



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

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

**ԱՅԼԸՆՏՐԱՆՔԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

**ԵՐԵՎԱՆ**

**Հոկտեմբեր, 2015թ.**

ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի» (CEDAW) Հայաստանում կիրառման, այդ թվում՝ ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին 2014 թ.-ին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի իրավական մոնիթորինգ» այլընտրանքային զեկույցը պատրաստվել է Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի փորձագետների կողմից՝ Հայաստանի Հանրապետությունում Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Դեսպանության կողմից ֆինանսավորվող «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում:

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



Սույն զեկույցը հնարավոր է դարձել հրապարակել Հայաստանի Հանրապետությունում Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Դեսպանության կողմից «Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի իրականացման համար Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիային (այսուհետ՝ ՀԵԻԱ) տրամադրված դրամաշնորհի շրջանակներում: Բովանդակության համար պատասխանատու է ՀԵԻԱ-ն, և այն կարող է չարտացոլել Հայաստանի Հանրապետությունում Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Դեսպանության կամ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության կառավարության տեսակետները:

© Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա, 2015 թ.

Նյութերի օգտագործման դեպքում հղումը պարտադիր է:

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

**1. Կարեն Զադոյան**

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

**2. Քարլ Ուլբրիխտ**

«Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի միջազգային փորձագետ

**3. Դավիթ Աբգարյան**

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

**4. Սուզաննա Մողումոնյան**

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

**5. Մարիամ Զադոյան**

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

**6. Տաթևիկ Մանուկյան**

«Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի իրավախորհրդատու

# Բովանդակություն

Ներածություն .....	6
Մաս 1 .....	10
ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայով ստանձնած պարտավորությունների կատարման իրավական մոնիթորինգ՝ ըստ հոդվածների, հիմնախնդիրների վերհանում.....	10
ՀՈՂՎԱԾ 2. Պետության՝ խտրականության վերացման քաղաքականության վարելու պարտավորությունները:.....	10
ՀՈՂՎԱԾ 3. Կանանց առաջընթացի ապահովմանն ուղղված միջոցների համակարգը:.....	12
ՀՈՂՎԱԾ 4. Ժամանակավոր հատուկ միջոցները:.....	16
ՀՈՂՎԱԾ 5. Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում:.....	16
ՀՈՂՎԱԾ 6. Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը:.....	19
ՀՈՂՎԱԾ 7. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում: .....	24
ՀՈՂՎԱԾ 8. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը միջազգային մակարդակում:.....	43
ՀՈՂՎԱԾ 9. Քաղաքացիության ձեռքբերման, փոփոխման կամ պահպանման կապակցությամբ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները:.....	46
ՀՈՂՎԱԾ 10. Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում:.....	46
ՀՈՂՎԱԾ 11. Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:.....	47
ՀՈՂՎԱԾ 12. Խտրականության վերացումը առողջապահության ոլորտում:.....	59
ՀՈՂՎԱԾ 13. Սոցիալական և տնտեսական նպաստներ: .....	66
ՀՈՂՎԱԾ 14. Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:.....	67
ՀՈՂՎԱԾ 15. Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:.....	69
ՀՈՂՎԱԾ 16. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը ամուսնության և ընտանեկան հարաբերությունների վերաբերող հարցերում:.....	70
Մաս 2. ....	76
Եզրակացություն և առաջարկություններ՝ միջազգային լավագույն փորձի լույսի ներքո.....	76
ՀՈՂՎԱԾ 3. Կանանց առաջընթացի ապահովմանն ուղղված միջոցների համակարգը:.....	76

ՀՈՂՎԱԾ 4. Ժամանակավոր հատուկ միջոցները:.....	76
ՀՈՂՎԱԾ 5. Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում:.....	76
ՀՈՂՎԱԾ 6. Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը:.....	77
ՀՈՂՎԱԾ 7. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում: .....	77
ՀՈՂՎԱԾ 8. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը միջազգային մակարդակում:.....	79
ՀՈՂՎԱԾ 10. Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում:.....	79
ՀՈՂՎԱԾ 11. Խտրականության վերացումը զբաղվածության ոլորտում:.....	80
ՀՈՂՎԱԾ 12. Խտրականության վերացումը առողջապահության ոլորտում:.....	82
ՀՈՂՎԱԾ 13. Սոցիալական և տնտեսական նպաստներ: .....	83
ՀՈՂՎԱԾ 14. Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:.....	83
ՀՈՂՎԱԾ 15. Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:.....	84
ՀՈՂՎԱԾ 16. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը ամուսնության և ընտանեկան հարաբերությունների վերաբերող հարցերում:.....	85
ՀՂՈՒՄՆԵՐ .....	86
Ազգային իրավական ակտեր .....	87
Զեկույցներ, հետազոտություններ.....	89
Ինտերնետային աղբյուրներ .....	90

## Ներածություն

«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան (Կոնվենցիա) Միավորված Ազգերի Կազմակերպության (ՄԱԿ) կողմից ընդունվել է 1979թ.-ի դեկտեմբերի 18-ին, իսկ 1999 թ. հոկտեմբերի 6-ին ընդունվել է Կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը: Այս փաստաթուղթը, թերևս այն միակ միջազգային իրավական գործիքն է, որն ուղղակիորեն արգելում է կանանց նկատմամբ ցանկացած տեսակի խտրականության դրսևորումը, և պահանջում է փաստաթուղթը վավերացրած պետություններից ստեղծել կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարության դեմ պայքարի օրենսդրական գործուն մեխանիզմներ: Կոնվենցիան համարվում է ամենամեծ թվով երկրների կողմից վավերացված մարդու իրավունքների վերաբերյալ փաստաթուղթը . այն վավերացվել է 189 պետությունների կողմից<sup>1</sup>:

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

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

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

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

2015թ. մայիսի 1-ից «Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպությունը (ՀԵԻԱ) մեկնարկեց «Կանանց իրավունքների

<sup>1</sup> [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)

օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի (Ծրագիր) իրականացումը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում Գերմանիայի Դաշնության Դեսպանության կողմից տրամադրված ֆինանսական օժանդակության շրջանակներում: Ծրագրի իրականացման ժամկետը 6 ամիս է:

*Ծրագրի հիմնական նպատակներն են՝*

- Իրականացնել իրավական մոնիթորինգ Կոնվենցիայի Հայաստանում կիրառման, այդ թվում, Կոմիտեին 2014թ.-ին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի վերաբերյալ:
- Բարձրացնել կանանց իրավունքների հարցերով իրազեկվածության և պաշտպանության մակարդակը:
- Սկսել բանավեճ տեղական քաղաքականությունում գենդերային հավասարակշռության թեմայով՝ իրականացնելով տարածաշրջանային սեմինարներ տեղական խորհուրդների մասնակցությամբ:

*Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել են հետևյալ գործողությունները՝*

- 2015թ. մայիսի 1-ից մինչև 2015թ. հոկտեմբերի 31-ը ներառյալ կանանց իրավունքների վերաբերյալ հարցերով բնակչությանը տրամադրվել է անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն՝ ՀԵԻԱ-ի Երևանի, Գյումրու, Վանաձորի, Գավառի և Կապանի գրասենյակների կողմից:

***Ընդհանուր թվով Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն է տրամադրվել 854 հոգու, որից 518-ը՝ իգական սեռի, 336-ը՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ:***

- Անցկացվել են կանանց իրավունքների վերապատրաստման դասընթացներ իրավաբանների, իրավապաշտպանների և կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող փաստաբանների համար Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք):
- Անցկացվել են կանանց իրավունքների վերապատրաստման դասընթացներ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների (այսուհետ՝ ՔՀԿ-ներ) և տեղական ինքնակառավարման մարմինների (այսուհետ՝ ՏԻՄ) ներկայացուցիչների համար Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք):

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

- 89 իրավաբաններ, իրավապաշտպաններ և փաստաբաններ.
- 67 ՔՀԿ-ների ներկայացուցիչներ.
- 39 ՏԻՄ ներկայացուցիչներ:

- Անցկացվել են ուսուցանողների ուսուցումներ Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք) թվով 60 երիտասարդ իրավաբանների, իրավաբան և հումանիտար մասնագիտացում ունեցող ուսանողների համար՝ ծրագրի թիրախ հանդիսացող 5 ոլորտային հիմնահարցերի վերաբերյալ: Ուսուցումն ավարտելուց հետո կամավոր ուսուցանողները անցկացրել են հանրային իրազեկման սեմինարներ կանանց իրավունքներով հետաքրքրված տարբեր հաստատությունների և կազմակերպությունների ներկայացուցիչների ու շահառուների համար:

**Ընդհանուր թվով ծրագրի շրջանակներում կազմակերպվել է ուսուցանողների ուսուցման 2 դասընթացների շարք, որի շրջանակներում ընդհանուր թվով ուսուցանվել են 60 ուսուցանողներ, ովքեր անցկացրել են թվով 135 հանրային իրազեկման սեմինարներ, որոնց մասնակցել են 1538 հոգի, որից 1080-ը՝ կին, 458-ը՝ տղամարդ:**

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

- *Կանանց վերարտադրողական առողջության իրավունքները, այդ թվում՝ սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատման հարցը:*
- *Կանանց սեփականության իրավունքները, այդ թվում՝ ամուսնության, ամուսնալուծության և ժառանգման համատեքստում:*
- *Կանանց աշխատանքային իրավունքները, այդ թվում՝ հավասար վճարումը և ծննդաբերության նպաստները, աշխատանքային խտրականությունը:*
- *Կանանց մասնակցությունը, այդ թվում՝ միջազգային լավագույն փորձը գենդերային քվոտաների և այլ դրական գործողությունների ոլորտներում, ինչպիսիք են տեղական և կենտրոնական իշխանությունը, բիզնես ընկերությունների խորհուրդները, դատական համակարգը և այլն:*
- *Միջազգային պայմանագրերով ստանձնած Հայաստանի պարտավորությունները և կանանց իրավունքների կիրառման գործնական ուղիները:*
- [www.iravaban.net](http://www.iravaban.net) կայքում պարբերաբար հրապարակվել են Ծրագրի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումների, ինչպես նաև Հայաստանում կանանց իրավունքների ներկա վիճակի, խնդիրների, հետագա զարգացումների և հաջողության պատմությունների վերաբերյալ տեղեկատվական ու վերլուծական նյութեր: Իրավաբան.net-ը անկախ մասնագիտական հարթակ է, որը մեղիա դաշտում առանձնանում է իր պրոֆեսիոնալիզմով և մասնագիտական նյութերի հրապարակմամբ: Կայքը յուրահատուկ և ինչու չէ նաև բացառիկ հարթակ է իրավական թեմաներով լուսաբանման համար և ունի մոտ 100.000 հետևորդ Ֆեյսբուք սոցիալական ցանցում:



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

***Այլընտրանքային զեկույցի կազմման մեթոդաբանությունը.***

Զեկույցը կազմվել է՝ համատեղելով հետևյալ մեթոդները.

- Ուսումնասիրվել են Կոնվենցիան, Կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ և Կոնվենցիայի՝ Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը:
- Պարզվել են, թե որքանով են Կոնվենցիայի և Կոմիտեի հանձնարարականները տեղ գտել Կոնվենցիայի՝ Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում, որքանով են ամրագրված ՀՀ օրենսդրական դաշտում և ի՞նչ փոփոխություններ են իրականացվել այդ ուղղությամբ, որքանով են գործնականում պահպանվում կամ ոտնահարվում վերոնշյալ դրույթները, վեր են հանվել առանցքային հիմնախնդիրները:
- Լրացուցիչ տվյալներ, ներառյալ վերջին վիճակագրական տվյալները, հավաքագրելու նպատակով իրականացվել են մի շարք հարցումներ տարբեր պետական և ոչ պետական մարմիններ:
- Իրականացվել են մի շարք հարցազրույցներ պետական մարմինների ոլորտային պատասխանատուների, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների, իրավաբանների, փաստաբանների հետ:
- Ուսումնասիրվել են կանանց իրավունքներ սահմանող մի շարք միջազգային կոնվենցիաներ, ՄԻԵԴ նախադեպեր, ԵՄ Խորհրդի հրահանգներ և ԵՄ Արդարադատության դատարանի վճիռներ, ՀՀ և միջազգային իրավական ակտեր, միջազգային լավագույն փորձ:
- Անցկացվել են վերապատրաստման դասընթացներ իրավաբանների, իրավապաշտպանների և կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող փաստաբանների, ՔՀԿ-ների և ՏԻՄ ներկայացուցիչների համար. հաշվի են առնվել մասնակիցների կողմից ներկայացված առաջարկությունները:

Զեկույցի շրջանակներում իրավական մոնիթորինգի են ենթարկվել Կոնվենցիայի 2-16 հոդվածները՝ առավել կենտրոնանալով Հայաստանին հատուկ հիմնահարցերի շուրջ, որոնց մասին խոսել ենք վերևում:

Սույն զեկույցի նախագիծը քննարկվել է կանանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող մասնագետների և ՔՀԿ-ների հետ Երևանում և ՀՀ 4 մարզերում (Շիրակ, Լոռի, Գեղարքունիք և Սյունիք): Հանրային քննարկումներին մասնակցել են թվով 153 հոգի, որից 113-ը՝ կին, 40-ը՝ տղամարդ: Զեկույցում ներառված

են իրավաբանների, իրավապաշտպանների, փաստաբանների, ՔԿՀ-ների և ՏԻՄ ներկայացուցիչների առաջարկությունները:

## Մաս 1

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

### *Կոնվենցիայով ստանձնած պարտավորությունների մոնիթորինգ ըստ հոդվածների, հիմնախնդիրների վերհանում*

#### **ՀՈԴՎԱԾ 2. Պետության՝ խտրականության վերացման քաղաքականության վարելու պարտավորությունները:**

*Դե յուրե համապատասխանեցում.*

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3-րդ, մաս 1-ին, կետ 3-րդ,
- ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք, հոդված 1-ին, մասեր 3-րդ և 5-րդ,
- «Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 29-րդ, մաս 3-րդ,
- ՀՀ դատական օրենսգիրք, հոդված 15, մաս 2-րդ, հոդված 117, մաս 3-րդ:
- ՀՀ ընտրական օրենսգիրք, հոդված 3-րդ, կետ 3-րդ, հոդված 40, կետ 2-րդ, հոդված 41, կետ 2-րդ, հոդված 108-րդ, կետ 2-րդ, հոդված 155-րդ, կետ 2-րդ,
- «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 3-րդ, կետ 2-րդ, հոդված 4-րդ, մաս 1-ին,
- Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2015 թ.-ի միջոցառումների տարեկան ծրագիր: ՀՀ կառավարության 26.03.2015թ.-ի նիստի թիվ 13 արձանագրային որոշման հավելված,
- Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ: ՀՀ կառավարության 11.02.2010թ.-ի թիվ 5 արձանագրային որոշման հավելված,
- Գենդերային քաղաքականության 2013թ. միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 31.01.2013թ.-ի նիստի թիվ 4 արձանագրային որոշման հավելված,

- Գենդերային քաղաքականության 2012թ. միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 19.01.2012թ.-ի նիստի թիվ 2 արձանագրային որոշման հավելված,
- ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թ. ռազմավարական ծրագիր: ՀՀ կառավարության 20.05.2011թ.-ի նիստի թիվ 19 արձանագրային որոշման հավելված 1,
- այլ իրավական ակտեր:

1995թ. հուլիսի 5-ին ընդունված ՀՀ սահմանադրության 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ *«Քաղաքացիները, անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից, ունեն Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված բոլոր իրավունքները, ազատությունները և պարտականությունները»*: Նույն իրավական ակտի 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ *«Հոդված 16. Բոլորը հավասար են օրենքի առջև և առանց խտրականության հավասարապես պաշտպանվում են օրենքով»*: 2005թ. նոյեմբերի 27-ին ՀՀ սահմանադրության մեջ կատարված լրացումների և փոփոխությունների արդյունքում, հիմնական օրենքի 14.1 հոդվածն առավել ընդգրկուն կարգավորեց կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքը, սահմանելով, որ՝ *«Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնության պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»*:

Այսպիսով, մինչև 2005թ. կատարված փոփոխությունները, 15-րդ հոդվածը սահմանափակում էր մարդկանց իրավահավասարության սկզբունքը, քանի որ այն տարածվում էր բացառապես Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների վրա: Իսկ նման դրույթից բխում էր, որ օտարերկրացիները և քաղաքացիություն չունեցող անձինք կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, կարող են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում իրավական այլ վերաբերմունքի արժանանալ, քան Հայաստանի քաղաքացիները: Միաժամանակ նշենք, որ մինչև փոփոխությունները, Սահմանադրության 16-րդ հոդվածը նախատեսում էր խտրականության արգելքը, որպես մարդու իրավունք: Այդուհանդերձ, 2005թ. կատարված սահմանադրական բարեփոխումների արդյունքում, ՀՀ հիմնական օրենքը որդեգրեց միասնական

իրավական կարգավորում մարդու նկատմամբ խտրականության արգելքի վերացման և օրենքի առաջ բոլորի հավասարության սկզբունքի շուրջ:

Ի կատարումն Կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի, ինչպես նաև կանանց իրավունքների պաշտպանության և խտրականության վերացման տեսանկյունից, Հայաստանը վավերացրել է մի շարք միջազգային իրավական ակտեր<sup>2</sup>:

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

ՀՀ վարչապետի 2014թ. նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա որոշմամբ ստեղծվել է ՀՀ-ում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհուրդը, որը պետք է համակարգի հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովումը:

Խորհրդի նպատակը Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության, սեռով պայմանավորված՝ խտրականությանն ու բռնությանն առնչվող հիմնահարցերի, դրանց կարգավորմանն ուղղված ռազմավարական և մարտավարական ծրագրերի իրականացման գործընթացների համակարգումն է պետական քաղաքականության բոլոր ոլորտներում և հանրային կառավարման բոլոր մակարդակներում:

### ***ՀՈԴՎԱԾ 3. Կանանց առաջընթացի ապահովմանն ուղղված միջոցների համակարգը:***

#### ***Հիմնախնդիրներ.***

1. Կանանց իրավունքներով զբաղվող համապատասխան լիազորություններ ունեցող պետական մարմնի բացակայությունը:

Կոմիտեի հանձնաժողովի 17-րդ նստաշրջանում, քննարկվեց Հայաստանի նախնական զեկույցը, որից հետո արվեցին կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի իրականացմանը վերաբերող հետևյալ դիտարկումներն ու հանձնարարականները .

