլորտի հարցերի վարչություն, որի լիազորությունների մեջ է մտնում նաև երեխաների և կանանց հիմնահարցերը: 2012 թվականից ՀՀ մարդպետարաններում մարդպետների կարգադրություններով ստեղծվել են Գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովներ<sup>95</sup>: Ուսումնասիրելով մարդպետարանների կայքերում տեղադրված և մարդպետարանների կողմից մեկ այլ հետազոտության շրջանակում տրամադրված տեղեկությունները՝ մարդպետարանների մեծ մասի դեպքում այս հանձնաժողովները ներկայում չեն գործում: Միայն երեք մարդպետարան է նշում այդ հանձնաժողովի առկայության մասին: Սյունիքի մարզում այս հանձնաժողովի կազմը վերաձևավորվել է 2019 թվականի նոյեմբերին<sup>96</sup>, սակայն տեղեկություններ չկան նիստերի մասին: Արագածոտնի մարդպետարանի կայքում որոշակի տեղեկություններ կան հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերի հանձնաժողովի նիստերին մասին՝ մինչև 2019 թվականը ներառյալ: Արարատի մարզում գենդերային հարցերով հանձնաժողովի կազմը վերջին անգամ վերանայվել է 2021 թվականի մայիսին՝ ներառելով մեկ հասարակական կազմակերպություն: Նիստերի մասին տեղեկություններ Արարատի մարդպետարանի կայքում հրապարակված չեն. ի պատասխան հարցմանը՝ մարդպետարանը նշել է, որ գենդերային հարցերով հանձնաժողովը իրականացնում է տարեկան չորս նիստ<sup>97</sup>:



**Հոդված 16. Տեղական ինքնակառավարման մարմիններն իրենց լիազորությունների շրջանակում միջոցառումներ են ձեռնարկում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ուղղությամբ:**

Օրենքի 16-րդ հոդվածը սահմանում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործումը տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից: Համաձայն սույն հոդվածի՝ տեղական ինքնակառավարման մարմիններն իրենց լիազորությունների շրջանակում միջոցառումներ են ձեռնարկում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ուղղությամբ:

95 Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության 2011 թ. մայիսի 20-ի նիստի N 19 արձանագրային որոշման, [https://www.e-gov.am/u\\_files/file/decrees/kar/2011/05/kar60\\_1.pdf](https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2011/05/kar60_1.pdf), ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2012 թ. հունիսի 12-ի N 51-Ա և տարածքային կառավարման նախարար-փոխվարչապետի 2012 թ. հունիսի 18-ի N 78-Ա համատեղ հրամանը «ՀՀ մարդպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի օրինակելի կանոնադրությունը հաստատելու մասին», <http://geggharkunik.mtad.am/files/docs/10660.pdf>

96 ՀՀ Սյունիքի մարդպետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի կազմը, 19.11.2019, <http://syunik.mtad.am/files/docs/44013.pdf>

97 Թրանսպարենտի ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն, Հայաստանում հանրային մասնակցության հարթակների և հնարավորությունների քարտեզագրում, հետազոտական զեկույց, 2022 թ., [https://transparency.am/hy/publication/pdf/261/9465\\_էջ\\_37](https://transparency.am/hy/publication/pdf/261/9465_էջ_37):

Այնուամենայնիվ, բացի այս հոդվածից՝ ոչ մի այլ իրավակարգավորում ՀՀ օրենսդրության մեջ նախատեսված չէ: «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքը, որպես համայնքի խնդիրներ, ի թիվս խնդիրների, սահմանում է նախադպրոցական կրթության և արտադպրոցական դաստիարակության կազմակերպումը, համայնքի մշակութային կյանքի կազմակերպումը, համայնքի բնակչության սոցիալական պաշտպանությունը, համայնքում մարզական կյանքի կազմակերպումը, ֆիզիկական կուլտուրայի և առողջ ապրելակերպի խրախուսումը, համայնքում շրջակա միջավայրի պահպանությունը՝ ներառյալ համայնքում էկոլոգիական կրթության և դաստիարակության խթանումը, համայնքում ծնելիության և բազմազավակության խթանումը, սակայն իրավահավասարության և խտրականության վերացման, այդ թվում՝ գենդերային խտրականության վերացման մասին որևէ դրույթ չի պարունակում<sup>98</sup>: Վերոնշյալ օրենքով գենդերային քաղաքականության և/կամ իրավահավասարության վերաբերյալ ոչ մի դրույթ նախատեսված չէ նաև համայնքում միջոցառումների անցկացման և համայնքի ղեկավարի ու ավագանու գործառնությունների համատեքստում: Ավելին՝ բացակայում են նաև հատուկ ենթաօրենսդրական ակտերը, այդ թվում՝ կարգերը, որոնք ուղղված կլինեն համայնքներում հատուկ միջոցառումների անցկացման ընդհանուր կարգին: Ընդհանուր սկզբունքի համաձայն՝ անցկացված միջոցառումների մասին աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հարցմանը համապատասխան կարող են ուղարկվել տեղեկություններ կամ միջոցառումների ցանկ, սակայն փաստացի այդ տեղեկատվությունը հրապարակային հասանելի չէ: Մի շարք համայնքապետարանների պաշտոնական կայքերի մեր մշտադիտարկման ընթացքում չի հայտնաբերվել գենդերային հավասարության կամ առհասարակ գենդերային քաղաքականության իրականացման թեմայով որևէ միջոցառման մասին տեղեկություն: Թե՛ համայնքների տարեկան հաշվետվություններում, թե՛ լրահոսի բաժնում նման միջոցառումներ նշված չեն<sup>99</sup>: ***Փաստացի, տեղական ինքնակառավարման մարմինների կառուցվածքում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման համար առանձին մասնագիտացված ստորաբաժանումներ չեն ստեղծվել: Այսպես, օրինակ, ի պատասխան մեր հարցման՝ Երևանի քաղաքապետարանը նշել է, որ դեռևս նախատեսում է ձևավորել Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողով<sup>100</sup>:***

Պետք է նշել, որ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարությունից բխող գործողությունների ծրագրով համայնքների համար նախատեսված էր ընդամենը 3 գործողություն, այն է՝ ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի շրջանակում ձևավորված կոոպերատիվների անդամ կանանց համամասնության ընդլայնում, աշխատանքի պայմանների բարելավում (ծեռքի աշխատանքի հնարավորինս մեքենայացում), անասնապահությամբ զբաղվող կին ֆերմերների գործունեության արդյունավետության բարձրացում, գյուղատնտեսության ոլորտում նոր տեխնոլոգիաների ներդրում և փորձի տարածում, ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի շրջանակում իրականացվող արժեշղթաների զարգացման ծրագրերի միջոցով գյուղատնտեսության ոլորտում նոր

98 «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքը, 2002 թ., Յոթված 12, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=188985>

99 Վանաձորի, Գյումրու, Սևանի համայնքապետարանների պաշտոնական կայքեր, <https://www.vanadzor.am>, <https://www.gyumricity.am/>, <https://www.sevancity.am>

100 Հավելված 2, էջ 71:

տեխնոլոգիաների ներդրում և փորձի տարածում, արտադրության արդյունավետության բարձրացում՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծում, եկամուտների ավելացում, արժեքի մասերի զարգացման ծրագրերում կանանց մասնակցության ապահովում 20–23 %-ի սահմաններում, համայնքներում (հատկապես այն համայնքներում, որտեղ առկա է միգրացիայի բարձր մակարդակ, ներառյալ սահմանամերձ շրջանները) ՄԻԱՎ/ՁԻԱՅ-ի հարցերով իրազեկվածության բարձրացումը, անվտանգ սեռական վարքագծի ձևավորումը, ՄԻԱՎ-ի վերաբերյալ հետազոտություններին ուղղված ծրագրերի մշակում և իրագործում՝ ՄԻԱՎ-ի նկատմամբ կանանց խոցելիության նվազում, իրազեկվածության բարձրացում, կանանց սեռական և վերարտադրողական իրավունքի պաշտպանություն, այդ թվում՝ խոցելի խմբի կանանց: Սույն ծրագրերից առաջին երկուսի համար որպես պատասխանատու մարմին է նշանակվել ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարությունը, իսկ վերջինի համար՝ ՀՀ առողջապահության նախարարության «ՁԻԱՅ-ի կանխարգելման հանրապետական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ը: Այնուամենայնիվ, գործողությունների կատարման վերաբերյալ որևէ հրապարակային տեղեկություն չկա: Բացի այդ, որոնցով պետք է չափվի որոշակի գործողության կատարողականը, ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարությանը հանձնարարվածները չափելի չեն:

**Հետևաբար ՏԻՄ-երի լիազորությունների առումով գենդերային հավասարության մասին օրենքը նույնպես ունի մի շարք բացեր և չի ամրապնդվել այլ իրավական ակտերով, որոնք նախատեսում են նաև տեղական ինքնակառավարման ոլորտում համայնքների գործառույթները:** Ըստ Էության՝ այս առումով ՀՀ օրենքը չի համապատասխանում ԵԽ «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականին և այլ միջազգային չափորոշիչներին:

Եվրոպական փորձը փաստում է, որ գենդերային հավասարության խթանման արդյունավետ մեխանիզմը առանձին պատասխանատու մարմինների կամ հատուկ վարչությունների ստեղծումն է: Այսպես՝ Բելգիան ունի գենդերային հարցերով հատուկ ինստիտուտներ, որոշ երկրներ ունեն սոցիալական ապահովման պատասխանատու նախարարությունների կազմում վարչություններ կամ բաժիններ (Լիտվա, Լատվիա, Շվեդիա), կրթության համար պատասխանատու նախարարության կազմում գործառական ստորաբաժանումներ (Ավստրիա, Նիդերլանդներ): Բացի թվարկածից՝ կան նաև գենդերային հետազոտությունների կենտրոններ, գենդերային հավասարության խորհուրդներ, գենդերային և հասանելիության հարցերով մարզային գրասենյակներ և գործակալություններ: Հատկանշական է նաև, որ Ավստրիայում գենդերային հարցերով զբաղվում է Կրթության և կանանց հարցերով նախարարությունը, իսկ կառավարության ներսում այլ նախարարությունների մասնակցությամբ գործում է գենդերային մեյնսթրիմինգի հարցերով աշխատանքային խումբ, որի հիմնական գործառույթը գենդերային մեյնսթրիմինգի ներմուծումն է բաղադրականության տարբեր ոլորտներ: Հենց այս աշխատանքային խմբի շնորհիվ է երկրում ֆեդերալ մակարդակով իրականացվում գենդերային զգայուն բյուջետավորում: Շվեդիայի դեպքում, չնայած որ գենդերային մեյնսթրիմինգի բաղադրիչը բաղադրականության մեջ ներդնելու և զարգացնելու հարցերով զբաղվում է սոցիալական ապահովման և առողջապահության հարցերով պատասխանատու նախարարությունը, յուրաքանչյուր նախարարությանը կից գործում է գենդերային հավասարության հարցերով համակարգող: Հատկանշական է, որ Բելգիայում, բացի ֆեդերալ մակարդակում գործող ինստիտուտից, ինքնավար շրջաններում գործում են «հավասար հնարավորությունների միավորներ», որոնց խնդիրը տեղական մակարդակում



խնդիրների վերհանումն ու լուծումն է: Թվարկված երկրներից Գենդերային հարցերով եվրոպական ինստիտուտը ամենաարդյունավետ կառավարման համակարգ ունեցող պետությունն է դիտարկում Ավստրիային: Նշված երկրների փորձի ուսումնասիրությունը փաստում է նաև, որ առանձին գենդերային զգայուն բյուջետավորման քաղաքականության իրականացումը հնարավոր չէ առանց ուղեկցող օրենսդրական կարգավորումների: Ընդ որում՝ կարևոր են ոչ միայն սեռով պայմանավորված խտրականության դեմ պայքարող օրենքները, այլև քաղաքականությունների գենդերային ազդեցության գնահատականը սահմանող օրենսդրական ակտերը: Բելգիայում, օրինակ, 2007 թվականին ընդունվել է «Գենդերային մեյնսթրիմինգի մասին» օրենքը, որով սահմանվել է քաղաքականություններում գենդերային զգայունության գնահատման պարտադիր պահանջ: Ավելին՝ որպես շարունակություն՝ նույն օրենքի և 2010 թվականի Թագավորական որոշման՝ օրենքով սահմանվել է նաև գենդերային զգայուն բյուջետավորման անհրաժեշտությունը:

Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 17-րդ հոդվածը նախատեսում է քաղաքացիական հասարակության աջակցությունը գենդերային հավասարության ապահովման հարցում: Ըստ



**Հոդված 17. (1.7)** Քաղաքացիական հասարակության անդամներն իրավունք ունեն իրականացնելու գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության աջակցմանն ուղղված օրինական այլ գործողություններ:

արդարադատության նախարարության տրամադրած տվյալների, որոնք հրապարակվել են «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույցում՝ ավելի քան 75 պաշտոնապես գրանցված տեղական ՀԿ-ներ գենդերային հավասարությունը և կանանց իրավունքները հռչակել են որպես իրենց առաքելության կարևոր մաս: Ավելին՝ դրանց թվում ստեղծվել են նաև մի շարք հարթակներ և կոալիցիաներ, որոնցից ամենահայտնին են Կանանց նկատմամբ բռնության դեմ կոալիցիան, Կին ձեռներեցների ցանցը, «Վինեթ Արմենիա» կանանց ռեսուրս կենտրոնների ցանցը, խտրականության դեմ պայքարի և հավասարության կոալիցիան (ԽՊՀԿ)<sup>101</sup>:

Բացի այդ՝ Կանանց հարցերով խորհրդի և աշխատանքային խմբի մեջ, ինչպես նաև Գենդերային թեմատիկ խմբի մեջ հասարակական կազմակերպությունների ընդգրկումը Օրենքի կիրառման տեսանկյունից կարելի է դիտարկել որպես դրական կողմ: *Ուշագրավ է, որ Կանանց հարցերով խորհրդի կազմում ներառվել է 5, իսկ աշխատանքային խմբում՝ 7 հասարակական կազմակերպություն:* Այնուամենայնիվ, վերոնշյալ որոշման մեջ հղում չկա «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» օրենքին՝ սահմանափակվելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքին և Կառավարության գործունեության կարգին հղում կատարելով: ***Սակայն գործնական տեսանկյունից սույն խորհուրդը իր նպատակին չի հասնում, քանի որ սահմանված հաճախականությամբ չի գումարվում: Դիտարկելով խորհրդի գործունեության կարգն ու հանդիպումների***

<sup>101</sup> «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույց, ՄԱԿ–Կանայք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և CIVITTA հետազոտական կենտրոն, 2023 թ., <https://www.mlsa.am/blockpage/129>

**հաճախականությունը՝ պարզ է դառնում, որ այն կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության ապահովման գործող ինստիտուցիոնալ մեխանիզմ չէ, այլ ունի ֆորմալ բնույթ:**

Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 4-րդ գլխի վերջին հոդվածը վերաբերում է նորմատիվ իրավական ակտերի գենդերային փորձաքննությանը: Ըստ Օրենքի՝ Գենդերային փորձաքննությունն իրականացվում է նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության գնահատման և նորմատիվ իրավական ակտի փորձաքննության միջոցով՝

 **Հոդված 18.** (1) Գենդերային փորձաքննությունն իրականացվում է նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության գնահատման և նորմատիվ իրավական ակտի փորձաքննության միջոցով՝ «Իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքին համապատասխան:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին»<sup>102</sup> Հայաստանի Հանրապետության օրենքին համապատասխան: Գենդերային փորձաքննությունն իրականացվում է նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի կարգավորման ազդեցության գնահատման, նորմատիվ իրավական ակտերում և դրանց նախագծերում գենդերային հավասարության խախտումների փաստերը բացառելու և վերացնելու, Հայաստանի Հանրապետության իրավական ակտերը գենդերային հավասարության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերին և միջազգային իրավունքի սկզբունքներին և նորմերին համապատասխանեցնելու, քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ ապահովելու սկզբունքը պահպանելու, կանանց և տղամարդկանց սեռի հատկանիշով խտրականությունից պաշտպանելու համար: **«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքը, սակայն, չի կարգավորում նորմատիվ իրավական ակտի գենդերային փորձաքննության իրականացմանը վերաբերող հարաբերությունները: Հետևաբար օրենսդրական բացի հետևանքով գենդերային փորձաքննության իրականացման հասցեատերը մնում է անորոշ, իսկ օրենքով սահմանված դրույթը գործնական կիրառություն չի ունենում:**

Ինչ վերաբերում է նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության գնահատմանը, թե՛ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն «Կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը, ժամկետները և դեպքերը, դրա արդյունքում տրվող եզրակացությանը ներկայացվող պահանջները սահմանելու մասին» որոշման մեջ<sup>103</sup>, թե՛ 2021 թվականի հունվարի 14-ի N 46-Լ «Կարգավորման ազդեցության գնահատման մեթոդական ուղեցույցը հաստատելու մասին» որոշման մեջ<sup>104</sup> գենդերային ազդեցության վերաբերյալ որևէ կարգավորում նախատեսված չէ, սակայն

<sup>102</sup> «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենք, Գլուխ 3, Հոդվածներ 6, 8, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=187324>

<sup>103</sup> Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թ. դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն որոշումը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը, ժամկետները և դեպքերը, դրա արդյունքում տրվող եզրակացությանը ներկայացվող պահանջները սահմանելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մի շարք որոշումներ ուժը կորցրած ճանաչելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=161386>

<sup>104</sup> Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021 թ. N 46-Լ հունվարի 14-ի որոշումը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման մեթոդական ուղեցույցը հաստատելու մասին» <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=149219>

ԿԱԳ տեսանկյունից գենդերային ազդեցության գնահատման (ԳԱԳ) բաղադրիչ-ցուցանիշ պարունակում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 140-Ա/1 հրամանը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրավական ակտերի նախագծերի սոցիալական ոլորտում ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների և մեթոդաբանության կարգը հաստատելու մասին»<sup>105</sup>, որն ընդունվել է՝ հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 2020 թվականի դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն որոշման 3-րդ կետ-հանձնարարականը ոլորտային կարգավորման ազդեցության չափանիշների մշակման վերաբերյալ: Ի կատարումն Կառավարության որոշմամբ սահմանված նույն հանձնարարականի՝ ֆինանսների նախարարը 2021 թվականի հուլիսի 9-ին հաստատել է Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով հանրային ֆինանսների բնագավառում (ոլորտում) ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների հաստատման մասին հրամանը<sup>106</sup>, առողջապահության նախարարը 2021 թվականի օգոստոսի 17-ին նույնպես ընդունել է հրաման «Առողջապահության ոլորտի ազդեցության նշանակալիության որոշման չափորոշիչը հաստատելու մասին», որի հիմքով, գնահատվում է նաև նորմատիվ իրավական ակտի ազդեցությունը մոր և մանկան առողջության վրա:

***Այնուամենայնիվ, այլ ոլորտներում նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության գնահատման առումով գենդերային հավասարության մասին համապարփակ կարգավորումներ չկան: Ըստ էության՝ գենդերային փորձաքննության իրականացման վերաբերյալ իրավակարգավորումները նույնպես լիարժեք չեն, առկա են Օրենքի բացեր, հետևաբար Օրենքի, ինչպես նաև այլ օրենքների իրավակարգավորումները բավարար իրավական հիմք չեն ապահովում գենդերային փորձաքննության և գենդերային ազդեցության գնահատման համար:***

105 Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2021 թ. օգոստոսի 20-ի N 140-Ա/1 հրամանը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրավական ակտերի նախագծերի սոցիալական ոլորտում ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների և մեթոդաբանության կարգը հաստատելու մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=155711>

106 Հայաստանի Հանրապետության ֆինանսների նախարարի 2021 թ. հուլիսի 9-ի N 356-Լ հրամանը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով հանրային ֆինանսների բնագավառում (ոլորտում) ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների հաստատման մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=155692>



## ԳԼՈՒԽ 5. ՕՐԵՆՔԻ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ





Օրենքի 19-րդ հոդվածը անդրադառնում է գենդերային հավասարության խախտման վերաբերյալ բողոքներին և խախտման հետևանքով տուժած անձանց իրավունքների պաշտպանությանը: Ըստ վերջինիս՝ այն անձը, որը կարծում է՝ իր նկատմամբ կիրառվել է գենդերային խտրականություն, իրավունք ունի իր իրավունքներն ու ազատությունները



**Հոդված 19. (1) Այն անձը, որը կարծում է՝ իր նկատմամբ կիրառվել է գենդերային խտրականություն, իրավունք ունի իր իրավունքներն ու ազատությունները պաշտպանելու և խախտված իրավունքներն ու ազատությունները վերականգնելու համար դիմելու իրավասու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին ու պաշտոնատար անձանց և օրենքով սահմանված ժամկետում ստանալու պատասխան:**

պաշտպանելու և խախտված իրավունքներն ու ազատությունները վերականգնելու համար դիմելու իրավասու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին ու պաշտոնատար անձանց և օրենքով սահմանված ժամկետում ստանալու պատասխան: Ընդ որում՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, պաշտոնատար անձանց գենդերային հավասարության խախտման փաստով դիմելը չի սահմանափակում անձի դատական պաշտպանության իրավունքը, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը ստանալը: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պաշտոնատար անձանց, ինչպես նաև կազմակերպությունների (անկախ կազմակերպական-իրավական ձևից) և դրանց պաշտոնատար անձանց գործողությունները կամ անգործությունը, որոնք հանգեցրել են գենդերային խտրականության, կարող են բողոքարկվել վարչական կամ դատական կարգով: Գենդերային հավասարության խախտման հետևանքով տուժած անձանց իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով:

*Կարևոր է սույն Օրենքի հիման վրա ապահովել բուն դատավարական և վարչական պաշտպանության իրավունքի իրացումը:*

Վարչական կարգով գենդերային խտրականության բողոքարկումը «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքին համապատասխան հնարավոր է, եթե, ըստ էության, խտրականության հեղինակը, համաձայն Օրենքի 19.3-րդ հոդվածի, վարչական մարմինն է կամ վարչական մարմնի ներկայացուցիչը, այս պարագայում «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 69-րդ հոդվածը սահմանում է, որ անձինք իրենց իրավունքները պաշտպանելու նպատակով իրավունք ունեն բողոքարկելու վարչական ակտերը, այդ թվում՝ զուգորդվող վարչական ակտերի միջամտող դրույթները, ինչպես նաև վարչական մարմնի գործողությունը կամ անգործությունը (այսուհետ՝ ակտ): Ակտը կարող է բողոքարկվել վարչական կամ դատական կարգով: Վարչական կարգով բողոք կարող է ներկայացվել ակտն ընդունած վարչական մարմին, վարչական մարմնի վերադաս վարչական մարմին<sup>107</sup>: ***Մինչդեռ պարզ է, թե անձը որոշակի ում և ինչ կարգով պետք է բողոքարկի, եթե իր նկատմամբ կատարվել է խտրականություն՝ համաձայն 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի, եթե խտրականության հեղինակը վարչական մարմինը է, այլ մասնավոր կազմակերպություն:***

107 «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքը, 2004 թ., Հոդված 70, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=165294>



Քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ հոդվածը նշում է, որ ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում, իսկ 162.1-ին հոդվածը նախատեսում է ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավունք միայն որոշակի իրավունքների խախտման դեպքում, որոնց թվում խտրականության արգելքը նշված չէ: Մինևույն ժամանակ հոդվածը նաև նախատեսում է հնարավորություն փոխհատուցում ստանալու միայն պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, բայց ոչ մասնավոր կազմակերպություններից: Այս համատեքստում նպատակահարմար կլիներ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 162.1-ին հոդվածը լրացնել նոր դրույթով՝ ամրագրելով խտրականության ենթարկված անձի՝ պետական, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և իրավաբանական ու ֆիզիկական անձանցից խտրականության հետևանքով պատճառված ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավունքը:

Բացի այդ՝ որպես առաջնային օրենսդրական բաց, որը բազմիցս քննարկվել է «Իրավահավասարության մասին» օրենքի նախագծի համատեքստում, ***ապացուցման բեռն է, որը պետք է դրվի պատասխանողի վրա, մինչդեռ ՀՀ-ում ոչ մի դատավարական օրենսգրքով խտրականության գործերով ապացուցման բեռի պարտականության մասին կարգավորում դեռևս գոյություն չունի:***

Խտրականության հարցերով գործերի քննության ժամանակ, ընդունված միջազգային չափանիշերի համաձայն, գործում է «խտրականության առկայության կանխավարկածի» կանոնը, համաձայն որի՝ խտրականության հետևանքով տուժած անձի՝ իր նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ դիմում/հայց ներկայացնելու դեպքում ենթադրյալ խախտում թույլ տված անձը կամ մարմինը/կազմակերպությունն է կրում ապացուցման բեռը: Ապացուցման բեռի այսպիսի բաշխվածությունը վերաբերում է ինչպես դատական մարմինների, այնպես էլ արտադատական մարմինների կողմից խտրականության հարցերով բողոքների քննարկմանը: Այս կանոնը սովորաբար սահմանվում է խտրականության, այդ թվում՝ գենդերային խտրականության հարցերը կարգավորող ազգային օրենքներում, ինչպես նաև համապատասխան կարգավորման է ենթարկվում դատավարական օրենսդրական ակտերում<sup>108</sup>:

Եթե որոշակի գենդերային խտրականությունը դրսևորվել է աշխատանքային վեճերի հետ կապված, ապա ըստ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի<sup>109</sup> հատուկ հայցային վարույթի շրջանակում ներպետական օրենսդրության առանձին աշխատանքային վեճերով գործերը կարգավորող 24-րդ գլխի 213-րդ հոդվածի՝ սահմանվել է, որ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը: Մինչդեռ միշտ չէ, որ նույնսիկ աշխատանքային իրավահարաբերություններում խտրականության հիմքը կամ պատճառահետևանքային կապը արտացոլվում է անհատական իրավական ակտերով, այս դեպքում խտրականության ենթարկված անձի նկատմամբ կիրառվում են ընդհանուր դատավարական կանոնները, ինչը խտրականությունից տուժած անձի վրա դնում է ավելորդ բեռ:

108 ԵԱՀԿ, ԺՅՄԻԳ, Համեմատական վերլուծություն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարության մասին օրենքների վերաբերյալ, 2024 թ., <https://shorturl.at/npFI8>

109 ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը, 2018 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=190625>

Ավելին, ըստ միջազգային չափորոշիչների՝ որոշ երկրներ խտրականության գործերով սահմանում են անձի՝ պետական տուրքից ազատվելու հնարավորությունը դատական պաշտպանությանը դիմելու պարագայում<sup>110</sup>: Այսպես, օրինակ՝ համաձայն Ուզբեկստանի Հանրապետության «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների երաշխիքների մասին» օրենքի (Հոդված 28)՝ դատարան դիմելիս սեռային հիմքով ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության ենթարկված անձից պետական տուրք չի գանձվում: Երբ դատարանները քննում են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության խախտման դեպքերը, խտրականության հաստատման դեպքում փաստաբանների կողմից մատուցվող իրավաբանական ծառայությունների դիմաց վճարումը կատարվում է նրանց պահանջով՝ օրենքով սահմանված կարգով՝ պետության հաշվին<sup>111</sup>: ***Նման լրացուցիչ երաշխիքներ գենդերային հավասարության մասին օրենքով և առհասարակ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված չեն:***