**54-րդ կետ.** Հանձնաժողովը արտահայտեց և վերահաստատեց, որ խորապես մտահոգված է կանանց առաջխաղացման և կանանց նկատմամբ խտրականության

<sup>2</sup>

<http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24266>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=31426>,  
<http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=39845>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75463>,  
<http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=4156>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=76190>,  
<http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=3195>, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18500>,  
[http://coe.am/index.php?cat\\_id=37&out\\_lang=eng](http://coe.am/index.php?cat_id=37&out_lang=eng)

վերացման ուղղությամբ ազգային որոշակի մեխանիզմների բացակայության վերաբերյալ իր խորին մտահոգությունը:

Հանձնաժողովը արտահայտեց և վերահաստատեց իր խորին մտահոգությունը, կանանց առաջխաղացման և կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ուղղությամբ ազգային որոշակի մեխանիզմների բացակայության վերաբերյալ:

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

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

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

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

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

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

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

բ) համակողմանիորեն մոնիթորինգի ենթարկել կանանց իրավիճակը,

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

Ի հակադրություն, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կայքից պարզ է դառնում, որ Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչության դերը սահմանափակվում է ուսումնասիրություններով և նախագծերի կազմումով: [www.mlsa.am](http://www.mlsa.am) կայքը տեղեկատվություն է հրապարակում իր բոլոր բաժիններին վերաբերող բնագավառների վիճակագրության վերաբերյալ: Մակայն Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչությունը հրապարակում է միայն երեխաներին<sup>3</sup> վերաբերող վիճակագրություն, իսկ կանանց վերաբերող վիճակագրությունը բացակայում է: Ավելին, «Օրագրեր և նախագծեր»<sup>4</sup> էջը գենդերային հարցերի առումով որևէ անդրադարձ չունի:

*Սյնուհետև, Պեկինյան հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի 201-րդ և 202-րդ կետերը նշում են՝*

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

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

**202. Կանանց առաջընթացը խրախուսելու մեխանիզմների հարցին անդրադառնալիս, Կառավարությունները և մյուս դերակատարները պետք է**

<sup>3</sup> [http://www.mlsa.am/home/index.php?menu\\_id=110&child\\_id=128&code\\_id=200](http://www.mlsa.am/home/index.php?menu_id=110&child_id=128&code_id=200) դիտվել է 10.08.2015

<sup>4</sup> [http://www.mlsa.am/home/index.php?code\\_id=296&menu\\_id=290](http://www.mlsa.am/home/index.php?code_id=296&menu_id=290) դիտվել է 10.08.2015

խրախուսեն բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային ուղղորդման ակտիվ և տեսանելի քաղաքականության իրականացումը, որպեսզի նախքան որոշումների ընդունումը համապատասխանաբար իրականացվեն կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ այդ մեխանիզմների ազդեցության ուսումնասիրություններ :

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

Հետաքրքիր է նշել, որ դեռևս 2004թ., Հայաստանի Հանրապետությունում Կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004–2010թ.թ. ազգային ծրագրի և միջոցառումների ժամանակացույցը մշակելիս<sup>5</sup>, Կառավարությունը համաձայնել է, որ ընթացիկ ինստիտուցիոնալ շրջանակը անբավարար է: Ծրագրի 8-րդ բաժինը հետևյալն է.

***Ռազմավարություն.***

8.1. Մշակել կանանց հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված արդյունավետ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ:

***Միջոցառումներ.***

8.1.1. Մշակել առաջարկություններ կանանց հավասար իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող կառույց ստեղծելու վերաբերյալ,

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

**Ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ**

***Իրավիճակի վերլուծություն***

Ներկայումս հանրապետությունում կանանց հիմնահարցերով զբաղվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի ` ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչությունը, ինչպես նաև ՀՀ առողջապահության նախարարության ` աշխատակազմի բժշկական օգնության կազմակերպման վարչության մոր և մանկան առողջության պահպանման բաժինը: 1997թ.-ին ՀՀ վարչապետի որոշումով ստեղծվեց նաև հանձնաժողով գենդերային

<sup>5</sup> «ՀՀ-ում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թվականների ազգային ծրագիրը և դրա միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» N 645 որոշում, ՀՀ Կառավարություն, 08 ապրիլի 2004 թ:

քաղաքականության զարգացման 1998-2000թթ. ծրագրի իրականացման նպատակով: Դա կանանց վիճակի բարելավմանն ուղղված եռամյա ծրագիր էր, որը չիրականացավ՝ ֆինանսավորման բացակայության պատճառով:

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

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

#### **ՀՈՒՎԱԾ 4. Ժամանակավոր հատուկ միջոցները:**

##### ***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

Առկա է երկու ոլորտ, որտեղ Հայաստանը ընդունել է հատուկ ժամանակավոր միջոցառումների կիրառման անհրաժեշտությունը: Դրանք Ազգային ժողովի թեկնածուներին և դատական համակարգի թեկնածուներին վերաբերող հարցերն են: Տես հոդված 7:

#### **ՀՈՒՎԱԾ 5. Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում:**

##### ***Հիմնախնդիրներ.***

1. Գենդերային կարծրատիպերի վերաբերյալ ՀՀ բնակչության իրավագիտակցության ցածր մակարդակ:



2. Գյուղական վայրերում գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ բավարար քայլերի չձեռնարկում:
3. Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ օրենսդրական երաշխիքների անհրաժեշտություն:

*Դեյուրե համապատասխանեցում*

- «Հեռուստատեսության և ռադիոյի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդված,
- «Գովազդի մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդված,
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք,
- ՀՀ կառավարության Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ. ռազմավարական ծրագիր,
- այլ իրավական ակտեր:

Կոնվենցիայի` Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում<sup>6</sup> Կոմիտեի հանձնարարականների 21-րդ կետերով սահմանված պահանջներից<sup>7</sup> մեծամասնության վերաբերյալ ընդհանրապես չի խոսվում: Այսինքն, կարելի է ենթադրել, որ ոչ մի գործունեություն չի ծավալվել վերոնշյալ կետերի իրականացման ուղղությամբ:

Վերոնշյալ զեկույցում խոսվում էր հետևյալ հանձնարարականի պահանջը ի կատար ածելու ուղղությամբ իրականացված քայլերի մասին, այն է նախաձեռնել տեղեկատվական-բացատրական և կրթական արշավների անցկացում, որոնք, ի թիվս այլոց, կողմնորոշված կլինեն դեպի համայնքների ղեկավարները, ծնողները, մանկավարժները, պաշտոնյաները և երիտասարդ աղջիկներն ու տղաները և որոշ չափով կառնչվեն ՋԼՄ-ների դերին:

Այսպես, Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011թ. միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կրթության ոլորտում իրականացվել են գենդերային բռնության վերաբերյալ ուսուցողական միջոցառումներ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների սովորողների համար<sup>8</sup>: «Վստահություն» սոցիալական աշխատանքի և

<sup>6</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, 45-52 կետեր:

<sup>7</sup> Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումները/43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1/, կետ 21:

<sup>8</sup> Պաշտոնական տեղեկատվությունը տրամադրվել է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից 17.08.2015թ.-ին:

սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնը, մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնը առանձին թիրախային խմբերի համար կազմակերպել է գենդերային բռնության թեմաների վերաբերյալ դասընթացներ, ինչպես ուսանողների, այնպես դասախոսների համար:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2012թ. միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կրթության ոլորտում իրականացվել է նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և դասավանդողների որակավորման բարձրացում՝ ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանը: Իսկ նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի բարեփոխումների շրջանակներում կազմակերպվել են վերապատրաստման դասընթացներ ուսումնական հաստատությունների 920 դասավանդողների և արտադրական ուսուցման վարպետների համար՝ 41 խմբով: Դասընթացի ծրագրում ներառվել են նաև թեմաներ ՄԿՈՒ ոլորտում առկա գենդերային խնդիրների վերաբերյալ:

Միջոցառումներ են իրականացվել սովորողների մոտ մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում իրազեկվածության բարձրացման ուղղությամբ՝ գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորման նպատակով: Իսկ քոլեջների ուսանողների հետ տարվել են մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ՝ նպաստելով տարբեր մասնագիտությունների մասին նրանց իրազեկվածության բարձրացմանը, ինչպես նաև իրականացվել են տարբեր թեմաներով ոչ ֆորմալ ուսուցման դասընթացներ՝ ուղղված աշխատաշուկայում նրանց մրցունակության բարձրացմանն ու հմտությունների զարգացմանը:

Ընդդեմ գենդերային բռնության 2013թ. Միջոցառումների, ծրագրի շրջանակում կրթության ոլորտում ներառվել են նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և դասախոսների վերապատրաստման մոդուլում գենդերային բռնությանը վերաբերող թեմաներ: «Գենդերային բռնության հնարավոր դրսևորումները և դրանց կանխումը» թեման ներառվել է նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և մանկավարժական աշխատողների վերապատրաստման մոդուլում:

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

2011-2014 թթ. ընթացքում իրականացվել են «Գենդերային հիմնահարցեր» թեմայով քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման դասընթացներ ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2008թ. հուլիսի 8-ի N 567-Ա որոշմամբ հաստատված ծրագրով, որի շրջանակներում վերապատրաստվել են բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար, կրտսեր պաշտոնների շուրջ 297 քաղաքացիական ծառայողներ: 2011թ. Էկոնոմիկայի նախարարության կողմից Սկսնակ գործարարների ձեռներեցության աջակցության ծրագրի շրջանակներում 38 կին գործարարներգրավված են եղել 7 սկսնակ ձեռներեցության աջակցության դասընթացներում:

ԶԼՄ-ների դերի մասին կարծրատիպերի վերացման հարցում ուսումնասիրության պահանջի հետ կապված, ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության բաժնի պետ Աստղիկ Միրզախանյանը դժգոհություն հայտնեց այժմյան ԶԼՄ-ների կողմից «գենդեր» հասկացության ապատեղեկատվության տարածման համար:<sup>9</sup> Հետևաբար, անհրաժեշտություն է առաջանում այս ուղղությամբ առաջին հերթին աշխատանքներ իրականացնել լրագրողների իրազեկվածության բարձրացման ուղղությամբ՝ հետագայում քաղաքացիներին մոլորության մեջ չզցելու համար:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրված տեղեկությունների համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011թ. միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին լրատվամիջոցների աշխատողների համար կազմակերպվել է որակավորման բարձրացման միջոցառում՝ ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը:

Սակայն որևէ անհետաձգելի միջոց չի ձեռնարկվել **գյուղական վայրերում** կանանց ստորադասման և երկու սեռերի դերերի վերաբերյալ ունեցած կարծրատիպերը վերափոխելու գործընթացը իրականացնելու համար :

Իսկ Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի բ կետով նախատեսված դրույթի ապահովման համար անհրաժեշտ է մշակել մեխանիզմներ՝ կանխելու և կանխարգելելու ընտանեկան բռնությունը: 2013թ.-ին ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել է «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, որը, սակայն, դեռևս չի ընդունվել:

## **ՀՈՂՎԱԾ 6. Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը:**

**Կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում<sup>10</sup> Կոմիտեի հանձնարարականների**

<sup>9</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության բաժնի պետ Աստղիկ Միրզախանյանի հետ, «Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 27:

<sup>10</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի

24-27 - րդ կետերով սահմանված պահանջների <sup>11</sup> մեծ մասի վերաբերյալ ընդհանրապես չի խոսվում: Այսինքն, կարելի է ենթադրել, որ ոչ մի գործունեություն չի ծավալվել վերոնշյալ հանձարարականների կետերի իրականացման ուղղությամբ:

*Հիմնախնդիրներ.*

1. Աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում, մասնավորապես՝ սպիտակ ստրկությանը վերաբերող, ոչ բավարար իրազեկվածություն:
2. Թե՛ գենդերային բռնության, թե՛ մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերի համար նախատեսված ապաստարանների ֆինանսավորումը չի բարձրացվել
3. Ընտանեկան բռնության ենթարկվածները նույնպես թրաֆիքինգի զոհ են դառնում
4. Կանանց և աղջիկներին՝ մարմնավաճառությամբ զբաղվելուն դրող հանգամանքները չեն վերացվել
5. Մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվությունը չի վերացվել
6. Տեղեկատվություն և տվյալներ մարմնավաճառության շահագործման վերաբերյալ՝ ըստ սեռերի տարաբաժանման վերոնշյալ զեկույցում չի ներկայացվել

*Դե յուրե համապատասխանեցում և իրականացված միջոցառումներ*

- ՀՀ քրեական օրենսգրքի 132-րդ հոդված,
- «Մարդկանց շահագործման թրաֆիքինգի ենթարկված անձանց ազգային ուղղորդման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության N 1385-Ս որոշում,
- ՀՀ կառավարության 2004 թ.մարտի 4-ի N 318-Ն որոշում,
- «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» ՀՀ օրենք,
- Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 1791-րդ հոդված,
- Քրեական օրենսգրքի 262-րդ հոդված,
- 2004-2015 թ.թ. ընթացքում ՀՀ կառավարության կողմից մարդկանց շահագործման դեմ պայքարի ուղղությամբ ընդունված 4 ազգային Ծրագիր:
- 2007թ. Հայաստանի Հանրապետությունում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հարցերի խորհրդի ստեղծում,
- Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի նախարարության և «ԱՄՔՈՐ» հասարակական կազմակերպության հետ 2011թ. –ին կնքված

---

Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 28-33:

<sup>11</sup> Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմի տեի եզրափակիչ դիտարկումները/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 25 և 27:

պայմանագիր, որն իրականացնում է «Թրաֆիքինգի գոհերին պետական աջակցություն» ծրագիրը,

- այլ իրավական ակտեր:

### ***Դե ֆակտո համապատասխանեցում.***

Որոշակի քայլեր են ձեռնարկվել Կոմիտեի հանձնարարականներով սահմանված պահանջներից մեկի՝ թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ուղղությամբ: Ըստ ՀՀ ոստիկանության տվյալների՝ 2012թ.-ից մինչև 2014թ. առաջին կիսամյակը ներառյալ Հայաստանում թրաֆիքինգի հատկանիշներով հարուցվել է 31 քրեական գործ, որով հայտնաբերվել և տուժող է ճանաչվել 39 անձ, իսկ մեղադրանք է առաջադրվել 29 անձի: Հարուցված գործերի շրջանակում հայտնաբերված թրաֆիքինգի գոհերի մեծամասնությունը (28) կանայք են, 10-ը՝ տղամարդիկ, ընդ որում՝ գոհերից 14-ը հանցագործության կատարման ժամանակ եղել է անչափահաս<sup>12</sup>:

2013թ. հունիսի 20-ին ԱՄՆ Պետքարտուղարությունը հրապարակեց մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) վերաբերյալ 2012թ. տարեկան զեկույցը: Զեկույցի համաձայն, Հայաստանն առաջին անգամ դասվել է միջազգային թրաֆիքինգի դեմ պայքարի տեսանկյունից 1-ին խմբում<sup>13</sup>:

Արմենուհի Թանաշյանը վկայակոչեց այն հանգամանքը, որ թրաֆիքինգի դեպքերի բացահայտման ժամանակ դժվարություններ կարող են առաջանալ այն կապակցությամբ, որ իրականում անձը լինի ոչ թե թրաֆիքինգի գոհ, այլ՝ կազմակերպիչ<sup>14</sup>:

Կանայք ավելի շատ են դառնում թրաֆիքինգի գոհ, քան տղամարդիկ: 2010-2014թթ. և 2015թ. առաջին կիսամյակում ՀՀ-ում թրաֆիքինգի են ենթարկվել 83 անձ, որոնցից 63-ը կանայք են<sup>15</sup>: Նույնն է վկայում նաև 2014 թ. - ի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույցի հետազոտությունները, որոնց համաձայն՝ աղջիկները կազմում են թրաֆիքինգի գոհերի յուրաքանչյուր երեքից երկուսը, իսկ կանանց հետ միասին՝ ամբողջ աշխարհի թրաֆիքինգի գոհերի 70%-ը:

Քայլեր են ձեռնարկվել նաև թրաֆիքինգին նպաստող հիմնական հանգամանքների կանխման ուղղությամբ: Հարկ է նշել, որ թրաֆիքինգի պատճառ է նաև հանդիսանում այն հանգամանքը, որ շատ հաճախ կանայք տեղեկացված չեն

<sup>12</sup> 2014թ. ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույց:

<sup>13</sup> <http://www.mta.gov.am/files/docs/822.pdf>

<sup>14</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ Աշխատանքային և սոցիալական հարցերի նախարարության կանանց հիմնահարցերի բաժնի պետ՝ Արմենուհի Թանաշյանի հետ, «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման հիմնանդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 5:

<sup>15</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 18.08.2015թ.-ին ՀՀ գլխավոր դատախազության կողմից:

իրենց աշխատանքային իրավունքներից և գոհ են գնում սպիտակ ստրկությանը՝ հարկադիր աշխատանքի դրսևորմամբ, քանի որ չեն գիտակցում, որ տեղի ունեցածը իրենց իրավունքների չարաշահում է:

Որոշակի քայլեր ձեռնարկվել են Կոմիտեի հանձնարարականներով սահմանված մեկ այլ պահանջի՝ **թրաֆիքինգի գոհերի վերականգնման և հասարակության մեջ վերաինտեգրման համար**.<sup>16</sup>

Այսպես, 2011-2014 թթ.. «Թրաֆիքինգի գոհերին պետական աջակցություն» ծրագրի շրջանակներում շուրջ 107 շահառուներին տրամադրվել է առաջնային օգնություն, կացարան, վերականգնողական ծառայություններ, բժշկական, սոցիալական, հոգեբանական օգնություն և իրավաբանական խորհրդատվություն<sup>17</sup>:

«ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ի հակաթրաֆիքինգային և Առողջապահական ծրագրերի համակարգող Վիկտորիա Ավակովայի խոսքերով նոր օրենքի ընդունմամբ թրաֆիքինգի ենթարկված գոհը ազատվում է իրավապահ մարմինների հետ համագործակցելու պարտավորությունից: Իսկ նախկին օրենսդրական կարգավորմամբ գոհը չհամագործակցելու արդյունքում չէր ունենում աջակցության ամբողջական փաթեթի ստացման իրավունք, այլ միայն առաջնային օգնության:

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

Հարկ է նշել, որ քայլեր են իրականացվում գոհերին հասարակության մեջ վերաինտեգրելու ուղղությամբ: Վիկտորիա Ավակովայի խոսքերով՝ պետությունը գոհին ուղարկել է դասընթացների, և գործատուն հետագայում նրան վերցրել է աշխատանքի: 2015 թ.-ի հունվար-հունիս ամիսներին «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ի միջոցով զբաղվածության առաջարկ է արվել նոր նախնական նույնացված մեկ թրաֆիքինգի գոհի: Առաջարկը ընդունվել է հաջող ելքով, շահառուն ընդունվել է աշխատանքի:

Այնուամենայնիվ, **եթե համեմատենք միջազգային չափանիշների հետ, ոչ բոլոր անհրաժեշտ քայլերն են իրականացվում** վերոնշյալ պարտականության կատարման կապակցությամբ: Այսպես, «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ի նախագահ Ենոք Շատվորյանը նշեց, որ Վրաստանում գործում է ֆոնդ, որի օգնությամբ թրաֆիքինգից տուժածներին բավարար օգնություն է տրամադրվում, և եթե անձը ճանաչվում է որպես տուժած, նրան ֆոնդից օգնություն է տրամադրվում: Նրա կարծիքով ֆոնդը օգտակար կլինի Հայաստանի համար, քանի որ այստեղ նման ֆոնդ չի գործում:

<sup>16</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, պար. 53:

<sup>17</sup> <http://www.mlsa.am/home/company.php?sec=report>

**Թե՛ գենդերային բռնության, թե՛ մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) գոհերի համար նախատեսված ապաստարանների ֆինանսավորումը չի բարձրացվել:**

Ինչ վերաբերվում է մարմնավաճառությանը, հարկ է նշել, որ մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց և աղջիկների համար ծառայությունների վերականգնման ու հասարակության մեջ վերաինտեգրվելու նպատակով և այն կանանց, որոնք ցանկանում են դադարեցնել մարմնավաճառությամբ զբաղվելը, աջակցելու ուղղությամբ քայլեր ձեռնարկվել են:<sup>18</sup>

**Ընտանեկան բռնության ենթարկվածները նույնպես թրաֆիքինգի գոհ են դառնում**

«ԱՄՔՈՐ» ՀԿ-ն ունեցել է դեպքեր, երբ ընտանեկան բռնության ենթարկվածները նույնպես թրաֆիքինգի գոհ են դարձել: Վ. Ավակովայի համոզմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ օրենսդրությունը պետք է ևս կարգավորվի: «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, ինչպես նշվեց, դեռ չի ընդունվում:

**Կանանց և աղջիկներին մարմնավաճառությամբ զբաղվելուն դրդող հանգամանքները չեն վերացվել**

Բնակչության ոչ բավարար զբաղվածությանը և բնակչության աղքատության մակարդակը շարունակում են մնալ մարմնավաճառությանը դրդող հանգամանքներ:

**Մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվությունը չի վերացվել**

Որևէ օրենսդրական փոփոխություն չի իրականացվել այս ուղղությամբ: Ավելին, ՀՀ քրեական օրենսդրությամբ սահմանված է պատասխանատվություն պոռնկությամբ զբաղվելուն նպաստելու համար: Ուստի անտրամաբանական է, ինչպես կարող է բուն իրավախախտման համար հասնել ավելի նվազ պատասխանատվություն, իսկ վերջինիս նպաստելու համար՝ քրեական:

---

<sup>18</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական գեկույց, պար. 57:

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

Կոնվենցիայի ` Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում<sup>19</sup> Կոմիտեի հանձնարարականների 17-րդ, 28-րդ և 29-րդ կետերի վերաբերյալ ընդհանրապես չի խոսվում: Այսինքն, կարելի է ենթադրել, որ ոչ մի գործունեություն չի ծավալվել վերոնշյալ հանձնարարականների կետերի իրականացման ուղղությամբ: Ավելին, սույն զեկույցի շրջանակներում բերված վիճակագրությունները ևս ցույց կտան, որ քաղաքական կյանքում կանանց ներկայացվածության աստիճանը գրեթե չի բարձրացվել, իսկ որոշ ոլորտներում նույնիսկ հետընթաց է գրանցվել:

***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդված,
- ՀՀ ընտրական օրենսգիրք,
- այլ իրավական ակտեր:

***ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆ ՕՐԵՆՍԴԻՐ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ***

***Հիմնախնդիրներ.***

1. Օրենսդիր իշխանությունում Կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:

***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

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

***Դե ֆակտո համապատասխանեցում.***

- Օրենսդիր իշխանությունում Կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:

Միջխորհրդարանական միության կողմից կազմվել է աղյուսակ, համաձայն որի Հայաստանի Հանրապետությունը 140 երկրների մեջ օրենսդիր իշխանությունում

<sup>19</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 23:



կանանց մասնակցությամբ զբաղեցնում է 112-րդ հորիզոնականը (2015թ. նոյեմբերի 1-ի դրությամբ), ինչը ցածր ցուցանիշ է:<sup>20</sup> Առաջին հորիզոնականում է գտնվում Ռուանդան, որտեղ կանանց մասնակցությունը կազմում է մինչև 63,8 %: Հաջորդ հորիզոնականներում են գտնվում Բոլիվիան, Կուբան, Մեյյեյան կղզիները, Շվեդիան և այլն:

Նախկին օրենսդրական կարգավորմամբ նախատեսված էր հետևյալը՝ ԱԺ համամասնական ընտրակարգով կուսակցության ներկայացրած ընտրական ցուցակում առնվազն 5%-ը պետք է լինեն կանայք: Վերոնշյալ նորմով նախատեսված քվոտան նույնիսկ զավեշտալի էր: Ինչպես նաև, չկար պարտադիր պահանջ ամբողջ թվով հնգյակների վերաբերյալ: Չնայած բոլոր կուսակցական ցուցակներում, համաձայն այդ փոփոխությունների, կանանց ներկայացվածությունը կազմել է 20 և ավելի տոկոս, սակայն ընտրությունների արդյունքում խորհրդարանում ներկայացված է ընդամենը 13 կին կամ 9,92%-ը: Որքան էլ նոր կարգավորումը դրական լինի, պետք է նշել, որ վերջինս խտրական է այն առումով, որ սկսում է ոչ թե 1-5, այլ 2-6 հնգյակով՝ հնարավորություն տալով կին թեկնածուներ չընդգրկել առաջին հնգյակներում:

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

*Աղյուսակ 1*

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

<sup>20</sup><http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

				6.32%	2.67%	20%
1999թ.-ի ՀՀ երկրորդ գումարման Ազգային ժողով	131	75	56	4 3.05%	1 1.33%	3 5.6%
2003թ.-ի ՀՀ երրորդ գումարման Ազգային ժողով	131	75	56	7 5.34%	1 1.79%	6 8%
2007թ.-ի ՀՀ չորրորդ գումարման Ազգային ժողով	131	41	90	12 9.16%	0	12 9.16%
2011թ.-ի ՀՀ հինգերորդ գումարման Ազգային ժողով	131	41	90	13 9.92%	2 4,87 %	11 12,2 %

Աղյուսակի 1-ի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելուց հետո նկատվել է թեև չնչին, սակայն դրական տեղաշարժ: Այդ տեղաշարժը ապացուցում է այն հանգամանքը, որ քվոտաների ներդնումը և քվոտաներով նախատեսված ներկայացվածության պարտադիր թվաքանակի բարձրացումը ինքնանպատակ չէ: Այսպես, 2012թ. մայիսի 6-ին կայացած խորհրդարանական ընտրությունների արդյունքների համաձայն հինգերորդ գումարման ԱԺ-ի կազմում կանանց թիվն ավելացել է ` հասնելով 13-ի:

Եթե ուսումնասիրենք ավելի վաղ ժամանակաշրջանում օրենսդիր մարմիններում կանանց ներկայացվածությունը, ապա պարզ կդառնա, որ միայն քվոտաների ներդրումը բավարար չէ: Այսպես, վերակառուցման ժամանակաշրջանի սկզբին կանայք կազմում էին ԽՍՀՄ Գերագույն Խորհրդի (1984 թ.-ի ընտրությունների) պատգամավորների 32.8 %-ը, միութենական հանրապետությունների Գերագույն խորհուրդների (1985 թ.-ի ընտրությունների) պատգամավորների 36%-ը, շրջանային, գյուղական խորհուրդների

(1985թ.-ի ընտրությունների) պատգամավորների 50%-ը: Մակայն ընտրովի մարմինների ձևավորման համար արհեստականորեն մտցված կանանց քվոտաները չէին արտացոլում քաղաքական որոշումների ընդունման գործընթացում նրանց իրական քաղաքական մասնակցությունը և դերը: Առաջին այլընտրանքային և անկախ ընտրությունները կտրուկ նվազեցրին կանանց ներկայացվածությունը ԽՍՀՄ – ում և Հայաստանի Գերագույն խորհուրդներում: ԽՍՀՄ Գերագույն խորհրդի 1988 թ.-ի ընտրություններում 2250 պատգամավորական տեղերից կանայք զբաղեցրին 343-ը, որը կազմում էր ընդհանուր թվի միայն 15.6 %-ը: Վերոնշյալը ապացուցում է, որ միայն քվոտային համակարգի վրա հույսը դնելը կանանց ներկայացվածության բարձրացման նպատակով նույնպես անիմաստ է: Անհրաժեշտ է վերջինս զուգակցել այլ միջոցներով: Բացի այդ, ձևավորվել է ինքնաբացարկի պրակտիկա, որի հետևանքով 20%-ի փոխարեն խորհրդարան անցան մոտ 10% կին պատգամավորներ:

ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյանը գտնում է, որ ներկայիս դրության պայմաններում քվոտայի առկայությունը անհրաժեշտություն է՝ կապված կանանց իրավական հնարավորությունների իրացման հետ, ինչը և կնպաստի հասարակությունում կանանց դերակատարության բարձրացմանը, հասարակությունում առկա որոշակի կարծրատիպերի կոտրելուն և այլն: Մակայն Արփինե Հովհաննիսյանը կին պատգամավորների թվաքանակի նվազ լինելը բացատրում է ոչ թե իրավական ակտերի անկատարությամբ, այլ կանանց հոգեկերտվածքով, որտեղ ինչ-որ առումով իր տեղն ունի «Հայրիշխանություն» հասկացությունը, ինչպես նաև նրանց օրենսդիր մարմիններում ակտիվության պակասով: Տվյալ հանգամանքը չի կարող ապահովել առավելագույն երաշխիք վերոնշյալ խնդիրը լուծելու համար:<sup>21</sup>

**Ուսումնասիրենք միջազգային լավագույն փորձը** այս հարցի կապակցությամբ:

Ռուանդայում 2003թ.-ին Կառավարությունը հավանություն տվեց նոր Մահմանադրությանը, որն իր մեջ ներառում էր Կառավարության բոլոր մակարդակներում կանանց համար քվոտաների համակարգ: Օրենսդրությունը պարտադրում էր, որ բոլոր ներկայացուցիչների 30 տոկոսը, ներառելով օրենսդիր մարմինը, լինեն կանայք: Ռուանդայի քվոտաները մի շարք այլ համակարգերից տարբերվում են նրանով, որ քվոտան միայն չի տարածվում թեկնածուների վրա, այլ նաև ապահովում է կանանց համար տեղերի նվազագույն քանակ (որը հաճախ հայտնի է որպես Արդյունքի Հավասարության քվոտա): Միայն կանայք են իրավասու քվեարկել միայն կանանց համար նախատեսված տեղերի համար: Ավելի ուշ այդ տարվա ընտրություններին կանայք բարձրացրին իրենց մասնակցության աստիճանը պառլամենտի ստորին պալատում՝ դարձնելով 23-ից 49-ը տոկոս: 2008թ.