Որոշ երկրներում խտրական վերաբերմունքից պաշտպանության օժանդակ միջոց է դիտարկվում նաև ոլորտի հասարակական կազմակերպությունների կողմից որպես *երրորդ կողմ կամ որպես հայցվոր հանդես գալու հնարավորությունը գենդերային խտրականության վերաբերյալ գործերով*: Այսպես, օրինակ՝ Ֆրանսիայում<sup>112</sup> կազմակերպությունը/միավորումը կարող է հանդես գալ գենդերային խտրականության վերաբերյալ գործերով որպես կողմ, եթե կազմակերպությունը ոլորտում աշխատել է առնվազն 5 տարի: Իսկ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ գործերով որպես երրորդ կողմ կարող է հանդես գալ դատարանում, ընդ որում՝ միայն տուժածի գրավոր համաձայնության հիման վրա<sup>113</sup>:

***ՀՀ օրենսդրությամբ հասարակական կազմակերպությունների համար գենդերային խտրականության և առհասարակ խտրականության գործերով նման կարգավորում չկա:***

Վարչական դատավարության օրենսգիրքը 216.6-րդ հոդվածով նախատեսում է՝ հասարակական կազմակերպությունն իր շահառուների օրինական շահերը դատարանում ներկայացնում է շրջակա միջավայրի պահպանության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության ոլորտներում: Ընդ որում՝ նույնիսկ այդ դեպքում կազմակերպությունների վրա հայց հարուցելու տեսանկյունից դրվում են լրացուցիչ չափանիշեր, հասարակական կազմակերպությունները սահմանված ոլորտից բխող հարցերով կարող են հայց ներկայացնել, եթե հայցադիմումը բխում է կազմակերպության կանոնադրական նպատակներից և խնդիրներից և ուղղված է կազմակերպության շահառուների՝ կազմակերպության կանոնադրային նպատակների հետ կապված կոլեկտիվ շահերի պաշտպանությանը և այլն:

*Մինչդեռ նպատակահարմար կլիներ գենդերային խտրականության վերաբերյալ գործերով նույնպես նման հնարավորություն տրամադրել ոլորտային հասարակական կազմակերպություններին:*

110 ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ, Համեմատական վերլուծություն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարության մասին օրենքների վերաբերյալ, 2024 թ., <https://web.legislationline.org/sites/default/files/2024-02/2024-02-26%20FINAL%20ODIHR%20Note%20on%20Gender%20Equality%20Laws%20Across%20OSCE%20Region.pdf>

111 Ուզբեկստանի գենդերային հավասարության մասին օրենքը, 2019 թ., <https://lex.uz/docs/5167654>

112 Ֆրանսիայի կանանց և տղամարդկանց միջև իրական իրավահավասարության մասին օրենքը, 2014 թ., <https://www.legifrance.gouv.fr/orf/id/JORFTEXT000029330832>

113 ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ, Համեմատական վերլուծություն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարության մասին օրենքների վերաբերյալ, 2024 թ., էջ 25, <https://shorturl.at/npF18>

5-րդ գլուխը նախատեսում է նաև գենդերային հավասարության խախտման դեպքում մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը ստանալու հնարավորությունը: Այս պարագայում «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» սահմանադրական օրենքը, այնուամենայնիվ, հատուկ դրույթ չի նախատեսում: Խտրականության ենթարկված անձը «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» 15-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերում կարող է դիմել ՄԻՊ-ին, սակայն ՄԻՊ-ը վարչահրամայական լիազորություններով օժտված չէ և իր մանդատի շրջանակում պարզապես խախտում կատարած պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին կամ դրա պաշտոնատար անձին կամ կազմակերպությանն առաջարկում է ողջամիտ ժամկետում վերացնել խախտումը՝ նշելով մարդու իրավունքների կամ ազատությունների վերականգնման համար անհրաժեշտ միջոցառումները<sup>114</sup>: Պետք է նշել, որ 2022 թվականի սեպտեմբերին ձևավորվել է Մարդու իրավունքների պաշտպանին առընթեր կանանց իրավունքների հարցերով հասարակական խորհուրդը<sup>115</sup>, որը, ըստ մեր կատարած մամուլի դիտարկումների<sup>116</sup>, 2022 թվականից ի վեր նիստեր է հրավիրել ընդամենը 3 անգամ:

***Հետևաբար Գենդերային հավասարության մասին օրենքից բխող խտրականությունից պաշտպանության արդյունավետ ու հստակ միջոցներ ու երաշխիքներ նախատեսված չեն:***

Մինչդեռ, ըստ միջազգային չափորոշիչների, պետությունը պետք է ունենա պաշտպանության և բողոքների քննման արդյունավետ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմ: Սա բխում է նաև ԵԽ նախարարների կոմիտեի «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականից, ըստ որի՝ ներպետական օրենսդրությունը պետք է նախատեսի գենդերային հավասարության օրենսդրության կիրարկման համար մասնագիտացված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ստեղծում/առկայություն և մասնագիտացված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ստեղծում/գոյություն, որոնց հանձնարարված է անհատներից և խմբերից բողոքներ ստանալ գենդերային հավասարության դրույթների ենթադրյալ խախտումների վերաբերյալ: Նման մեխանիզմին բողոք ներկայացնելը և դրա հետևանքով առաջացած կարծիքը չպետք է խոչընդոտեն դատարանների հետագա քննարկումը<sup>117</sup>:

Որոշ երկրներում գենդերային հավասարության մարմինը կարող է նաև աջակցություն և ուղղորդում տրամադրել խտրականության զոհերին<sup>118</sup>: Որոշ եվրոպական երկրներ նաև ստեղծել են գենդերային հավասարության հատուկ հանձնակատար կամ գենդերային հարցերով մարդու իրավունքների պաշտպան, որը զբաղվում է բացառապես գենդերային խտրականության բողոքներով<sup>119</sup>, կամ խնդրո առարկա ոլորտում հստակ իրավասություն են տրամադրել Մարդու իրավունքների պաշտպանին<sup>120</sup>:

114 «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքը, 2016 թ., հոդված 26, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=172136>

115 ՀՀ ՄԻՊ-ին առընթեր կանանց իրավունքների հարցերով հասարակական խորհրդի անդրանիկ նիստը, <https://ombuds.am/am/site/ViewNews/2339>

116 ՄԻՊ-ին առընթեր կանանց իրավունքների հարցերով հասարակական 2-րդ նիստը, <https://www.youtube.com/watch?v=5SKOntTE558>

117 ԵԽ, «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարական, [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3)

118 Ֆինլանդիայի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին» օրենքը, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1987/en/15993> :

119 ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ կարծիքը «Գենդերային հավասարության ապահովման պետական երաշխիքների մասին» Ղրղզստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծի վերաբերյալ, 2006 թ., [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/6d/69\\_GEND%20-%20KGZ\\_069\\_2006\\_MASz.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/6d/69_GEND%20-%20KGZ_069_2006_MASz.pdf)

120 ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ Կարծիքը Մոնտենեգրոյի «Իրավահավասարության մասին օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/104363.pdf>

Բոլոր դեպքերում կարևոր է, որ ՄԻՊ-երը ունենան հստակ մանդատ՝ կապված կանանց իրավունքների պաշտպանության և գենդերային հավասարության հետ, ինչպես պարբերաբար առաջարկվում է ԿՆԽՎԿ հանձնաժողովի կողմից<sup>121</sup>:

Ըստ ԵԱՀԿ ԺՅՄԻԳ-ի՝ կարևոր է Գենդերային հավասարության մասին օրենքում ուրվագծել գենդերային հարցերով անկախ հանձնակատարին կամ այլ անկախ հիմնարկին բողոք ներկայացնելու պահանջվող ընթացակարգը, հետաքննական լիազորությունները, բողոքողներին և վկաներին հաշվեհարդարից պաշտպանելու նրանց կարողությունը, ընդունված որոշումների կշիռն ու կատարողական արժեքը և դրանց կիրարկումը և բողոքարկման, փոխհատուցման և գենդերային խտրականության հետևանքով պատճառված վնասների փոխհատուցման հնարավորությունները:

121 ՄԱԿ-ի ԿՆԽՎԿ հանձնաժողով, Եզրափակիչ դիտարկումներ Ղրղզստանի հինգերորդ պարբերական գեկույցի վերաբերյալ, 2021 թ. նոյեմբեր, պարբ. 15–16, <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawckgzc05-concluding-observations-fifth-periodic-report>, ԺՅՄԻԳ-ի կարծիքը Յուսուսային Մակեդոնիայի գենդերային հավասարության մասին օրենքի նախագծի վերաբերյալ (2021 թ.), պարբ. 52., <https://shorturl.at/fFHJR>



**ԳԼՈՒԽ 6.**  
**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ**  
**ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ**  
**ԱՊԱՀՐՈՎՄԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ**  
**ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ**  
**ԻՐԱԳՈՐԾՄԱՆ ՖԻՆԱՆՍԱՎՈՐՈՒՄԸ**



Գենդերային հավասարության մասին օրենքի 6-րդ գլուխն իր միակ՝ 20-րդ հոդվածով վերաբերում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ֆինանսավորմանը՝ որպես քաղաքականության հիմնական աղբյուր սահմանելով պետական բյուջեն և հավելելով, որ ֆինանսավորում կարող է իրականացվել օրենքով չարգելված այլ միջոցներով, ինչպիսիք են, օրինակ, միջազգային կազմակերպությունների և օտարերկրյա պետությունների հատկացումները:

**Հոդված 20. 1.** Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությամբ նախատեսված ծրագրերի և միջոցառումների ֆինանսավորումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի միջոցների հաշվին:

**2.** Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությամբ նախատեսված ծրագրերի և միջոցառումների իրականացման համար կարող են կատարվել նաև օրենքով չարգելված այլ աղբյուրներից հատկացումներ:

Պետք է նշել, որ բյուջետավորման մասով կարևոր փաստաթղթեր են առաջին հերթին գենդերային ռազմավարությունները, ինչպես նաև «Բյուջետային համակարգի մասին»<sup>122</sup> ՀՀ օրենքը, յուրաքանչյուր տարվա «Բյուջեի մասին» օրենքը, եռամյա միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիրը (ՄԺԾԾ), ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2019 թվականի նոյեմբերի 28-ի որոշմամբ ընդունված պետական ֆինանսների կառավարման ռազմավարությունը<sup>123</sup>, որը հստակ բացատրում է ՀՀ կառավարության ռազմավարական պլանավորումը դրանց իրականացման համար առկա բյուջեի հետ կապելու գործընթացը: Այս համատեքստում յուրաքանչյուր տարվա բյուջեի մասին օրենքով և ՄԺԾԾ-ներով պետք է նախատեսվեն գենդերային ռազմավարությունից բխող գործողությունների ծրագրում նախատեսված միջոցառումների համար անհրաժեշտ ծախսերը:

Գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարության գործողությունների ծրագիրը ներառում է հինգ առաջնահերթություն և 48 միջոցառում: Դրանցից ոչ մեկը չունի չափելի ցուցիչ կամ ծախսեր, և հետևաբար չկա հստակ պատասխանատվություն միջոցառումների իրականացման վերաբերյալ: Սա վերահաստատվել է «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում»<sup>124</sup> զեկույցում, որը մշակվել է ՄԱԿ–Կանայք գործակալության և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համագործակցությամբ: **Ռազմավարական և գործառնությունների ծրագրման գործընթացին օգնելու համար, հատկապես գենդերային հավասարության պետական քաղաքականության առումով, գենդերային ուղղորդման ամենակարևոր գործիքներից մեկը գենդերազգային բյուջետավորումն է (այստեղից՝ ԳԶԲ), որը պետք է հիմնված լինի խոր վերլուծության վրա, որը բացահայտում է արդյունավետ միջամտությունները կանանց իրավունքները խթանող քաղաքականության և օրենքների իրականացման համար: Այն ապահովում է գործիքներ՝ գնահատելու տղամարդկանց և**

<sup>122</sup> «Բյուջետային համակարգի մասին» ՀՀ օրենքը, 1997 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=187311>

<sup>123</sup> ՀՀ կառավարության «Պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի 2019–2023 թթ. բարեփոխումների ռազմավարությունը և պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի բարեփոխումների 2019–2023 թթ. գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին» 2019 թ. նոյեմբերի 28-ի N 1716-Լ որոշումը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137596>

<sup>124</sup> «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույց, ՄԱԿ–Կանայք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և CIVITTA հետազոտական կենտրոն, 2023 թ., <https://www.mlsa.am/blockpage/129>

կանանց, ինչպես նաև տղաների և աղջիկների տարբեր կարիքներն ու ներդրումները առկա եկամուտների, ծախսերի և հատկացումների շրջանակներում և կոչ է անում շտկելու բյուջետային քաղաքականությունը՝ բոլոր խմբերին օգուտ բերելու համար: ԳԶԲ-ն գործիք է՝ ապահովելու Կառավարության գենդերային հավասարության քաղաքականությունների միջև համապատասխան կապեր՝ իրականացման անհրաժեշտ միջոցներով: Այդ նպատակով 2019 թվականին ՀՀ կառավարությունը ԵՄ խորհրդատվական խմբի աջակցությամբ մշակել է Գենդերազգային բյուջետավորման մեթոդաբանական ուղեցույց, ինչպես նաև առանձին մշակվել է Գենդերազգային բյուջետավորման ձեռնարկ<sup>125</sup>, որը հնարավորություն է տալիս ԳԶԲ-ի ներգրավումը բյուջետային գործընթացին՝ որպես միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրի մաս, ինչպես նաև տարեկան բյուջեի կազմման մեթոդական ուղեցույց:

Հիմնվելով ՀՀ կառավարության 2021 թվականի պետական բյուջեի հաղորդագրությամբ սահմանված ուղղությունների վրա՝ պետական բյուջեի կազմման գործընթացում ներդրվել են գենդերազգային բյուջետավորման տարրեր, որոնց համաձայն՝ պետք է կազմվեն բյուջետային ծրագրերը, միջոցառումները, նպատակները և նկարագրությունները՝ կապված գենդերային քաղաքականության ռազմավարության հետ՝ ներառյալ իրադարձությունները, նպատակները, առաջնահերթությունները և արդյունքները<sup>126</sup>: Այնուամենայնիվ, բյուջեի կատարողականներում գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունից բխող ծախսերի մասին տեղեկությունը կամ բացակայում է, կամ թերի է արտացոլված: Այսպես, օրինակ՝ 2019 թվականի բյուջեի կատարման հաշվետվությունից հնարավոր չի եղել բացահայտել որևէ տվյալ, որ բխում էր գենդերային քաղաքականության համար հատկացված բյուջեների կատարողականից, ինչպես նաև 2019–2023 թվականների ԳՀ ազգային ռազմավարությամբ սահմանված նպատակները առհասարակ գենդերային հավասարության հետ կապված և հատկապես ուղղված կանանց բիզնեսում և/կամ հատկապես կանանց տնտեսական հզորացմանը որևէ կերպ արտացոլված չէին<sup>127</sup>, իսկ 2022 թվականի բյուջեի կատարման հաշվետվության վերլուծությունը<sup>128</sup> մատնանշում է միայն աշխատող և չաշխատող կանանց մայրության նպաստների տրամադրումը, «Ընտանիքներին, կանանց և երեխաներին աջակցություն» ծրագրի շրջանակում շարունակվել են իրականացվել «Ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց աջակցության կենտրոնների ծառայություններ», «Ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց ապաստարանի ծառայություններ», «Ընտանիքում բռնության ենթարկվածների ժամանակավոր աջակցություն», «Թրաֆիքինգի և շահագործման, սեռական բռնության ենթարկված անձանց սոցիալ-հոգեբանական վերականգնողական ծառայություններ», «Մարդկանց թրաֆիքինգի և/կամ շահագործման զոհերին միանվագ դրամական փոխհատուցման տրամադրում» միջոցառումները, որոնք, սակայն, գենդերային քաղաքականության ռազմավարության փոքր մասն են: Իսկ ինչ վերաբերում է 2020–2022, 2021–2023, 2022–2024 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրերին, ապա դրանք գենդերային առումով չեզոք են, պետական բյուջեների առաջնահերթության գործընթացը հիմնավորելու նպատակով

125 Գենդերազգային բյուջետավորման ձեռնարկ, 2020 թ., <https://api.mtad.am/api/file/download/page/5531>

126 «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույց, ՄԱԿ–Կանայք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և CIVITTA հետազոտական կենտրոն, 2023 թ., <https://www.mlsa.am/blockpage/129>

127 Նույն տեղում:

128 2022 թ. բյուջեի կատարման հաշվետվության վերլուծություն, [https://minfin.am/hy/page/petakan\\_byujei\\_hashvetvutyun\\_2022\\_t\\_tarekan\\_](https://minfin.am/hy/page/petakan_byujei_hashvetvutyun_2022_t_tarekan_)

գենդերային ուղղորդման ոչ մի սկզբունք չի օգտագործվում ոլորտների մշակման (լեզու) և վերլուծության մեջ, ինչի հետևանքով հնարավոր չէ իրականացնել ընդհանուր առմամբ կանանց ուղղված գործունեության և/կամ նրանց տնտեսապես հզորացնելու նպատակով հատկացումների վերլուծություն<sup>129</sup>:

Գենդերային քաղաքականության իրականացման գործում մեծ են միջազգային կազմակերպությունների աջակցության դերն ու չափաբաժինը, քանի որ ՀՀ-ում գործող մի շարք միջազգային կազմակերպություններ ունեն հստակ ծրագրեր, ինչպես նաև տրամադրում են դրամաշնորհներ գենդերային քաղաքականության մշտադիտարկմանը և գնահատմանը, ինչպես նաև գենդերային հավասարության ապահովմանը աջակցելու գործին:

Այս առումով թեև Օրենքից բխող այն դրույթը, որ գենդերային հավասարության ապահովումն իրականացվում է պետական բյուջեի միջոցներով որպես հիմնական աղբյուր, հստակ արտացոլված չէ վերաբերելի փաստաթղթերում, այդ թվում՝ տարեկան բյուջեներում և ՄԺԾԾ-երում, սակայն այն 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասի տեսանկյունից գործնականում հստակ իրագործվում է:

129 «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թթ. ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույց, ՄԱԿ–Կանայք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և CIVITTA հետազոտական կենտրոն, 2023 թ., <https://www.mlsa.am/blockpage/129>





## ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՈՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ



«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերլուծության և միջազգային փորձի ու չափանիշերի հետ համեմատական համադրման հետևանքով ի հայտ են եկել մի շարք բացեր և խնդրահարույց կարգավորումներ, որոնք խոչընդոտում են Օրենքի իրացումը և համալիր կարգավորումը: Ստորև ներկայացվում են Օրենքի հիմնական խնդիրները, ինչպես նաև առաջարկվում են խնդրո առարկա ոլորտի լիարժեք կարգավորման համար օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկություններ:

**1.** Օրենքում տեղ չեն գտել խտրականության բոլոր ձևերի համապարփակ սահմանումները՝ միջազգային փաստաթղթերին համապատասխան:

**Առաջարկություն:** Խտրականության արգելքը պետք է ընդգրկի խտրական վարքագծի տարբեր տեսակները՝ ներառյալ ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը, սեռական ոտնձգությունը, վիկտիմիզացիան, ըստ պատկանելության խտրականությունը կամ ասոցիատիվ խտրականությունը, կրկնակի խտրական վերաբերմունքը՝ պայմանավորված ուղեկցող հիվանդությամբ կամ հաշմանդամությամբ, և այլն: Գենդերային բռնությունը նույնպես պետք է նշվի որպես խտրականության ձև:

**2.** 3-րդ հոդվածում տեղ գտած ուղղակի և անուղղակի խտրականության սահմանումները թերի են ու ոչ լիարժեք:

**Առաջարկություն:** Ուղղակի գենդերային խտրականության սահմանումը պետք է փոփոխել և լրացնել այն ձևակերպմամբ, որ ուղղակի գենդերային խտրականությունը տեղի է ունենում, երբ առկա է պատճառահետևանքային կապ տուժող անձի սեռի և կիրառվող ոչ բարենպաստ վերաբերմունքի միջև, եթե այն չի հետապնդում օրինական նպատակ, կամ եթե կիրառված միջոցների և նախատեսված նպատակի միջև չկա ողջամիտ համաչափության հարաբերակցություն: Անհրաժեշտ է նաև վերաձևակերպել անուղղակի խտրականության սահմանումը և նախատեսել ավելի մանրամասն պարզաբանում՝ միջազգային չափանիշերին համապատասխան:

**3.** Ըստ Օրենքի՝ արգելվում է գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը զանգվածային լրատվության միջոցներով: Մինչդեռ «Զանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենքում որևէ կարգավորում այս կապակցությամբ առկա չէ:

**Առաջարկություն:** Օրենքի վերոնշյալ դրույթը կիրառելի դարձնելու համար անհրաժեշտ է համապատասխան փոփոխություններ կատարել նաև «Զանգվածային լրատվության մասին» օրենքում:

**4.** Չնայած Օրենքի 6-րդ հոդվածում սեռի հատկանիշով հրապարակային վիրավորանքի և գենդերային կարծրատիպերի արգելքի վերաբերյալ դրույթների առկայությանը՝ գոյություն չունի Օրենքից բխող որևէ հատուկ իրավակարգավորում սույն դրույթների իրացման համար:

**Առաջարկություն:** Նպատակահարմար է ՀՀ վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքում նախատեսել գենդերային խտրականություն պարունակող հրապարակային ելույթների համար պատասխանատվության միջոցներ, նման իրավակարգավորում պետք է պարունակի նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը ոչ სიოթական վնասի հատուցման վերաբերյալ գլխում:

**5.** Օրենքից բխող գենդերային քաղաքականության մշտադիտարկման և գնահատման կարգ գոյություն չունի, մինչդեռ նման կարգի բացակայությունը գենդերային քաղաքականության արդյունավետ իրականացման չափելիությունը և փորձի հիման վրա դասեր քաղելը դարձնում է անհնար:

**Առաջարկություն:** Անհրաժեշտ է ներդնել քաղաքականությունների մշտադիտարկման գործուն ընթացակարգ՝ հստակ մատնանշելով ոլորտում յուրաքանչյուր ներգրավված մարմնի դերակատարությունը:

**6.** Չնայած Օրենքից բխող վիճակագրական տվյալների առկայությանը՝ այն լիարժեք չի արտացոլում սեռի հատկանիշով տարբեր ոլորտներում առկա խտրականության բոլոր գործոնները: Համակարգված չեն հավաքվում կանանց ձեռնարկատիրության մասին վիճակագրական տվյալները կամ գենդերի տեսանկյունից զգայուն տեղեկությունները, որոնք անհրաժեշտ են ենթակառուցվածքների զարգացման ծրագրերի ազդեցության չափման համար: Եթե նույնիսկ այդպիսի տեղեկություն առկա է, ապա այն հասանելի չէ հանրությանը:

**Առաջարկություն:** Անհրաժեշտ է մշակել և վարել սեռով տարբերակված, համակարգված և միասնական վիճակագրություն, որը լիովին այլ քաղաքականությունների նախագծման հնարավորություն կընձեռնի: Անհրաժեշտ է նաև ավելի շատ տեղեկություն կանանց և տղամարդկանց հատուկ խմբերի վերաբերյալ:

**7.** Օրենքում բացակայում են կենսագործունեության հիմնական բնագավառներում գենդերային հավասարության ապահովման կարգավորումները՝ սահմանափակվելով միայն քաղաքացիական և քաղաքական մասնակցության ոլորտով՝ պետության կառավարման և հանրային ծառայության հետ կապված հարաբերություններով:

**Առաջարկություն:** Նպատակահարմար է Օրենքը լրացնել հատուկ հոդվածներով, որոնք նախատեսում են գենդերային հավասարության ապահովման ուղենշային կարգավորումներ տնտեսական գործունեության, աշխատանքային, սոցիալական պաշտպանության, կրթության, առողջապահության բնագավառներում:

**8.** Հանրային ծառայության ոլորտում գենդերային խտրականության դեպքերը միայն դատական կարգով բողոքարկելու հնարավորության վերաբերյալ օրենսդրությունում առկա է իրավական բաց:

**Առաջարկություն:** Նպատակահարմար է լրացնել Օրենքի 13-րդ հոդվածը, որը նախատեսում է հանրային ծառայության մեջ գենդերային հավասարության երաշխիքները և սահմանված պահանջների խախտմամբ ընդունված ակտը կամ թափուր պաշտոնների համալրման համար անցկացված մրցույթն անվավեր ճանաչելու հնարավորություն նախատեսել ոչ միայն դատական կարգով, այլև վարչական կարգով: Որպես վարչական կարգով բողոքարկման համար իրավասու մարմիններ կարող են դիտարկվել Վարչապետի աշխատակազմին կից Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը՝ քաղաքացիական ծառայողների մասով, կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը, որը հանրային ծառայության ոլորտում իրականացնում է բարեվարքության ստուգումն ու վերահսկողությունը:

**9.** Օրենքի հանրային ծառայության բնագավառը կարգավորող հոդվածը որևէ ձևով չի մատնանշում հանրային ծառայողների բարեվարքության համակարգը, որը ներդրվել է 2018 թվականին «Հանրային ծառայության մասին» նոր օրենքի ընդունմամբ, որի բաղկացուցիչ մասն է Հանրային ծառայողի կանոնագիրքը, որն ընդունվել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից 2024 թվականի փետրվարի 6-ին N 02-Ն որոշմամբ:

**Առաջարկություն:** Դիտարկել բարեվարքության համակարգին և/կամ հանրային ծառայողի կանոնագրքին, այդ թվում՝ հանրային ծառայողների տիպային կանոններին հղում կատարելու հնարավորությունը:

**10.** Օրենքում նախատեսված գենդերային հավասարության վրա պետական քաղաքականության, ծրագրերի և միջոցառումների ազդեցության գնահատման հստակ կարգ գոյություն չունի, գենդերային մեյնսթրիմինգը նույնպես հստակ սահմանված չէ:

**Առաջարկություն:** Նպատակահարմար է մշակել գենդերային հավասարության վրա պետական քաղաքականության, ծրագրերի և միջոցառումների ազդեցության գնահատման (ԳԱԳ) հատուկ կարգ:

**11.** Օրենքից բխում է գենդերային հավասարության քաղաքականությունն իրականացնող գործունե լիցենզիայի առկայությունը, սակայն մինչ օրս այն ստեղծված չէ: Փոխվարչապետին կից Կանանց հարցերով խորհուրդն այս պահի դրությամբ այդ նպատակին չի ծառայում:

**Առաջարկություն:** Ձեռնարկել միջոցներ Կանանց հարցերով խորհրդի ինստիտուցիոնալ հզորացման համար, ինչպես նաև հետևել Կանանց հարցերով խորհրդի և աշխատանքային խմբի հանդիպումներին և պահպանել դրանց հաճախականությունը:

**12.** Օրենքում ամրագրված գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործումը տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից չի իրականացվում:

**Առաջարկություն:** Ընդունել համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտ՝ սահմանելով ՏԻՄ

մակարդակով գենդերային քաղաքականության իրականացման օրինակելի կարգը:

**13.** Օրենքից բխող գենդերային ազդեցության գնահատում և գենդերային փորձաքննությունն չեն իրականացվում:

**Առաջարկություն:** Անհրաժեշտ է փոփոխություններ ու լրացումներ կատարել «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքում՝ սահմանելով գենդերային փորձաքննության համար պատասխանատու մարմինը փորձաքննության իրականացման կարգը: Նպատակահարմար է նման դրույթ նախատեսել նաև գենդերային ազդեցության գնահատման մասով:

**14.** Օրենքից բխող գենդերային խտրականության պարագայում արդյունավետ պաշտպանության թե՛ վարչական, թե՛ դատավարական միջոցները թերի են: Պարզ չէ, թե անձը հստակ ում և ինչ կարգով պետք է բողոքարկի, եթե իր նկատմամբ կատարվել է խտրականություն՝ համաձայն 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի, եթե խտրականության հեղինակը վարչական մարմինը չէ, այլ մասնավոր կազմակերպությունը: Դատական կարգով բողոքարկելու տեսանկյունից օրենսգրքերով ամրագրված չէ «խտրականության կանխավարկածը», և ապացուցման բեռը դեռևս կրում է խտրականության զոհը: Գենդերային հավասարության մասին օրենքը հատուկ կարգավորում չունի՝ ուղղված խտրականության հայցով անձանց պետական տուրք վճարելուց ազատելուն:

**Առաջարկություն:** Որպես արդյունավետ պաշտպանության միջոց նպատակահարմար է խտրականության գործերով ապացուցման բեռը դնել խտրականության հեղինակի՝ պատասխանողի վրա, ազատել խտրականության գործերով պետական տուրք վճարելու պարտականությունից, որպես լրացուցիչ պաշտպանության միջոց՝ հնարավորություն ընձեռել ոլորտի ՀԿ-ներին՝ դատարանում ներկայացնելու իրենց շահառուների օրինական շահերը:

*Ավելին՝ կարևոր է ունենալ բողոքների քննման անկախ վարչական մարմին, կամ նման լիազորության ամբողջական գործիքակազմ պետք է ունենա ՄԻՊ-ը, ինչը ներկայում չունի և խտրականության հարցերով զբաղվում է իր ընդհանուր մանդատի համաձայն:*

# ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

## Ներպետական օրենսդրություն

- ՀՀ Սահմանադրություն, 2015 թ.
- ՀՀ դատական օրենսգիրք, ՀՀ սահմանադրական օրենք, 2018 թ.
- ՀՀ ընտրական օրենսգիրք, ՀՀ սահմանադրական օրենք, 2016 թ.
- «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենք, 2016 թ.
- ՀՀ քրեական օրենսգիրք, 2021 թ.
- ՀՀ քրեական դատավարության մասին օրենսգիրք, 2021 թ.
- ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, 2018 թ.
- ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրք, 2013 թ.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 2004 թ.
- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, 1998 թ.
- ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, 1985 թ.
- «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք, 2023 թ.
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին ՀՀ օրենքը՝ ընդունված 2020 թվականի հունվարի 21-ին
- «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենք, 2018 թ.
- «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, 2018 թ.
- «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, 2018 թ.
- «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» ՀՀ օրենք, 2018 թ.
- «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենք, 2017 թ.
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք, 2013 թ.
- «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենք, 2004 թ.
- «Զանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենք, 2003 թ.
- «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք, 2002 թ.
- «Բյուջետային համակարգի մասին» ՀՀ օրենք, 1997 թ.
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության «Կարգավորման ազդեցության գնահատման մեթոդական ուղեցույցը հաստատելու մասին» 2021 թվականի հունվարի 14-ի N 46-Լ որոշումը
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի դեկտեմբերի 17-ի N 2075-Ն որոշումը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը, ժամկետները և դեպքերը, դրա արդյունքում տրվող եզրակացությանը ներկայացվող պահանջները սահմանելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մի շարք որոշումներ ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»

- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի նոյեմբերի 28-ի N 1716-Լ որոշումը «Պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի 2019-2023 թվականների բարեփոխումների ռազմավարությունը և պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի բարեփոխումների 2019-2023 թվականների գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2019 թվականի նոյեմբերի 21-ի N 1740-Ա որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց հարցերով խորհուրդ և աշխատանքային խումբ ստեղծելու, դրանց անհատական կազմերը, կանանց հարցերով խորհրդի աշխատակարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2010 թվականի մարտի 30-ի N 213-Ա, 2010 թվականի հուլիսի 30-ի N 605-Ա, 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»
- ՀՀ կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի N 1334-Լ որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թվականի դեկտեմբերի 28-ի N 1685-Ա որոշումը «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման խորհրդի անհատական կազմը հաստատելու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության նիստի արձանագրությունից քաղվածք, 20 մայիսի, 2011 թվական, N 19, «Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը և գենդերային քաղաքականության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության նիստի արձանագրությունից քաղվածք, 17 հունիսի, 2011 թվական, N 23, «Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագրին, ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրին և ընդդեմ գենդերային բռնության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագրին հավանություն տալու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի փետրվարի 11-ի N 5 արձանագրային որոշումը «Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2308-Ն որոշումը «Մինչև 18 տարեկան անձանց, հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 140-Ա/1 հրամանը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրավական ակտերի նախագծերի սոցիալական ոլորտում ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների և մեթոդաբանության կարգը հաստատելու մասին»
- Հայաստանի Հանրապետության ֆինանսների նախարարի 2021 թվականի հուլիսի 9-ի N 356-Լ հրամանը «Կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով հանրային ֆինանսների բնագավառում (ոլորտում) ազդեցության նշանակալիության գնահատման (որոշման) չափորոշիչների հաստատման մասին»
- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2012 թվականի հոկտեմբերի

19-ի հրամանը «Գենդերազգայուն և տարանջատված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը հաստատելու մասին»

- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2012 թվականի հունիսի 12-ի N 51-Ա և տարածքային կառավարման նախարար-փոխվարչապետի 2012 թվականի հունիսի 18-ի N 78-Ա համատեղ հրամանը «ՀՀ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի օրինակելի կանոնադրությունը հաստատելու մասին»
- ՀՀ դատարանների նախագահների խորհրդի 2014 թվականի օգոստոսի 29-ի N 04-Ն որոշումը «Դատավորների թեկնածուների միջև սեռային (գենդերային) հավասարակշռությանը նպաստելու մասին»
- Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի 2024 թվականի փետրվարի 6-ի N 02-Ն որոշումը «Պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագիրքը սահմանելու մասին»
- «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024–2028 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին նախագծի հիմնավորում
- 2022 թվականի բյուջեի կատարման հաշվետվության վերլուծություն

### Միջազգային փաստաթղթեր

- ՄԱԿ, «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիա, 1979 թ.
- ՄԱԿ, «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» դաշնագիր, 1966 թ.
- ՄԱԿ, «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» դաշնագիր, 1966 թ.
- ՄԱԿ, Հազարամյակի հռչակագիրը, 2000 թ.
- ՄԱԿ, «Ամուսնացած կնոջ քաղաքացիության մասին» կոնվենցիա, 1957 թ.
- ՄԱԿ, «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» կոնվենցիա, 1953 թ.
- 2030 թվականի կայուն զարգացման օրակարգն ու Կայուն զարգացման նպատակները, 2015 թ.
- ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևը, 2000 թ.
- ՄԱԿ, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե (CEDAW Committee), Ընդհանուր հանձնարարական No. 35 (2017), ի լրումն Ընդհանուր հանձնարարական No. 19-ի
- ՄԱԿ, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե (CEDAW Committee), Ընդհանուր հանձնարարական No. 19, Կանանց նկատմամբ բռնության մասին (1992)
- ՄԱԿ, Եզրափակիչ դիտարկումներ Հայաստանի յոթերորդ պարբերական գեկույցի վերաբերյալ, CEDAW, Հայաստան CEDAW/C/ARM/CO/7, 31 հոկտեմբերի, 2022 թ.



- ՄԱԿ, ԿՆԽՎԿ, Եզրափակիչ դիտարկումներ Ղրղզստանի հինգերորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ, 2021 թվականի նոյեմբեր
- ՄԱԿ, ԿՆԽՎԿ, Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 18 նոյեմբերի, 2016 թ.
- 1995 թ. Պեկինի՝ Կանանց հարցերով 4-րդ համաշխարհային համաժողովի կողմից ընդունված Հռչակագրի և գործողությունների պլան
- ՅՈՒՆԵՍԿՕ, «Կրթության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի մասին» կոնվենցիա, 1960 թ.
- ԱՄԿ, «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» կոնվենցիա, 1964 թ.
- Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին» կոնվենցիա, 1951 թ.
- ԵԽ, Գենդերային հավասարության հանձնաժողովի (GEC) 1491-րդ նիստ, 6 մարտի, 2024 թ., Գենդերային հավասարության ռազմավարությունը (2024-2029)
- ԵԽ, «Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիա (Ստամբուլյան կոնվենցիա), 2011 թ.
- ԵԽ, «Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգ) դեմ պայքարի մասին» կոնվենցիա, 2005 թ.
- ԵԽ, «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի թիվ 12 արձանագրություն, 2000 թ.
- ԵԽ, Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիա, 1996 թ.
- ԵԽ, «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» Եվրոպական կոնվենցիա, 1950 թ.
- ԵԽ, Նախարարների կոմիտեի CM/Rec(2007)17 հանձնարարական, 2007 թ.
- ԵԽ, Խորհրդարանական վեհաժողովի 1489 (2006) «Որոշումների կայացման գործընթացին կանանց մասնակցությունը երաշխավորող մեխանիզմների մասին» բանաձևը
- ԵԽ, Խորհրդարանական վեհաժողովի 1739 (2006) «Գենդերային բյուջետավորման մասին» բանաձևը
- ԵԽ, Խորհրդարանական վեհաժողովի 1700 (2005) «Աշխատանքի շուկայում և աշխատավայրում կանանց նկատմամբ խտրականության մասին» բանաձևը
- ԵԽ, Խորհրդարանական վեհաժողովի 1676 (2004) «Ընտրություններին կանանց մասնակցության մասին» բանաձևը
- ԵԽ, Նախարարների կոմիտեի (2003)3 «Քաղաքական և պետական որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին» հանձնարարականը
- ԵԽ, Նախարարների կոմիտեի Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին հռչակագիրը (1988 թ.)
- ԵԱՀԿ ԺՀՄԻԳ-ի կարծիքը Հյուսիսային Մակեդոնիայի գենդերային հավասարության մասին օրենքի վերաբերյալ, 2021 թ.
- ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ կարծիքը «Գենդերային հավասարության ապահովման պետական երաշխիքների մասին» Ղրղզստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծի վերաբերյալ, 2006 թ.