<sup>21</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյանի հետ, «Օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 28:

ընտրությունների հաջորդ փուլում կանանց կուսակցական ժողովը հոյակապ ռազմավարական քայլ կատարեց: Կանայք, ովքեր ձեռք էին բերել համբավ իրենց կանանց համար ապահովված տեղերում, որոշեցին օգտագործել իրենց հեղինակությունն ու փորձը չապահովված տեղերում՝ հնարավորություն տալով միայն կանանց համար նախատեսված պաշտոններում նոր կին առաջնորդներին: Արդյունքը ցնցող էր: 2008թ. ընտրվածների 56 տոկոսը կազմում էին կանայք: 2013թ. կանանց մասնակցությունը աճեց մինչև 64 տոկոս:<sup>22</sup>

Հարկ է նշել, որ բացի օրենսդրորեն սահմանված քվոտաներից, գոյություն ունի նաև քվոտաների այլ համակարգ, այն է՝ կամավոր քաղաքական կուսակցությունների քվոտաներ: Վերջիններս կիրառվում են աշխարհի շուրջ 55 երկրում:<sup>23</sup> Վերջիններիս իմաստը կայանում է նրանում, որ քաղաքական կուսակցությունները կամավոր կերպով իրենց ցուցակներում նախատեսում են քվոտաներ կանանց համար: Ուսումնասիրելով միջազգային փորձը, պարզ է դառնում, որ այս մեթոդը շատ արդյունավետ է: Մասնավորապես, Շվեդիայում այդ տեսակի քվոտաները հնարավորություն են տալիս ապահովել կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն օրենսդիր մարմնում: Անհրաժեշտ է նշել, որ Շվեդիայում կանանց մասնակցության այսպիսի բարձր ցուցանիշ է գրանցվել նույնիսկ այն դեպքում, երբ կիրառվում է միայն այս քվոտան և նախատեսված չեն օրենսդրական այլ քվոտաներ:<sup>24</sup>

Ավելին, Արգենտինան, Խորվաթիան, Հունաստանը, Ֆրանսիան, Քենիան, Մեքսիկան, Թանզանիան, Զիմբաբվեն որդեգրել են մի մոտեցում, համաձայն որի կանանց մասնակցությունն օրենսդիր իշխանությունում ապահովվում է վերոնշյալ 2 քվոտաների համադրությամբ:<sup>25</sup>

**Օրենսդիր իշխանությունում ղեկավար մարմիններում կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր է:**

Թեև գրանցվել է այս առումով դրական տեղաշարժ՝ ԱԺ փոխնախագահը կին պատգամավորը է, այնուամենայնիվ ընդհանուր պատկերը մնում է ցածր:

***ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿՈՒՄԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ:***

***Հիմնախնդիր.***

<sup>22</sup> Rwanda Strides Towards Gender Equality in Government, ELIZABETH BENNETT, <http://harvardkennedyschoolreview.com/rwanda-strides-towards-gender-equality-in-government/>

<sup>23</sup><http://www.quotaproject.org/uid/search.cfm#prebuilt=yes&countries=4,7,66,10,12,8,15,14,20,21,29,18,34,30,22,25,46,37,57,45,47,48,39,54,98,59,60,43,63,62,65,222,67,69,209,88,71,73,53,79,61,81,89,91,86,94,99,97,100,109,105,101,107,102,103,110,113,126,115,122,116,128,133,132,137,134,135,144,156,145,153,151,154,157,140,147,141,138,159,160,166,164,169,162,165,178,183,173,186,174,177,179,184,41,189,192,242,193,205,190,203,202,200,194,206,246,253,72,131,196,211,197,42,227,216,215,224,220,223,229,77,232,233,240,236,248&types=nofilter&s>

<sup>24</sup> <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?id=197>

<sup>25</sup> See 30.

1. Կանանց ներկայացվածությունը կուսակցությունների ղեկավար պաշտոններում ցածր է:

*Դե յուրե համապատասխանեցում.*

«Կուսակցությունների մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդված:

*Դե ֆակտո համապատասխանեցում.*

Իրավաբանական անձանց պետական միասնական գրանցամատյանում 2015թ. օգոստոսի 17-ի դրությամբ 77 պետական գրանցում ստացած կուսակցություններից 11-ն ունեն կին ղեկավարներ: Սա կրկին ցածր ցուցանիշ է:<sup>26</sup>

*ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆԱԽԱԳԱՀԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄՈՒՄ ԵՎ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ.*

*Դե յուրե համապատասխանեցում.*

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի «Գենդերային հավասարության երաշխիքները պետության կառավարման մեջ» վերտառությամբ հոդված

*Դե ֆակտո համապատասխանեցում.*

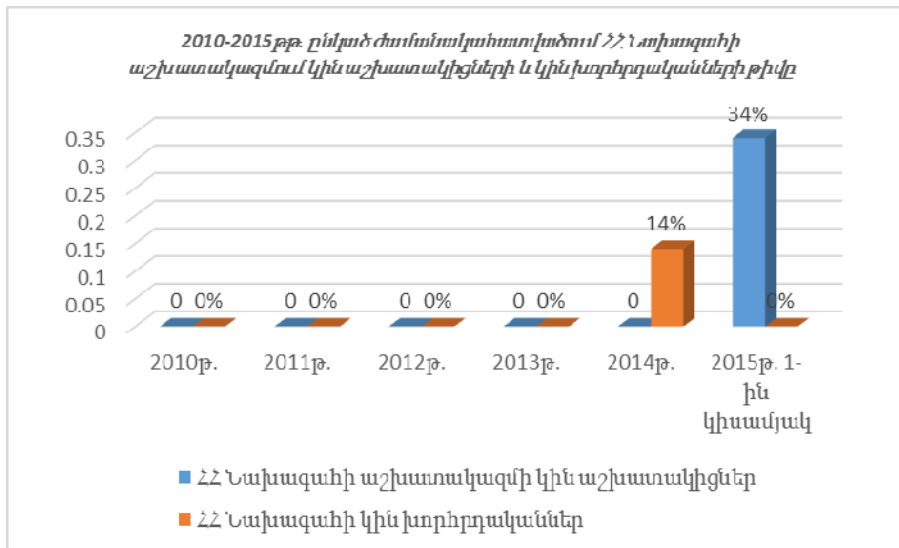
*Հիմնախնդիր.*

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

*Գծապատկեր 1-ում ներկայացված է 2010-2015թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ Նախագահի աշխատակազմում կին աշխատակիցների և կին խորհրդականների թիվը.<sup>27</sup>*

<sup>26</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից 17.08.2015թ.-ին:

<sup>27</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ նախագահի աշխատակազմի կադրերի վարչության կողմից 06.08.2015թ.-ին:



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

**ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ.**

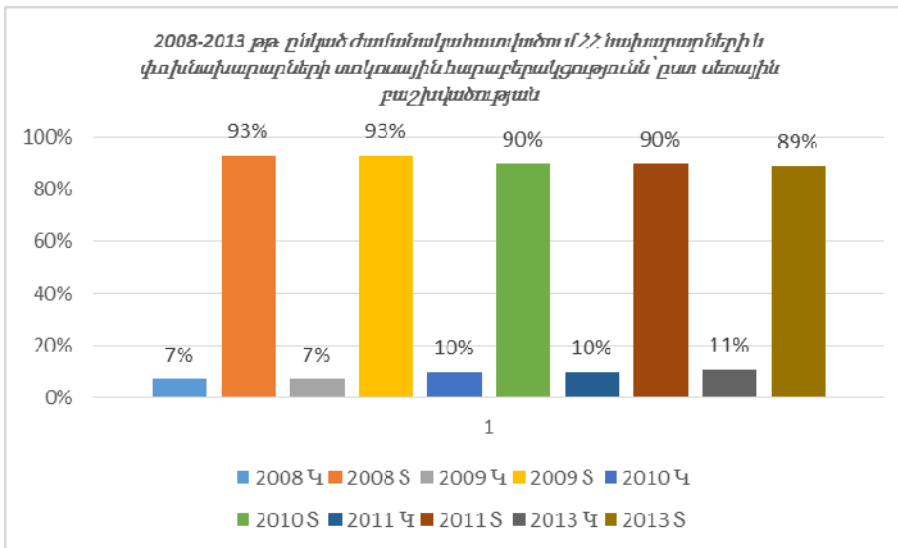
**Հիմնախնդիր.**

1. Կանանց ներկայացվածության աստիճանը Կառավարության ղեկավար պաշտոններում ցածր է:

Կառավարության աշխատակազմի ղեկավար-նախարարի, ինչպես նաև ղեկավար-նախարարի տեղակալների պաշտոնները զբաղեցնում են տղամարդիկ: Նույն իրավիճակն է նաև վարչապետի խորհրդականների համար:

*Գծապատկեր 2-ում ներկայացված է 2008-2013 թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ նախարարների և փոխնախարարների տոկոսային հարաբերակցությունը՝ ըստ սեռային բաշխվածության<sup>28</sup>*

<sup>28</sup> Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:



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

Ցածր է կանանց մասնակցությունը նաև ՀՀ վարչապետի տեղակալների և խորհրդականների, ՀՀ կառավարության աշխատակազմի ղեկավար-նախարարի տեղակալների և խորհրդականների, ՀՀ կառավարության ստորաբաժանումների պետերի, ՀՀ նախարարների և փոխնախարարների, վերջիններիս տեղակալների, ՀՀ կառավարությանն առընթեր մարմինների ղեկավարների,

**ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ ՏԵՂԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ:**

**Հիմնախնդիրներ.**

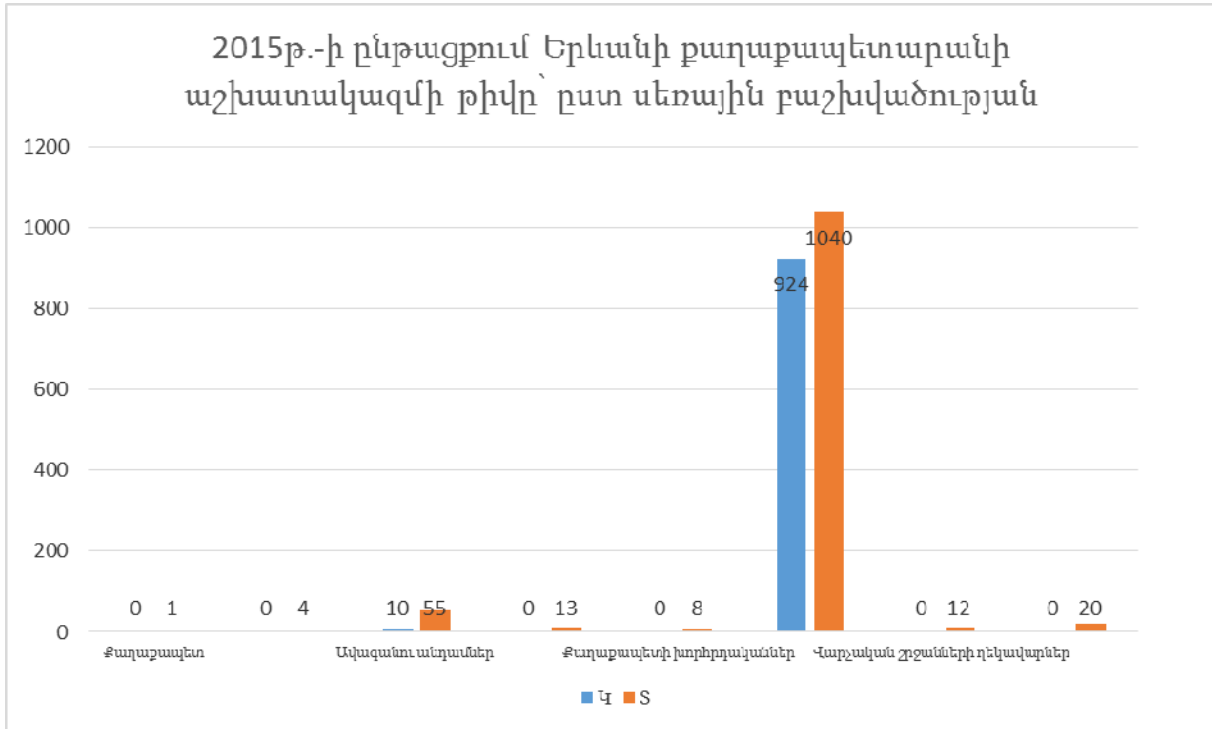
1. Կանանց մասնակցության աստիճանը տարածքային կառավարման մարմինների ղեկավար մարմիններում ծայրահեղ ցածր է:
2. Կանանց մասնակցության աստիճանը համայնքների ղեկավար մարմիններում ծայրահեղ ցածր է:
3. ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված չեն իրավանորմեր, որոնք կապահովեն կանանց մասնակցությունը համայնքների ավագանիներում (բացառությամբ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

**Դե յուրե համապատասխանեցում.**

- ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 155-րդ հոդված

**Դե ֆակտո համապատասխանեցում.**

**Գծապատկեր 3-ում ներկայացված է 2015թ.-ի ընթացքում Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:<sup>29</sup>**



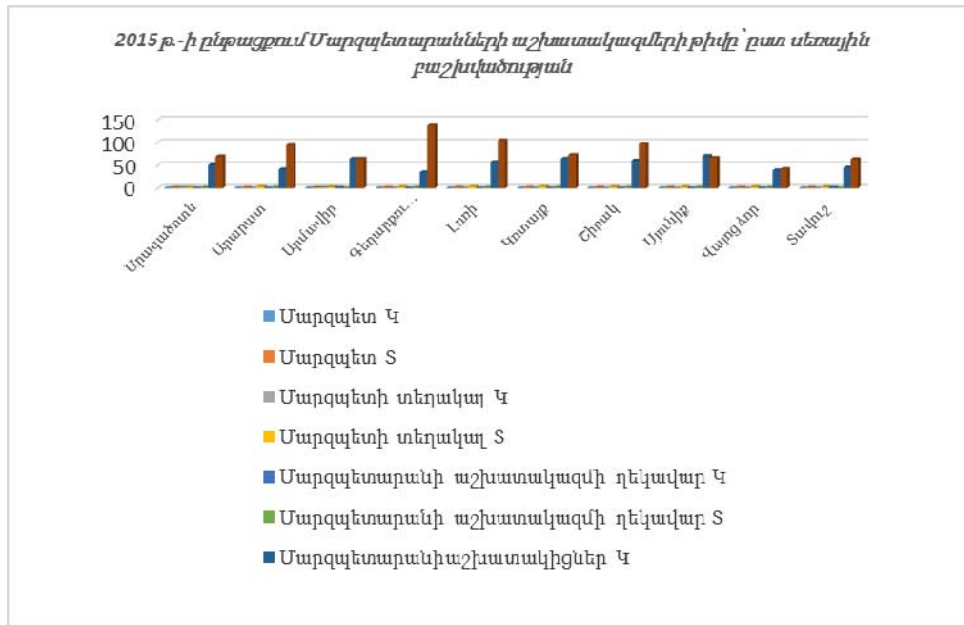
Ինչպես տեսնում ենք, Երևանի քաղաքապետի, վերջինիս տեղակալների, խորհրդականների, վարչական շրջանների քարտուղարների, ղեկավարների և վերջիններիս տեղակալների պաշտոններում կանանց ներկայացվածությունը 0-ական է:

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

<sup>29</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <https://www.yerevan.am/am/staff/> կայքից:



**Գծապատկեր 4-ում ներկայացված է 2015թ.-ի ընթացքում Մարզպետարանների աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:**<sup>30</sup>



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

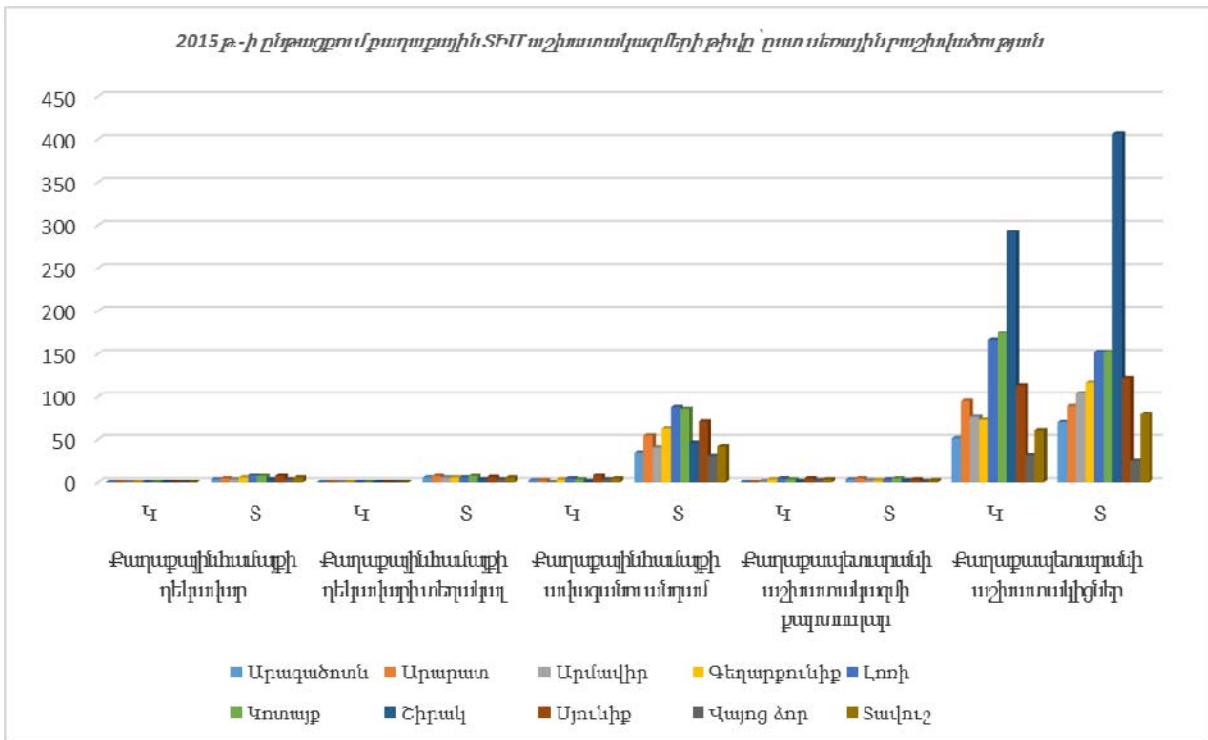
**Գծապատկեր 5-ում ներկայացված է 2015թ.-ի ընթացքում քաղաքային ՏԻՄ աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:**<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Մարզպետի, մարզպետի տեղակալի և մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է հետևյալ կայքերից՝ Արագածոտն՝ <http://aragatsotn.mtaes.am/structure/>, կայքից, Արարատ՝ <http://ararat.mtaes.am/structure/>, Արմավիր՝ <http://armavir.mtaes.am/structure/>, Գեղարքունիք՝ <http://gegharkunik.mtaes.am/structure/>, Լոռի՝ <http://lori.mtaes.am/structure/>, Կոտայք՝ <http://kotayk.mtaes.am/structure/>, Շիրակ՝ <http://shirak.mtaes.am/structure/>, Սյունիք՝ <http://syunik.mtaes.am/structure/>, Վայոց ձոր՝ <http://vdzor.mtaes.am/structure/> և Տավուշ՝ <http://tavush.mtaes.am/structure/>:

Մարզպետարանի աշխատակիցների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է՝ Արագածոտն՝ 20.10.2015թ շ ՀՀ Արագածոտնի մարզպետի կողմից, Արարատ՝ 22.10.2015թ շ ՀՀ Արարատի մարզպետի կողմից, Արմավիր՝ 30.10.2015թ շ ՀՀ Արմավիր մարզպետի կողմից, Կոտայք՝ 21.10.2015թ շ ՀՀ Կոտայքի մարզպետի կողմից, Շիրակ՝ 27.10.2015թ շ ՀՀ Շիրակի մարզպետի տեղակալի կողմից, Սյունիք՝ 23.10.2015թ շ ՀՀ Սյունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից, Գեղարքունիք՝ 22.10.2015թ շ ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից, Վայոց ձոր՝ 20.10.2015թ. շ ՀՀ Վայոց ձորի մարզպետի կողմից և Տավուշ՝ 22.10.2015թ շ ՀՀ Տավուշի մարզպետարանի աշխատակազմի կողմից:

<sup>31</sup>Քաղաքային համայնքի ավագանու վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին:

2015 թ.-ի ընթացքում քաղաքային ՏԻՄ աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության

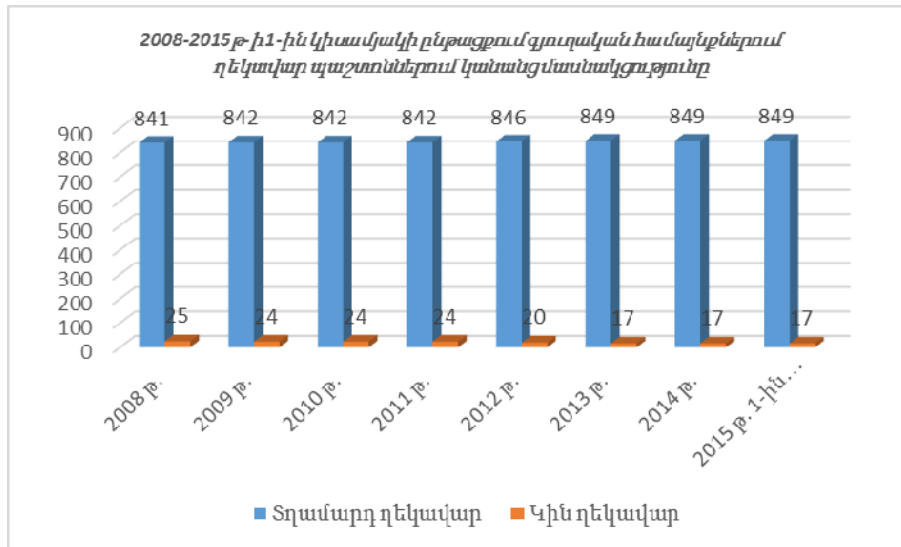


Նշենք, որ ոչ միայն այս տարի, այլև վերջին 7 տարիների ընթացքում ՀՀ քաղաքային համայնքների կին ղեկավարներ չեն եղել: Ինչպես երևում է գծապատկերից, քաղաքային համայնքների ղեկավարների 52 տեղակալներից և ոչ մեկն էլ կին չէ: 2015 թ.-ի 1-ին կիսամյակի դրությամբ՝ 915 համայնքներ՝ 5860 ավագանու անդամներ, որից 49 քաղաքային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

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

Քաղաքային համայնքի ղեկավարի, ղեկավարի տեղակալի, քաղաքապետարանի աշխատակազմի ղեկավարների և քաղաքապետարանի աշխատակիցների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է՝ Արագածոտն՝ 20.10.2015թ ՀՀ Արագածոտնի մարզպետի կողմից, Արարատ՝ 22.10.2015թ ՀՀ Արարատի մարզպետի կողմից, Արմավիր՝ 30.10.2015թ ՀՀ Արմավիր մարզպետի կողմից, Կոտայք՝ 21.10.2015թ ՀՀ Կոտայքի մարզպետի կողմից, Գեղարքունիք՝ 22.10.2015թ ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից, Շիրակ՝ 27.10.2015թ ՀՀ Շիրակի մարզպետի տեղակալի կողմից, Սյունիք՝ 23.10.2015թ ՀՀ Սյունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից, Վայոց ձոր՝ 20.10.2015թ. ՀՀ Վայոց ձորի մարզպետի կողմից և Տավուշ՝ 22.10.2015թ ՀՀ Տավուշի մարզպետարանի աշխատակազմի կողմից:

**Գծապատկեր 6-ում ներկայացված է 2008-2015թ-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում գյուղական համայնքներում ղեկավար պաշտոններում կանանց մասնակցությունը:**<sup>32</sup>



Վերոնշյալ գծապատկերում ներկայացած թվերի համար հիմք է հանդիսանում այն վերլուծությունը, որը ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարությունը կատարում է յուրաքանչյուր տարվա սկզբին՝ մարզպետարանների կողմից տրամադրված տեղեկատվության հիման վրա: Ինչպես պարզ է դառնում գծապատկերի վերլուծությունից, համայնքներում կանանց կողմից ղեկավարությունը տարիներ շարունակ տատանվում է 2 տոկոսի շրջանակներում: Նույնիսկ ավելին, առկա է 7 տարվա ընթացքում 1 տոկոսի հետընթաց: Վերջինս ծայրահեղ ցածր ցուցանիշ է:

Ինչ վերաբերվում է համայնքներում ավագանու անդամներին, նշենք, որ 2015 թ. 1-ին կիսամյակի դրությամբ 866 գյուղական համայնքների 5209 ավագանու անդամներից ընդամենը 515 –ն են ավագանու կին անդամներ:<sup>33</sup> Կրկին ցածր ցուցանիշ: Հարկ է նշել, որ ՀՀ ընտրական օրենսգրքով նախատեսված կարգավորումը նախատեսված է միայն Երևանի ավագանու համար: ՀՀ –ն վավերացրել է նաև Տեղական ինքնակառավարման եվրոպական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրությունը տեղական իշխանությանը մասնակցելու իրավունքի մասին: Վերոնշյալ արձանագրության 1-ին հոդվածի համաձայն՝ *մասնակից պետությունները, իրենց իրավասությունների շրջանակներում, պետք է ապահովեն տեղական իշխանության գործերին յուրաքանչյուրի մասնակցության իրավունքը*: 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ *օրենքը, բացառելով ցանկացած անձի կամ խմբի նկատմամբ խտրականությունը, կարող է տարբեր իրավիճակների կամ մարդկանց խմբերի համար սահմանել հատուկ չափանիշներ*: Հատուկ չափանիշներ նշանակում է քվոտաներ: Վերոնշյալից պարզ է դառնում, որ օրենսդրական

<sup>32</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին:

<sup>33</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից 11.08.2015թ.-ին:

պահանջները պետք է նախատեսվեն ոչ միայն Երևանի, այլև մյուս ավագանիների համար:

Թամարա Աբրահամյանը նշեց միջազգային դրական փորձի վերաբերյալ, մասնավորապես այն, որ որոշ երկրներում քվոտաների կիրառումը ապահովող խրախուսական քաղաքականություն է մշակվում: Այդ քաղաքականության բացակայությունը ևս պատճառ է, որ ՀՀ-ում քվոտաները իրենց չեն արդարեցնում: Հետևաբար տիկին Աբրահամյանն առաջարկում է մշակել քվոտաների կիրառումն ապահովող խրախուսական քաղաքականություն:<sup>34</sup>

Հարկ է նշել, որ Ջեմմա Հասրաթյանը հայտնեց նաև իր դիրքորոշումը գործադիր իշխանության մարմիններում կանանց համար քվոտավորման նորմեր սահմանելու անհրաժեշտության բացակայության և աննպատակահարմարության մասին՝ բացատրելով այն հանգամանքով, որ դրանով կարող է սահմանափակվել որոշ տղամարդկանց հնարավորությունը՝ կապված կնոջ կողմից տղամարդու փոխարեն անարժանորեն պաշտոն զբաղեցնելու հետ, երբ տղամարդը, ով հաղթահարել է մրցույթի համար սահմանված շեմը, ստիպված է լինում զիջել իր տեղը կնոջը, վերջինիս համար սահմանված պարտադիր քվոտաների առկայության պատճառով:<sup>35</sup> Ըստ տիկին Հասրաթյանի, պետք է հարց բարձրացնել պետական իշխանության մարմինների առաջ, որպեսզի կադրային փոփոխությունների ժամանակ նրանք աչազգոն և ձեռնամուխ լինեն կանանց տոկոսային թվաքանակի ավելացման հարցում:

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

Ֆիննական ազգային քվոտաների մասին օրենքը (ընդունված 1995թ.) պարտադրում է, որ բոլոր անուղղակի ընտրված պետական մարմիններում (և ազգային, և տեղական ինքնակառավարման մակարդակներում), կառավարող մարմնում որևէ սեռի ներկայացուցիչների քանակը չի կարող պակաս լինել 40 %-ից:<sup>36</sup> 1993թ.-ից (քվոտաների մասին օրենքի ընդունումից առաջ) մինչև 1997թ. (քվոտաների մասին օրենքի ընդունումից հետո) կանանց մասնակցությունը համայնքային գործադիր

<sup>34</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց «Արագ» ԲՀԿ նախագահ Թամարա Աբրահամյանի հետ, «Կանանց մասնակցություն ցածր աստիճանի հիմնախնդիրները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 26:

<sup>35</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց «Կանանց համալսարանական կրթությամբ զբաղվող սոցիալիստ» ՀԿ-ի նախագահ Ջեմմա Հասրաթյանի հետ, «Գործադիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 26:

<sup>36</sup>Holli, Anne Maria; Luhtakallio, Eeva; Raevaara, Eeva. "Quota trouble: Talking about gender quotas in Finnish local politics" International Feminist Journal of Politics 8.2 (2006).

խորհուրդներում բարձրացավ 25 %-ից մինչև 45 % : Քվոտաների վերաբերյալ օրենքը նաև ազդեց ՏԻՄ-ում սեռային գատման վրա. մինչև օրենքի ընունումը առկա էր սեռային անհավասարակշռություն՝ կապված «փափուկ-բնագավառների» խորհուրդներում (որոնք կապված են առողջության, կրթության և այլնի հետ) կանանց ներկայացվածության բարձր աստիճանի և «կոշտ-բնագավառների» խորհուրդներում (որոնք կապված են տնտեսության և տեխնոլոգիայի հետ) կանանց ներկայացվածության ցածր աստիճանի հետ:<sup>37</sup>

Ֆրանսիայի օրենսդրությամբ նախատեսված է, որ ՏԻՄ-երի 50 տոկոսը պետք է լինեն կանայք: Վերջինս բավականին խիստ ցուցանիշ է և հաշվի առնելով ՀՀ մենտալիտետը, դժվար է պատկերացնել, որ մարզերում նման մեծ քանակությամբ կանայք կցանկանան մասնակցել: Հետևաբար անհրաժեշտ է սահմանել առավել ցածր շեմ:<sup>38</sup>

Հնդկաստանում, քաղաքականությունում կանանց մասնակցությունը բարձրացնելու նպատակով, 1993 թ. սահմանադրական բարեփոխումները պարտադրեցին, որ բոլոր ՏԻՄ-երում ղեկավար պաշտոնների պատահականությամբ ընտրված մեկ երրորդը ապահովված լինեն կանանց համար:<sup>39</sup>

Հետաքրքրական է կանանց թեկնածությունը ՏԻՄ-երի ընտրություններին խրախուսելու Ռուանդայի փորձը: 2001թ. և 2006թ. ՏԻՄ-երի ընտրություններին ներկայացվեց եռակի քվեաթերթիկ: Քվեարկության խցիկ մտնելիս յուրաքանչյուր ընտրող ստանում էր 3 քվեաթերթիկ՝ ընդհանուր, կանանց և երիտասարդական: Ընտրողները ստիպված էին ընտրել յուրաքանչյուր քվեաթերթիկից մեկ թեկնածու: Այս նախաձեռնությունը մի կանխամտածված փորձ էր, որպեսզի ընտրողները հարմարավետ զգային իրենց կանանց համար քվեարկելիս և բարձրացնեին կանանց թիվը ՏԻՄ-երում:<sup>40</sup>

Լեհաստանում ընդունվեց մի օրենք, որը ներկայացնում էր կանանց առնվազն 35%-ի գենդերային քվոտա և այդ ժամանակից ի վեր, այն հանգեցրել է ցուցակներում կին թեկնածուների տոկոսների զգալի աճի: 35 տոկոսանոց քվոտայի պահանջը հատկապես արդյունավետ է մեկ կուսակցություն, որովհետև վերջինս նաև սահմանեց ներքին կանոն՝ կապված ցուցակներում գենդերային աստիճանակարգի հետ: Միայն այս կուսակցությունը կարողացավ գրեթե հասնել 35 տոկոսանոց նպատակի խորհրդարանում ընտրված կանանց մեջ:<sup>41</sup>

### ***ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ.***

<sup>37</sup>Pikkala, S. 2000. 'Representations of Women in Finnish Local Government: Effects of the 1995 Gender Quota Legislation', paper presented at the European Consortium on Political Research Joint Sessions of Workshops, Copenhagen, 14– 19 April.

<sup>38</sup> <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>

<sup>39</sup> "Raising Female Leaders, J-PAL Policy Briefcase, April 2012. <http://www.povertyactionlab.org/publication/raising-female-leaders>

<sup>40</sup> Abdennebi-Abderrahim, Souad 'Africa Report' – see 'Increasing Women's Political Participation in Liberia: Challenges and Potential Lessons from India, Rwanda, and South Africa' by Samuel Cole

<sup>41</sup> Fuszara, Malgorzata 'Eastern Europe report'

**Հիմնախնդիրներ.**

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

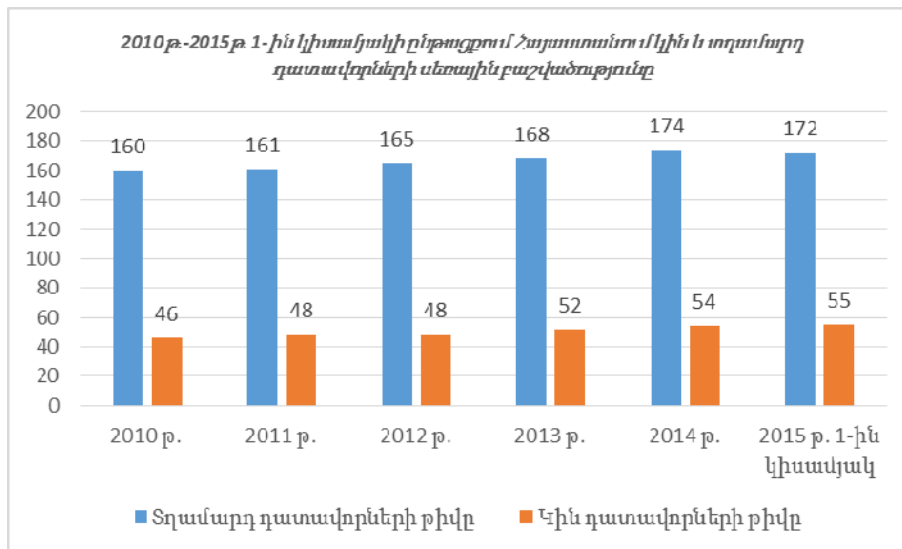
**Դե յուրե համապատասխանեցում.**

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

**Դե ֆակտո համապատասխանեցում.**

Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատական համակարգում որպես դատավոր ցածր է:

**Գծապատկեր 7-ում ներկայացված է 2010թ.-2015թ. 1-ին կիսամյակի ընթացքում Հայաստանում կլին և տղամարդ դատավորների սեռային բաշխվածությունը.<sup>42</sup>**



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

***Գծապատկեր 8-ում ներկայացված է 2009-2015թթ.-ի ընթացքում ՀՀ սահմանադրական դատարանի անդամների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:<sup>43</sup>***

Գծապատկեր 8-ում ներկայացված վիճակագրությունից ակնհայտ է, որ թիրախավորված 25%-ի չափը հավանաբար կապահովվի հաջորդ տարվա ընթացքում, որից հետո 117 (3) հոդվածի դրույթը կդադարի գործել այնքան ժամանակ, քանի դեռ 25 տոկոսի շեմից չի իջել: Այսպիսով, քանի դեռ օրենսդրությունը չի փոփոխվել, կին դատավորների թիվը ամենայն հավանականությամբ կմնա 25 տոկոսի սահմաններում:

Լավագույն եվրոպական փորձը<sup>44</sup> ցույց է տալիս, որ 42 պետություններում կամ իրավասություններում դատավորների միջին գենդերային բաժանումը կազմում է 51% տղամարդիկ և 49% կանայք, այլ կերպ ասած համարյա հավասար է: Ավելին, այդ երկրներից 22-ում կին դատավորները մեծամասնություն են կազմում, և միայն 6 երկրներում է, որ կին դատավորների քանակը 30 տոկոսից ցածր է: Այս տեսանկյունից Հայաստանում կին դատավորների թվի աճը 22 տոկոսից մինչև 24 տոկոս տպավորիչ չէ: Կտեսնենք, որ 42 երկրներից ՀՀ-ն 39-րդ տեղում է գտնվում: Բարձրագույն իրավաբանական համակարգում աղջիկ ուսանողների թիվը գերակշռող է, հետևաբար դատական համակարգի հավանական թեկնածուների պակաս չկա:

Սակայն նկատելի է առաջընթաց ՀՀ սահմանադրական դատարանի անդամների թվում: 2014 թ. օգոստոսի 2-ին Ալվինա Գյուլումյանը դարձավ ՀՀ Սահմանադրական դատարանի անդամ: Արդյունքում, 9 անդամից 2-ը կազմում են կանայք: Սակայն, կանանց թե շուրջ 20 տոկոս մասնակցությունը ՀՀ դատական համակարգում, թե շուրջ 20 տոկոս մասնակցությունը ՄԴ կազմում ցածր ցուցանիշ է:

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

Հարկ է նշել, որ ՀՀ-ն գտնվում է նաև նման իրավիճակում դատարաններում ղեկավար մարմիններում կանանց մասնակցության պարագայում: Այսինքն, Հայաստանի 3-րդ Հանրապետության ստեղծումից ի վեր դատական որևէ աստիճանում դատարանի կին նախագահ չենք ունեցել: 0-ական ցուցանիշ աշխարհի կտրվածքով գրանցված է միայն Անդորայում և Մալթայում:<sup>45</sup>

***ՓԱՍՏԱԲԱՆՆԵՐ.***

**Դե յուրե համապատասխանեցում.**

<sup>43</sup> 2009-2013թ.թ. պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրատարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից, 2014-2015թ.թ. պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://www.concourt.am/armenian/structure/members/index.htm> կայքից:

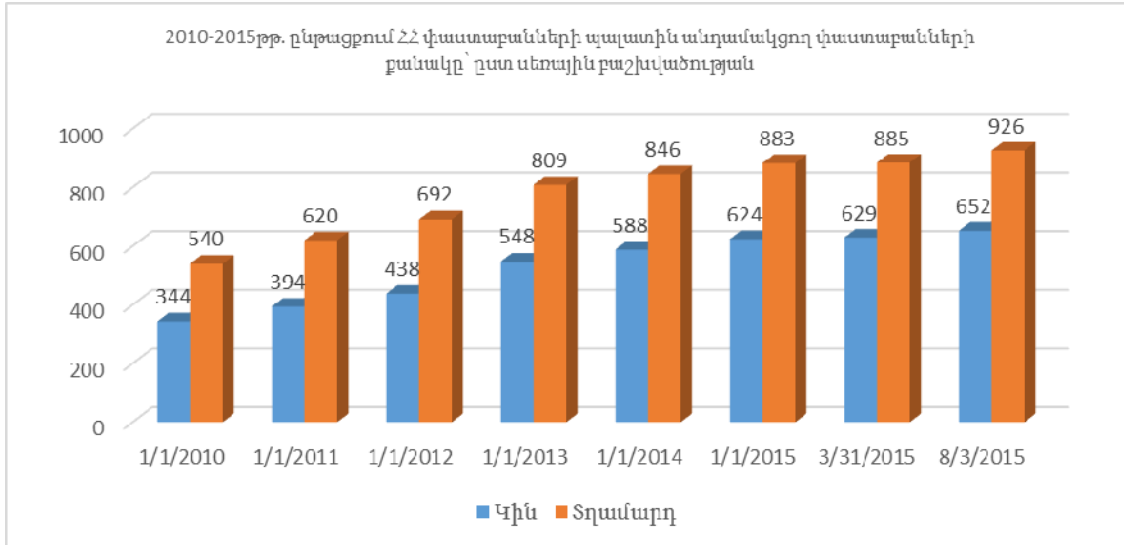
<sup>44</sup> CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice", p.327

<sup>45</sup> CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice"

- «Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածի 3-րդ մաս:

***Դե ֆակտո համապատասխանեցում.***

***Գծապատկեր 9-ում ներկայացված է 2010-2015թթ. ընթացքում ՀՀ փաստաբանների պալատին անդամակցող փաստաբանների քանակը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.<sup>46</sup>***



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

***ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ ԻՐԱՎԱՊԱՀ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ***

***ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԱՏԱԽԱԶՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ.***

***Հիմնախնդիրներ.***

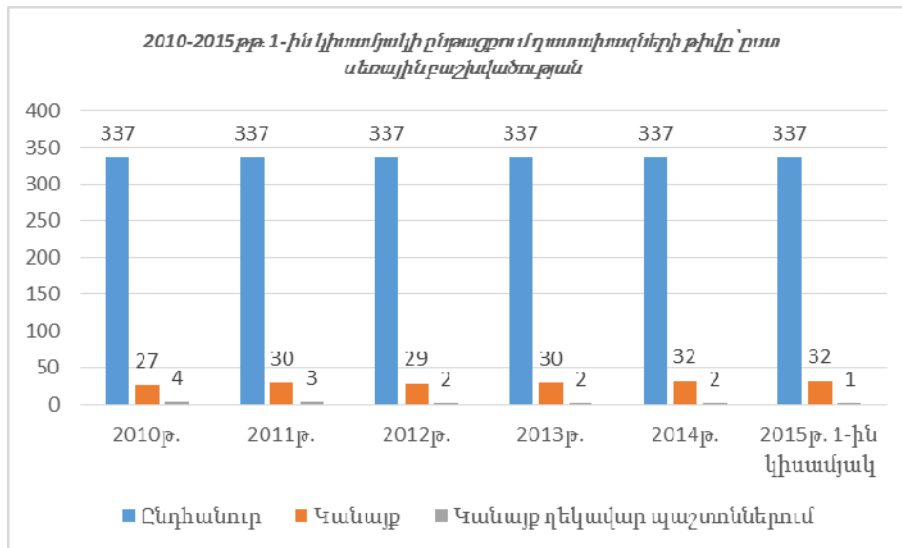
1. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատախազությունում ցածր է:
2. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը դատական համակարգի ղեկավար պաշտոններում ոչ միայն ցածր է, այլև առկա է հետընթաց:

***Գծապատկեր 10-ում ներկայացված են 2010-2015թթ. 1-ին կիսամյակի ընթացքում դատախազների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.<sup>47</sup>***

<sup>46</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ փաստաբանների պալատի կողմից 21.08.2015թ.-ին:

<sup>47</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ դատախազության կողմից 10.08.2015թ.-ին:





**ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔՆՆՉԱԿԱՆ ԿՈՄԻՏԵՈՒՄ.**

**Հիմնախնդիրներ.**

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

2015թ. առաջին կիսամյակի դրությամբ ՀՀ քննչական կոմիտեում աշխատում է ընդամենը 664 մարդ, որոնցից 542-ը զբաղեցնում է քննիչի պաշտոն: Նրանց թվում՝ 34-ը կանայք են, որոնցից 2-ը զբաղեցնում են ղեկավար պաշտոն:<sup>48</sup>

**ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ.**

**Հիմնախնդիր.**

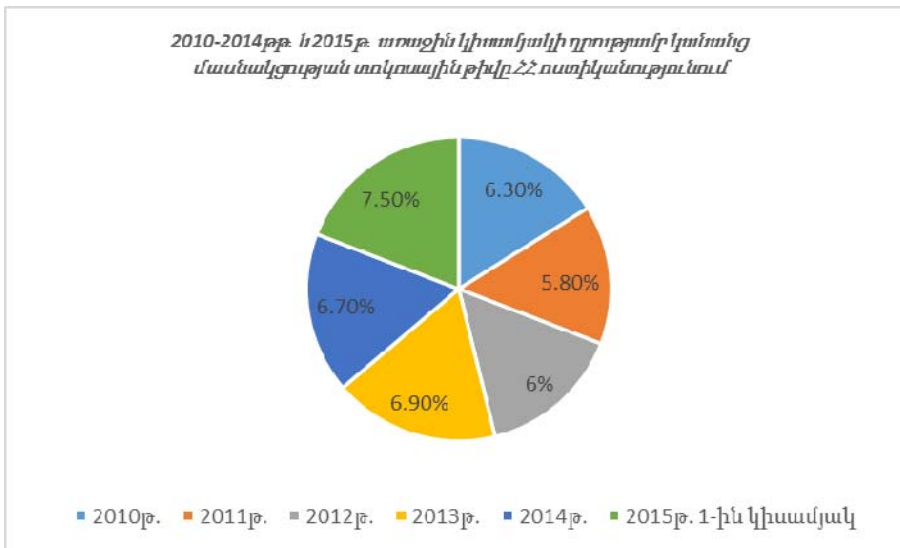
1. Կանանց մասնակցության ցուցանիշը ոստիկանությունում ցածր է:

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

**Գծապատկեր 11-ում ներկայացված է 2010-2014թթ. և 2015թ. առաջին կիսամյակի դրությամբ կանանց մասնակցության տոկոսային թիվը ՀՀ ոստիկանությունում:<sup>49</sup>**

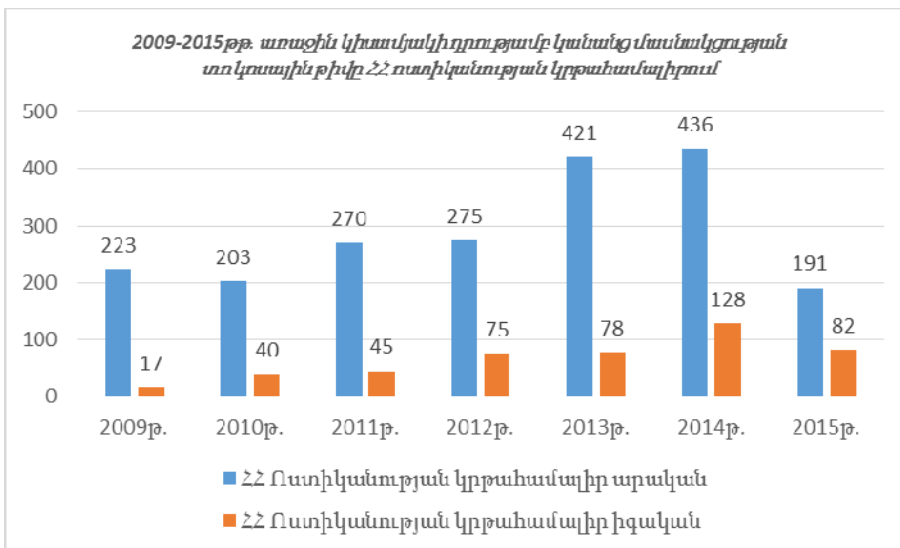
<sup>48</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ քննչական կոմիտեի կողմից 10.08.2015թ.-ին:

<sup>49</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ոստիկանության կողմից՝ 11.08.2015թ.-ին:



Վերոնշյալ գծապատկերի ուսումնասիրությունից պարզվում է, որ առկա է առաջընթաց այս բնագավառում: Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ առկա է առաջընթաց ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիր ընդունվող կանանց քանակի մեջ: 2010թ.-ից ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում իրականացվող բարեփոխումների շրջանակներում հանվել է քվոտան, որի շնորհիվ կանանց ներկայացվածությունը բարձրացել է ՀՀ Ոստիկանության կրթահամալիրում:

**Գծապատկեր 12-ում ներկայացված է 2009-2015թթ. առաջին կիսամյակի դրությամբ կանանց մասնակցության տոկոսային թիվը ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում<sup>50</sup>**



2015թ. օգոստոսի 4-ի դրությամբ ՀՀ իրավաբանական անձանց պետական միասնական գրանցամատյանում գրանցված գործող հասարակական

<sup>50</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրի կողմից՝ 02.11.2015թ.-ին:

կազմակերպությունների քանակն է՝ 4284 , որոնցից 37,4 տոկոսի հիմնադիրները իզական սեռի ներկայացուցիչներ են և որոնցից 41 տոկոսի գործադիր մարմնի ղեկավարը իզական սեռի ներկայացուցիչ է:<sup>51</sup> Սա բավականին բարձր ցուցանիշ է:

**ՀՈԴՎԱԾ 8. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը միջազգային մակարդակում:**

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականները Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ:<sup>52</sup>

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

**Կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում նշվել է հետևյալը<sup>53</sup>**

Հայաստանի Հանրապետությունը լայնորեն կիրառում է միջազգային տարբեր հանդիպումների և համաժողովների աշխատանքներին կին մասնագետների մասնակցությունը, իսկ Հայաստանում գործող միջազգային կազմակերպություններում կանայք ավելի շատ են քան տղամարդիկ: Միննույն ժամանակ Հայաստանի արտգործնախարարությունը հետևողական է կին-ղիվանագետների քանակի ավելացման խնդրում: Հայաստանի ղիվանագիտական ծառայությունում այսօր աշխատում են երեք կին դեսպաններ :

**Հարկ է նշել, որ թեև վերոնշյալ զեկույցում նշված է, որ** արտգործնախարարությունը հետևողական է կին-ղիվանագետների քանակի ավելացման խնդրում, և ավելացել է ղիվանագիտական դպրոցում սովորող աղջիկների քանակը, սակայն ոչ մի տեսանելի փոփոխություններ չի իրականացնել արտգործնախարարությունը, քանի որ շուրջ 50 ՀՀ դեսպանների և մշտական ներկայացուցիչների շարքում աշխատում են ընդամենը 3 կին դեսպաններ:<sup>54</sup>

***Հիմնախնդիր.***

<sup>51</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից 06.08.2015թ.-ին:

<sup>52</sup>Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումներ/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1/, կետ 29:

<sup>53</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 37:

<sup>54</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է <http://www.mfa.am/hy/by-countries/> կայքից:

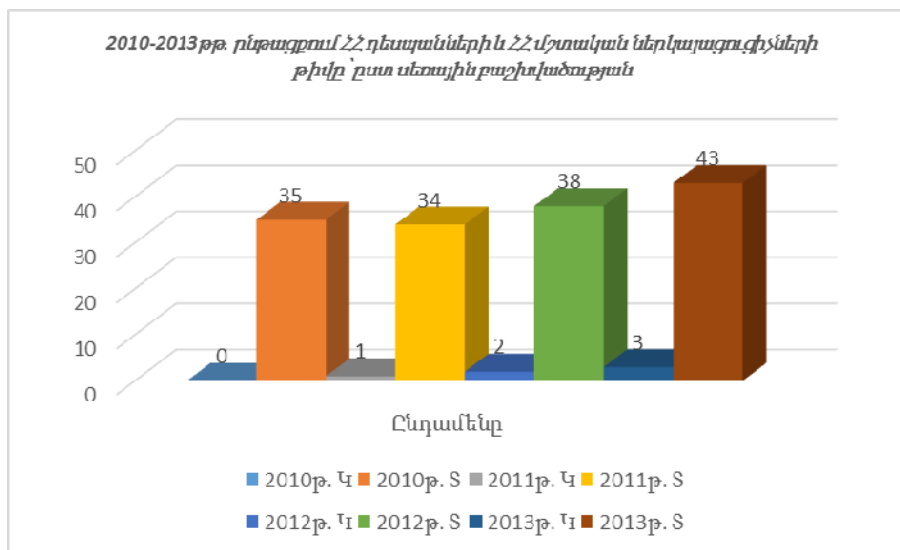
# 1 Կանանց մասնակցությունը ՀՀ դեսպանների և ՀՀ մշտական ներկայացուցիչների շարքում ծայրահեղ ցածր է