## Օտարերկրյա օրենսդրություն

- Իսլանդիայի «Անկախ սեռից հավասար կարգավիճակի և հավասար իրավունքների մասին» օրենքը, 2020 թ.
- Ուզբեկստանի Հանրապետության «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների երաշխիքների մասին» օրենքը, 2019 թ.
- Վրաստանի գենդերային հավասարության մասին օրենքը, 2010 թ.
- Ալբանիայի «Հասարակությունում գենդերային հավասարության մասին» օրենքը, 2008 թ.
- Ուկրաինայի «Գենդերային հավասարության մասին» օրենքը, 2005 թ.
- Բոսնիա և Հերցեգովինայի «Գենդերային հավասարության մասին» օրենքը, 2003 թ.
- Կանադայի «Զբաղվածության ոլորտում հավասարության» ակտը, 1995 թ.
- Ֆինլանդիայի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին» օրենքը, 1987 թ.

## Այլ հետազոտություններ և հրապարակումներ

- ԵԱՀԿ, ԺՅՄԻԳ, Համեմատական վերլուծություն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարության մասին օրենքների վերաբերյալ, 2024 թ.
- Կանանց ռեսուրսային կենտրոն, «Կանանց նկատմամբ գենդերային խտրականության դրսևորումները աշխատանքային հարաբերություններում Հայաստանում» հետազոտության արդյունքներ, 2024 թ.
- ՄԱԿ-Կանայք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և CIVITTA հետազոտական կենտրոն, «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թթ. ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում» զեկույց, 2023 թ.
- ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ-2023» հետազոտական նյութ, 2023 թ.
- Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն, Հայաստանում հանրային մասնակցության հարթակների և հնարավորությունների քարտեզագրում, հետազոտական զեկույց, 2022 թ.
- ԵԽ զեկույց, Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ, 2021 թ.
- ԵԽ, Գենդերային հավասարության ապահովումը Հայաստանում դատավորների, դատախազների և քննիչների պրակտիկայի միջոցով, ուսուցողական դասընթաց, որը պատրաստվել է ՀՀ արդարադատության ակադեմիայի հետ համատեղ, 2021 թ.
- ՕբսեՋեն հիմնադրամ, Օրենսդրության գենդերային ուղղորդման ձեռնարկ, 2021 թ.
- Բաց հասարակության հիմնադրամներ, Ինչպես աշխատեցնել գենդերային զգայուն բյուջետավորումը Հայաստանում, 2020 թ.
- ՕբսեՋեն հիմնադրամ և այլք, Գենդերային հավասարությանը վերաբերող հիմնական հասկացությունների ժողովածու, 2020 թ.
- GIZ, UN Women, UNDP, Swiss Agency for Development and Cooperation, ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն, Գենդերազգային բյուջետավորման ձեռնարկ, 2020 թ.
- ԵԱՀԿ, ԺՅՄԻԳ, ԵԱՀԿ տարածաշրջանում խտրականության դեմ պայքարի օրենսդրության

և լավ փորձի մասին վերաբերյալ ուսումնասիրություն, 2019 թ.

- Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության կոալիցիա, «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ հետազոտություն, 2017 թ.
- Ասիական զարգացման բանկ, Երկրի գենդերային իրավիճակի գնահատում, 2015 թ.
- ԵԽ, Գենդերային հավասարության բառարան, 2015 թ.

### Պաշտոնական համացանցային կայքեր

- ՀՀ կառավարության պաշտոնական կայք՝ Gov.am
- Իրավական ակտերի նախագծի քննարկման հարթակ՝ e-draft.am
- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կայք՝ mlisa.am
- ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, <https://armstat.am>
- Վանաձորի համայնքապետարանի պաշտոնական կայք՝ vanadzor.am
- Սևանի համայնքապետարանի պաշտոնական կայք՝ sevancity.am
- Գյումրու համայնքապետարանի պաշտոնական կայք՝ gyumricity.am
- Գեղարքունիքի մարզպետարանի պաշտոնական կայք՝ <http://gegharkunik.mtad.am>
- Սյունիքի մարզպետարանի պաշտոնական կայք՝ <http://syunik.mtad.am>
- ԵԽ կայք՝ coe.int
- ՄԱԿ կայք՝ un.org
- ԵԱՀԿ կայք՝ osce.org
- e-gov.am
- arlis.am
- irtek.am

# ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ  
ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

« »

2024 թ.

N

Ձեր 17.04.2024թ  
Մ/20693-2024 գրույթյան

ԸՆԴԴԵՄԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏՄԱՍԲ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ  
ԿՈԱԼԻՑԻԱՅԻ ՆԱԽԱԳԱՀ ՏԻԿԻՆ Տ. ԱՂԱԲԵԿՅԱՆԻՆ  
ԷԼ. ՀԱՍՏԵ՝ [cswwarmerenia@gmail.com](mailto:cswwarmerenia@gmail.com)

**Հարգելի՛ տիկին Աղաբեկյան,**

Ի պատասխան 2024 թվականի մարտի 17-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հասցեագրված Ձեր գրության՝ կից տրամադրում ենք տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետությունում գեղդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի կատարողականի առնչությամբ:

Առդիւր՝ 2 էջ:

ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝  
ԳԼԽԱԿՈՐ ԶԱՐՏՈՒՂԱՐԻ  
ՏԵՂԱԿԱԼ Կ. ՏԵՐ-ԲԱԼՅԱՆ

X

Կատարող՝ Հավասար հնարավորությունների ապահովման վարչություն  
Մարդկանց թրաֆիքինգի և կանանց հիմնահարցերի բաժին  
Ա. Ալավերդյան, Հեռ.՝ 010565321

## ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների  
ռազմավարության կատարողականի վերաբերյալ

ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարության կատարողականի վերաբերյալ ամփոփ հաշվետվությունները հրապարակվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքէջում: Հաշվետվություններին կարող եք ծանոթանալ հետևյալ հղումով՝ [https://old.mlsa.am/?page\\_id=4405](https://old.mlsa.am/?page_id=4405):

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ Մակ–Կանայք–ի կողմից կատարվել է ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019–2023 թվականների ռազմավարության գենդերային ազդեցության գնահատում: Հղումը՝ <https://www.mlsa.am/blockpage/129>:

ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի կատարման նկատմամբ մշտադիտարկում իրականացնող մարմին է Գենդերային թեմատիկ խումբը (GTG), որը ներառում է ՄԱԿ–ի տարբեր գործակալությունների, այլ միջազգային կազմակերպությունների, ՀՀ կառավարության, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների: Խմբի հանդիպումները տեղի են ունենում տարեկան 2–3 անգամ:

Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացումը ինստիտուցիոնալացված է ազգային, մարզային և համայնքային մակարդակներում: Որպես ազգային մեխանիզմ՝ գործում է կանանց հարցերով խորհուրդը, որը գլխավորում է ՀՀ փոխվարչապետը: Կանանց հարցերով խորհրդի նիստերը նախատեսված է անցկացնել տարեկան 2 անգամ: 2023 թվականին, պայմանավորված երկրում առկա իրավիճակով, Կանանց հարցերով խորհրդի նիստեր չեն անցկացվել: 2024 թվականի առաջիկա նիստը նախատեսվում է անցկացնել մայիսին:

Գենդերային քաղաքականության մշակման, ինչպես նաև գենդերային հավասարության ապահովման գործընթացների համար պատասխանատու է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հավասար հնարավորությունների ապահովման վարչության մարդկանց թրաֆիքինգի և կանանց հիմնահարցերի բաժինը:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը իրավական ակտերի գենդերային փորձաքննություն չի իրականացնում:

«Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024–2028 թթ. ռազմավարական ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը սույն թվականի մարտի 20–ին ներկայացվել է ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ:

«Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2024–2028 թթ. ռազմավարական ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման ընդունումից հետո նախատեսվում է իրականացնել օրենսդրական դաշտի վերաբերյալ հետազոտություն՝ պարզելու համար, թե օրենսդրական ինչ փոփոխությունների անհրաժեշտություն կա երկրում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման ու երաշխավորման համատեքստում:



ԵՐԵՎԱՆԻ ՔԱՂԱՔԱՊԵՏԱՐԱՆ

ՀՀ, 0015, ք. Երևան, Արգիշտիի 1

№ 35/69371-24

ԸՆԴԴԵՄ ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏԱՍԱՐ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ  
ԿՈԱԼԻՑԻԱՅԻ ՆԱԽԱԳԱՀ  
ՏԱԹԵՎԻԿ ԱՂԱԲԵԿՑԱՆԻՆ

Հարգելի տիկին Աղաբեկյան,  
Ի պատասխան Ձեր 17.04.2024թ. N Դ-51505-24 դիմումի՝ տեղեկացնում ենք, որ  
Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի Երեխաների և սոցիալական  
պաշտպանության վարչության կողմից նախատեսվում է ձևավորել Երևանի  
քաղաքապետարանում գեղարվեստի հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողով:

ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝

ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ  
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉՈՒԹՅԱՆ  
ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱԺՆԻ ՊԵՏ,  
ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ  
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉՈՒԹՅԱՆ  
ՊԵՏԻ ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՏԱՐ

ԿԱՐԻՆԵ ՄՈՒՐԱԴՅԱՆ

X



© Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության կոալիցիա

Երևան 2024