## Դե յուրե համապատասխանություն

«Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդված

## Դե ֆակտո համապատասխանություն

**Գծապատկեր 13-ում ներկայացված են 2010-2013թթ. ընթացքում ՀՀ դեսպանների և ՀՀ մշտական ներկայացուցիչների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության<sup>55</sup>**

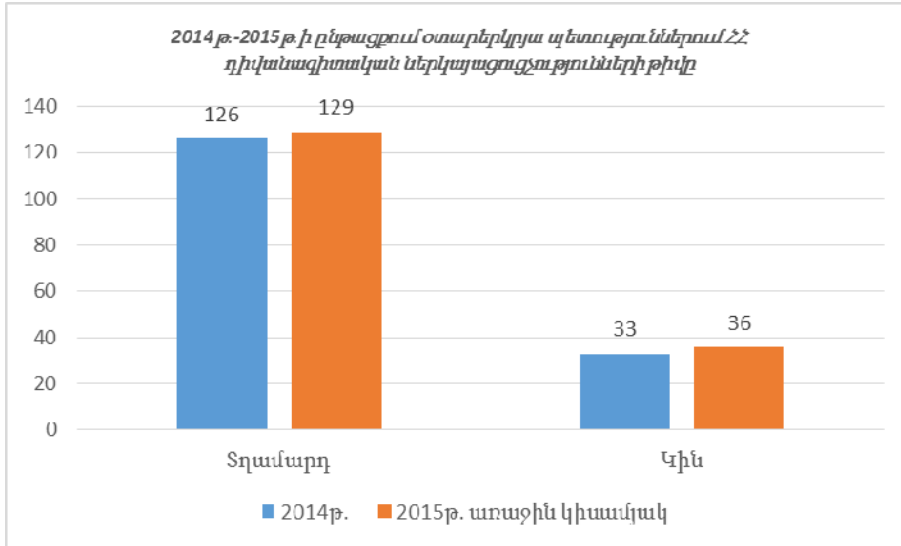


Ներկայումս օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություններում և հյուպատոսական հիմնարկներում, միջազգային կազմակերպություններում Հայաստանի Հանրապետության մշտական ներկայացուցչություններում ընդգրկված են 449 դիվանագետներ և վարչատնտեսական աշխատողներ : ԱԳՆ համակարգում կանանց թիվը կազմում է ընդհանուր

<sup>55</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը վերցվել է Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2014 թ.-ին հրապարակված «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» զեկույցից: Հարկ է նշել, որ 2012թ. ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում (էջ 118) ևս տրամադրված են տվյալներ 2012թ համար, սակայն տվյալները չեն համապատասխանում, քանի որ նշված է 1 կին ՀՀ դեսպան կամ ՀՀ մշտական ներկայացուցիչ:

աշխատակիցների 40 տոկոսը:<sup>56</sup> Այսինքն կանանց մասնակցության աստիճանը ցածր չէ ընդհանուր աշխատակիցների թվում, այլ ցածր է՝ ղեկավար պաշտոններում:

**Գծապատկեր 14-ում ներկայացված է 2014թ.-2015թ.ի ընթացքում օտարերկրյա պետություններում ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչությունների թիվը:<sup>57</sup>**



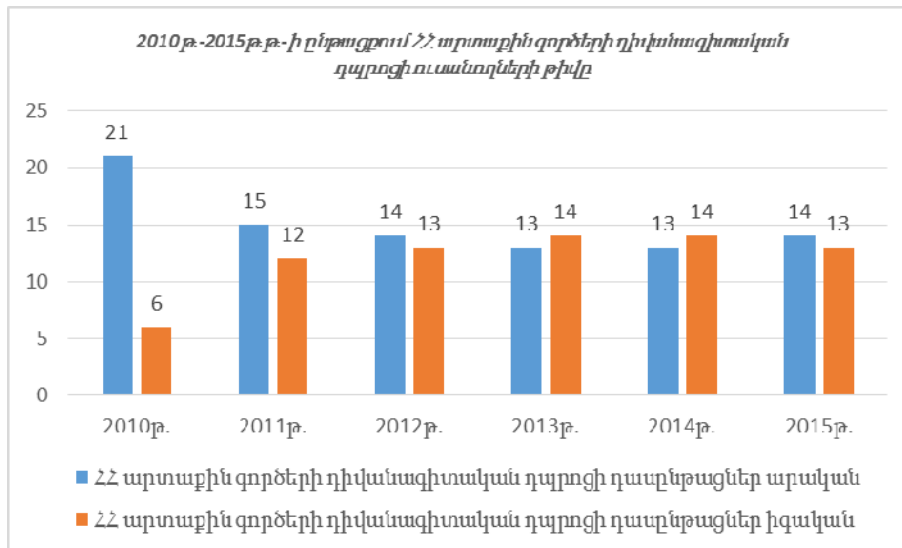
Սակայն նկատելի է դրական տենդենց ՀՀ դիվանագիտական դպրոցի ուսանողների կանանց թվաքանակի վերաբերյալ:

**Գծապատկեր 15-ում ներկայացված է 2010թ.-2015թ.թ.-ի ընթացքում ՀՀ արտաքին գործերի դիվանագիտական դպրոցի ուսանողների թիվը<sup>58</sup>**

<sup>56</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 11.08.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից:

<sup>57</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 21.10.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից:

<sup>58</sup>Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 15.10.2015թ.-ին Հայաստանի դիվանագիտական դպրոցի կողմից:



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

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

***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

- «Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդված,
- «Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդված

***Դե ֆակտո համապատասխանեցում.***

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

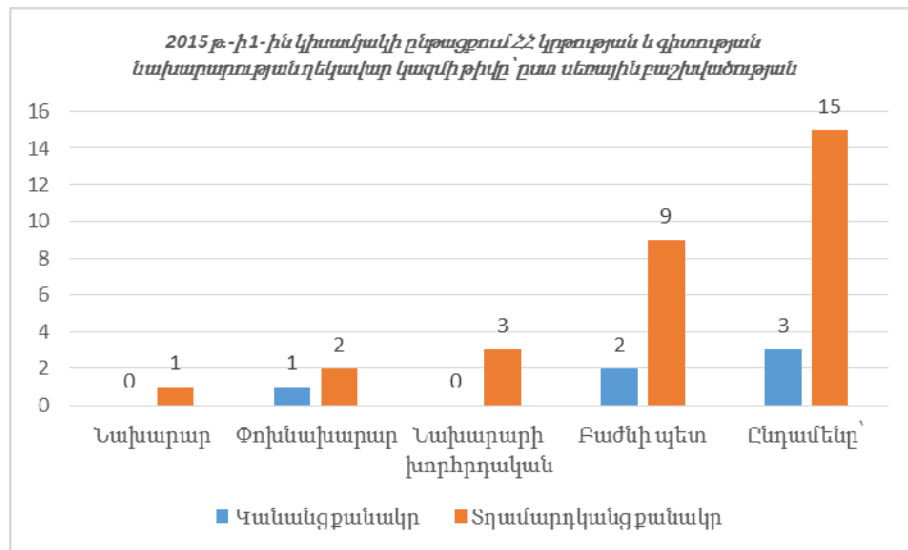
***ՀՈՒՎԱԾ 10. Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում:***

2013թ. ազգային վիճակագրության աղջիկների տոկոսը տարրական կրթության համակարգում 48.5% է, իսկ ընդհանուր միջնակարգ կրթության համակարգում 47.9% : Սակայն սա համահունչ է ժողովրդագրական վիճակագրության հետ, որի համաձայն աղջիկների քանակը բնակչության 0-4, 5-9 և 10-14 տարիքային խմբերում կազմում է կեսից պակաս, և ընդամենը քիչ ավելի է բնակչության 15-19 տարիքային խմբում: Միջնակարգ մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորողների թիվը ցույց է տալիս աղջիկ ուսանողների մեծամասնությունն `

համապատասխանաբար 53.3% և 52.4%․ Սակայն հետբուհական համակարգի սովորողների թվում 2013թ․ աղջիկները կազմել են «ասպիրանտուրա» ավարտողների, թեկնածուական աստիճան ստացածների ընդամենը 30.5%-ը, իսկ ավարտողներից դոկտորական թեզ պաշտպանողների թվում կանայք կազմել են 12.4%<sup>59</sup>։

Կրթության ոլորտում քաղաքականությունների ընդունման գործում կանանց դիրքը շատ թույլ է։

***Գծապատկեր 16-ում ներկայացված են 2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ղեկավար կազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության։***



Բացի այդ, հաշվի առնելով հետբուհական կրթության համակարգում կանանց համեմատաբար թույլ դերը, հետաքրքիր է նշել, որ բարձրագույն և հետբուհական կրթության վարչությունը բաղկացած է երկու բաժիններից և երկուսի պետերն էլ տղամարդ են։ Այս պատկերը շատ հիասթափեցնող է, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կանայք տարրական և միջնակարգ կրթության համակարգի ուսուցչական կազմում գերակշիռ թիվ են կազմում։

***ՀՈՂՎԱԾ 11. Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը։***

Կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցում Կոմիտեի հանձնարարականների 32-33 կետերի շուրջ միայն նշվում է, որ ստանձնած պարտավորությունները կարգավորվում

<sup>59</sup> Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014։

են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, մասնավորապես՝ 3, 4, 114, 141, 172, 173, 243, 258 հոդվածներով:<sup>60</sup>

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

- ընդունել քաղաքականություն և կոնկրետ օրենսդրական միջոցներ՝ արագացնելու կանանց նկատմամբ աշխատանքային խտրականության վերացումը և աշխատել հասնել կանանց համար **փաստացի հավասար հնարավորությունների աշխատաշուկայի բոլոր մակարդակներում**.
- այդ թվում նաև ձեռնարկել բոլոր միջոցները **աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների դեմ**.
- մշակել գենդերային չափանիշների վրա հիմնված **պաշտոնի գնահատման համակարգեր՝** նպատակ ունենալով վերացնել տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի միջև առկա տարբերությունը և **կիրառել աշխատավարձի հավասարեցում**.
- ավելի լայնորեն **օգտագործել ժամանակավոր հատուկ միջոցները՝** հաստատելով քանակական շեմեր՝ ժամանակացույցներ կամ քվոտաներ արտադրատեխնիկական, ներառյալ ոչ ավանդական աշխատանքների ուսուցման մեջ կանանց ներգրավման հասանելիության և կրթության շարունակման համար և առաջ մղելով կանանց՝ զբաղեցնելու առավել բարձր պաշտոններ պետական հատվածում<sup>61</sup>:

#### ***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդված 1-ին, 3-րդ մաս, 178-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, 180-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 243-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ, 144-րդ հոդվածի 4-րդ մաս, 148-րդ հոդվածի 4-րդ մաս, 114-րդ հոդվածի 2.1 և 2.2 կետեր, 172-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 173-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ, 258-րդ հոդված,
- «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» կոնվենցիայի վավերացում,
- «Հայաստանի Հանրապետությունում պետական ծառայողների որակավորման ստուգման կարգի մասին» N 165 կառավարության որոշում,
- «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդված,
- ՀՀ քրեական օրենսգրքի 156-րդ հոդված, 140-րդ հոդված,

<sup>60</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 51:

<sup>61</sup> Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումները /43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի-6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /, կետ 32:



- «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդված, 1-ին մաս, 20-րդ հոդված,
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ հոդվածի 3-րդ մաս,
- այլ իրավական ակտեր:

*Դե ֆակտո համապատասխանեցում.*

*Հիմնախնդիրներ.*

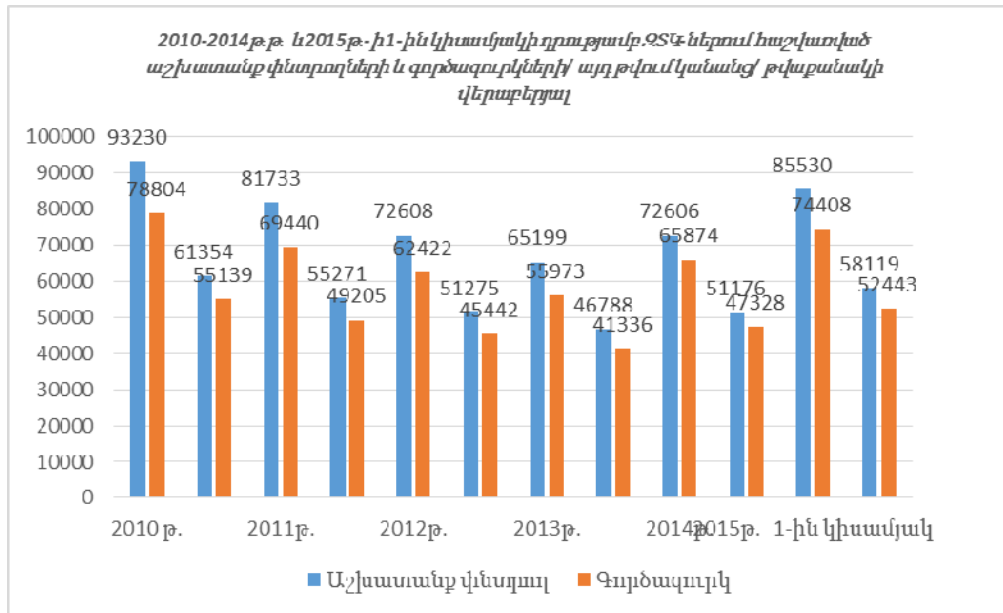
1. Գործազուրկների մեծ մասը կազմում են կանայք:
2. Հղի կամ մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող կանանց հետ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու՝ օրենքով սահմանված արգելքը նախատեսված է միայն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար:
3. Իրավաբանորեն ամրագրված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ Կոնվենցիայով ստանձնած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

**Այսպիսով, գործազուրկների մեծ մասը կազմում են կանայք:**

Այն հարցին, թե հասարակական կյանքի ո՞ր ոլորտներում է առավել խոցելի դառնում կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը, Գարիկ Հայրապետյանը կարծիք հայտնեց, որ բոլոր ոլորտներում էլ դա նկատվում է, սակայն որպես ամենախոցելի նա

մատնանշեց աշխատանքային ոլորտը, քանի որ, ըստ նրա, եթե հետևենք վիճակագրությանը, ապա կտեսնենք, որ մեր երկրում գործազուրկների թվի կեսից ավելին՝ կանայք են:<sup>62</sup> Հարկ է նշել, որ հանրապետությունում դեռևս խնդիր է բնակչության զբաղվածությունը: Ընդ որում՝ գործազուրկների մեծ մասը կազմում են կանայք:

**Գծապատկեր 17-ում ներկայացված են 2010-2014թ.թ. և 2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի դրությամբ ՁՏԿ-ներում հաշվառված աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների/ այդ թվում կանանց/ թվաքանակի վերաբերյալ<sup>63</sup>**



Այսինքն, չնայած պետության կողմից այս խնդրի լուծման կապակցությամբ իրականացված ծրագրերին<sup>64</sup>, մասնավորապես՝ կանանց համար նոր աշխատատեղերի ստեղծման, կանանց գործազրկության մակարդակը չի նվազել:

Սակայն կին գործազուրկների և աշխատանք փնտրողների այդչափ մեծ տոկոսի միակ պատճառը աշխատատեղերի սակավությունը չէ, այլն՝ աշխատանքի ընդունվելիս խտրականությունը: Գործազրկության գենդերային վերլուծությունը բացահայտում է նաև տարիքի և ամուսնական վիճակի կարևորությունը: Պրակտիկայում հաճախ աշխատանքի դիմած այն երիտասարդ կանայք, որոնք դեռ ամուսնացած չեն և ավելին,

<sup>62</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի հետ, «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 26:

<sup>63</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է 12.10.2015թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի զբաղվածության պետական գործակալություն կողմից:

<sup>64</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 52 - 55:

ունեն ընկեր կամ նշանված են, մերժվում են աշխատանքի ընդունվել, զուտ այն պատճառով, որ կա մեծ հավանականություն, որ վերջիններս կամուսնան, կմայրանան, գործատուն ստիպված կլինի տրամադրել արձակուրդ և վճարել հղիության և մայրության նպաստ, ինչպես նաև վերջիններս կխնամեն իրենց երեխաներին և չեն կարողանա մասնագիտական առաջընթաց գրանցել առանց ընդհատումների: Սա ոչ միայն գործնական խնդիր է, այլև օրենսդրությամբ նախատեսված չեն ուղիղ արգելքներ:

Բացի այդ, 40-44, 45-49 և 50-54 տարիքային խմբերի կանայք կրկնակի շատ են ենթակա գործազրկության և աղքատության մեջ հայտնվելու ռիսկին: Լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածների թվում երբևէ չամուսնացած կանայք և տղամարդիկ միատեսակ ընդգրկվածություն ունեն, միջոցով ամուսնացած, ամուսնալուծված և ամուսնուն (կնոջը) կորցրած ոչ լրիվ աշխատանքային օրով զբաղվածների թվում կանանց մասնաբաժինը կազմում է, համապատասխանաբար, 58%, 73%, և 83%: Անհամեմատ բարձր է կանանց մասնաբաժինը (88%) ընտանեկան հանգամանքների պատճառով գործազուրկ դարձածների թվում: Մտահոգիչ է նաև մեկ տարուց ավելի գործազուրկի կարգավիճակ ունեցողների կազմում կանանց բարձր մասնաբաժինը (ավելի քան 80%):<sup>65</sup>

Բացի այդ, **օրենսդրությամբ նախատեսված է միայն աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, ոչ թե՛ աշխատանքի իրավունքը:** Այս կապակցությամբ փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Մարատ Ատովյանը գտնում է, որ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի տեսանկյունից պետությունը հանձն կառնի վարել այնպիսի տնտեսական քաղաքականություն, որը հնարավորինս կնպաստի ազգաբնակչության զբաղվածության ապահովմանը և կպաշտպանի աշխատողների իրավունքները: Քանի որ կանայք կազմում են գործազուրկների թվի մեծ մասը և ավելի շատ են հանդիպում աշխատանքային խտրականության, ապա անմիջականորեն վերոնշյալ նորմի փոփոխումը կազդի կանանց վրա:<sup>66</sup>

Այն հարցին, թե ինչ միջոցներ է պետք ձեռնարկել, որպեսզի գործատուները չխուսափեն կանանց հետ աշխատանքային պայմանագրեր կնքել, վերոնշյալ իրավիճակը վերացնելու համար, իրավաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյանը<sup>67</sup> նշեց, որ նա կառաջարկեր, որպիսի աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսի, որ գործատուները, մերժելով հավակնող անձի աշխատանքի ընդունումը,

<sup>65</sup> Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույց, էջ 73:

<sup>66</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Մարատ Ատովյանի հետ «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 18:

<sup>67</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյանի հետ «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 18:

պատճառաբանեն մերժումը գրավոր, հստակ նշելով մերժման պատճառ հանդիսացող հիմքերը: Օրինակ ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքում կա մի դրույթ, համաձայն որի՝ քաղաքացին իրավունք ունի դատական կարգով վիճարկել իրեն աշխատանքի չընդունելը, եթե նա գտնում է որ դա կատարվել է առանց հիմնավոր պատճառի: Իրավաբանը, կարծում է, որ կարելի է մեզ մոտ ներմուծել նման դրույթ, որը կպարտավորեցնի գործատուին պատճառաբանել պայմանագրի չկնքումը:

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

Հարկ է նշել, որ վերոնշյալ կարգավորումները չեն տարածվում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի վրա հետևյալ հոդվածի ուժով. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ *աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում:* Գործնականում շատ հաճախ գործատուները խուսափում են նորացնել պայմանագրերը կանանց հղիության փաստով պայմանավորված:

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

Չիմինեզ Մելգարն ընդդեմ Այունտամիենտո դը Լոս Բարրիոս (Jimenez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios) գործում ազգային դատարանը բարձրացրել է այն հարցը, արդյոք 92/85/ԵՏՀ հրահանգի 10-րդ հոդվածը արգելում է հղի աշխատողների հետ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի՝ գործատուի կողմից նորացնելուց հրաժարվելը: Եվրոպական Միության Արդարադատության դատարանը, պատասխանելով իր առջև բարձրացված հարցերին, փաստել է որ, թեև վերոնշյալ հոդվածով նախատեսված աշխատանքից ազատելու արգելքը հավասարապես վերաբերում է և անորոշ ժամկետով, և որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերին, սակայն գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը նորացնելուց հրաժարվելը, երբ վերջինիս ժամկետը լրացել է, չի կարող մեկնաբանվել տվյալ դրույթի իմաստով որպես աշխատանքից ազատում: Այնուամենայնիվ, երբ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը նորացնելուց հրաժարվելը պայմանավորված է աշխատողի հղիության վիճակով, այն իրենից ներկայացնում է սեռի հիմքով պայմանավորված խտրականություն, ինչն էլ հակասում է 76/207/ԵՏՀ Հրահանգի 2(1)-րդ և 3(1)-րդ հոդվածներին:

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

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

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

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

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

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

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

Բացի այդ, այս հոդվածը կարող է մեկնաբանվել նեղ, օր.՝ նախատեսել պատասխանատվություն միայն անմիջական պետի կողմից սեռական հարաբերության

կամ սեքսուալ բնույթի գործողությունների համար, իսկ նույն աշխատավայրում աշխատող այլ բաժինների պետերը, կամ գործընկերները, կամ նույնիսկ հաճախորդները սեռական հետամտումներ կատարելիս տվյալ հոդվածի սուբյեկտ չեն համարվի:

The Daily Telegraph ամսագիրը իրականացրել է վիճակագրություն Ռուսաստանում, որում պարզվել է, որ Ռուսաստանում աշխատող կանանց 100 տոկոսը ենթարկվել է սեռական հետամտումների իրենց ղեկավարների կողմից, 32 տոկոսը նշել է, որ ունեցել են սեռական հարաբերություններ նրանց հետ նվազագույնը մեկ անգամ և այլ 7 տոկոսը բողոքել է, որ բռնաբարվել են:<sup>68</sup> Թեև ՀՀ-ում պաշտոնական տեղեկատվության համաձայն 2013-15թ.թ. չեն ստացվել աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ դիմում բողոքներ, այնուամենայնիվ դա չի նշանակում, որ նման դեպքերը մեր իրողության մեջ իսպառ բացակայում են, այլ պայմանավորված է մենտալիտետով, որ կանայք ավելի նպատակահարմար կգտնվեն լռելի:<sup>69</sup>

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

ԱՄՆ օրենսդրությամբ արգելվում են սեռական հետապնդումները և աշխատանքային հարաբերությունների տեսանկյունից հետապնդողը կարող է լինել զոհի ղեկավարը, այլ բնագավառում ղեկավար, գործընկերը, կամ այլ անձ, ով աշխատողի գործատուն չէ, օրինակ՝ հաճախորդը:<sup>70</sup>

1992թ. նոյեմբերի 2-ի իրավական ակտով Ֆրանսիական օրենսդրությունը նույնպես արգելում է սեռական հետապնդումները աշխատավայրում: Օրենսդիր մարմինը ընդունեց այդ իրավական ակտը 2008 մայիսի 27-ին: Վերջինս որդեգրել է այդ արգելքը 2002թ. սեպտեմբերի 23-ի Հրահանգից, որը բարեփոխում էր 76/207/ EEC Խորհրդի Հրահանգը՝ տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի,

<sup>68</sup> Blomfield, Adrian (29 Jul 2008). "Sexual harassment okay as it ensures humans breed, Russian judge rules". The Daily Telegraph. Retrieved 09 09 2015

<sup>69</sup> Պաշտոնական տեղեկատվությունը տրամադրվել է 21.10.2015թ. Առողջապահական պետական տեսչության կողմից

<sup>70</sup>[http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual\\_harassment.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm)

մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման, և աշխատանքային պայմանների հարցերում հավասար վերաբերմունքի իրականացման վերաբերյալ:

Հունաստանի օրենսդրության համաձայն սեռական հետապնդումները աշխատավայրում սեռով պայմանավորված սեռական խտրականության տեսակ է: Չոհերը նույնիսկ փոխհատուցման իրավունք ունեն:<sup>71</sup>

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

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

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

2016թ.-ից Գերմանիայում կգործի մի օրենք, համաձայն որի խոշոր ընկերությունները կհատկացնեն իրենց ոչ գործադիր խորհուրդների տեղերի 30 տոկոսը կանանց: Նոր քվոտաները կկիրառվեն ավելի քան 100 թվարկված ընկերությունների նկատմամբ, որոնք ունեն աշխատողների ներկայացուցչություն իրենց վերահսկողական խորհուրդներում: Հաջորդ 3500 միջին ընկերությունները պետք է իրենք որոշեն, թե ինչպես են բաշխում քվոտաները գործադիր և վերահսկիչ խորհրդի տեղերի համար:<sup>72</sup>

**Պետությունը չի խրախուսում անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ:**

ՀՀ-ում մանկապարտեզների մեծամասնությունը դարձել են վճարովի: Միայն Գեղարքունիքի մարզում համայնքների ենթակայության տակ գտնվող 42 մանկապարտեզներից 8-ում վճարներ չեն գործում և Սյունիքի մարզում միայն Քաջարանի պղնձամուլեղինային կոմբինատի ենթակայության նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունն է անվճար:<sup>73</sup>

<sup>71</sup>Law 3488/2006 (O.G.A.'191).

<sup>72</sup> <http://uk.reuters.com/article/2015/03/06/uk-germany-women-quotas-idUKKBN0M214W20150306>

<sup>73</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է Արագածոտն՝ 20.10.2015թ ՀՀ Արագածոտնի մարզպետի կողմից, Սյունիք՝ 23.10.2015թ ՀՀ Սյունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից, Գեղարքունիք՝ 22.10.2015թ ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից,

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

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

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

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

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

**Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն իր պահանջով տրամադրվող արձակուրդը չվճարվող է:**

Որպես միջազգային լավագույն փորձ տիկին Հովհաննիսյանը արծարծեց Գերմանիայինը, որը համարվում է կանանց իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից ամենալավ փորձն ունեցող երկրներից մեկը: Այդ երկրի օրենսդրությամբ սահմանվում են արտոնյալ դրույթներ, ըստ որոնց տղամարդկանց համար նախատեսվում է լրացուցիչ աշխատավարձի վճարում՝ երեխաների խնամատարության հարցը հանձն առնելու համար: Այդպիսով կանայք կկարողանան առանց խոչընդոտների կատարել իրենց աշխատանքային պարտականությունները:<sup>74</sup> Թեև մեր օրենսդրությամբ նախատեսված է նման արձակուրդ, սակայն այն չվճարվող է, և ամուսինները շահագրգռված չեն օգտվել այդ արձակուրդից:

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

Այս առումով թեև օրենսդրությամբ առկա է հավասարություն, սակայն դե ֆակտո տղամարդկանց աշխատավարձը ավելին է, քան կանանցը: 2012 թ. հանրապետության մասշտաբով կանանց միջին ամսական զուտ եկամուտը կազմել է տղամարդկանց եկամտի 59%-ը, իսկ միջին ամսական աշխատավարձը՝ տղամարդկանց աշխատավարձի 64,4%-ը: Ճիշտ է, վերջին տասնամյակում այս ցուցանիշն ունեցել է

<sup>74</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյանի հետ, «Օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 28:



դրական շարժընթաց, քանի որ 2003 թ. կանանց միջին աշխատավարձը կազմում էր տղամարդկանց աշխատավարձի 42%-ը, սակայն, ըստ էության, կանանց աշխատանքային գործունեության նկատմամբ ակնհայտորեն պահպանվում է ինչպես ուղղահայաց (կարիերայի աստիճանների ոչ հավասար մատչելիություն), այնպես էլ հորիզոնական (ըստ մասնագիտությունների և սեկտորների) խտրականությունը: Աշխատավարձի գենդերային խզումը հետևանք է կանանց ցածր վարձատրությամբ աշխատատեղերում կամ ոլորտներում խտացման (առողջապահություն, կրթություն, գիտություն, մշակույթ):

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

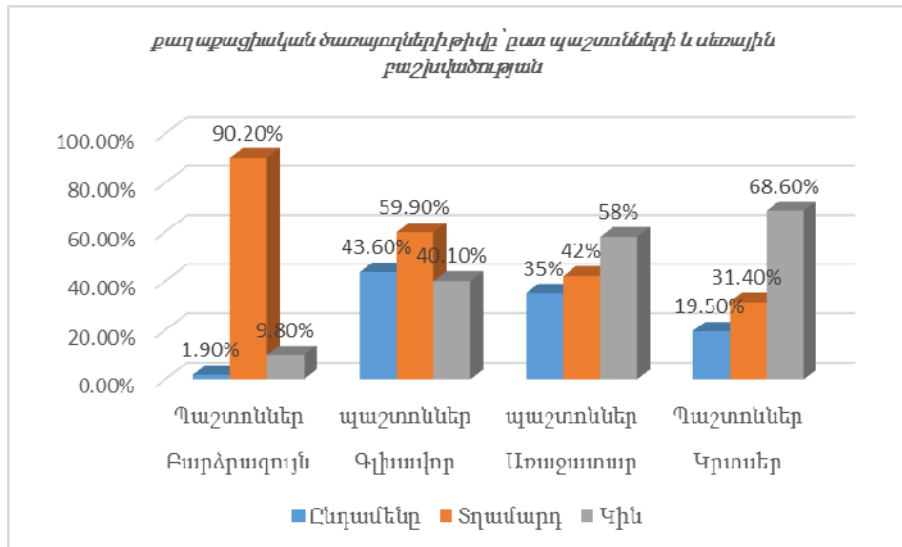
Զբաղվածության ոլորտում աչքի է զարնում նաև գենդերային խտրագատումը՝ կախված սեփականության ձևից: Առողջապահության ոլորտում ձևավորված իրավիճակը բավականաչափ բնութագրական է բոլոր ճյուղերի համար. 15 մասնավոր հիվանդանոցային հաստատություններից ընդամենը մեկի տնօրենն է կին: Տնտեսության պետական հատվածում, որտեղ աշխատավարձը, մասնավորի համեմատ, նկատելիորեն ցածր է, ավելի շատ կին է զբաղված, քան տղամարդ, թեև ղեկավար պաշտոնների մեծ մասը դարձյալ զբաղեցնում են տղամարդիկ: Այս իրողությունները ոչ այլ ինչ են, քան թաքնված խտրականություն զբաղվածության և աշխատավարձի ոլորտներում:<sup>75</sup>

**Կին աշխատողները հիմնականում զբաղեցնում են կրտսեր պաշտոններ, իսկ տղամարդ աշխատողները՝ գլխավոր և բարձրագույն:<sup>76</sup>**

<sup>75</sup> Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային գեկույց, էջ 70-71:

<sup>76</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի

**Գծապատկեր 18-ում ներկայացված են քաղաքացիական ծառայողների թիվը՝ ըստ պաշտոնների և սեռային բաշխվածության:**



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

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

**Կանայք իրենց խախտված իրավունքների պաշտպանության համար չունեն մեխանիզմներ:**

Հաճախակի կանայք չեն ունենում համապատասխան միջոցներ իրենց աշխատանքային խախտված իրավունքների պաշտպանության համար դատարան դիմելու համար: Իրավաբան Գևորգ Պետրոսյանը առաջարկեց մի նոր գաղափար՝ հանրային պաշտպանի ինստիտուտը ներմուծել նաև աշխատողների համար, որպիսի նրանց հասանելի լինի իրենց իրավունքների պաշտպանությունը, քանի որ շատերը չեն կարող դիմել դատարան:<sup>77</sup>

Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 58:

<sup>77</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյանի հետ «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 18:

## ՀՈՂՎԱԾ 12. Խտրականության վերացումը առողջապահության ոլորտում:

### *Հիմնախնդիրներ.*

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

### *Դե յուրե համապատասխանեցում.*

- ՀՀ սահմանադրության 38-րդ հոդված,
- «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք,
- «Վերարտադրողական առողջության բարելավման ազգային ծրագիրը, ռազմավարությունը և գործողությունների ժամանակացույցը 2007-2015թթ հաստատելու մասին»,
- «Երեխաների և դեռահասների առողջության պահպանման և զարգացման 2009-2015թթ. ազգային ռազմավարությունը և գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին»,
- «Ծննդի, պերինատալ մահվան և մահվան բժշկական վկայականների հաշվառման և տրամադրման կարգը»,
- «Մանկաբարձագինեկոլոգիական ստացիոնարներում (բաժանմունքներում) ներհիվանդանոցային վարակի կանխարգելում և հակահամաճարակային համալիր միջոցառումների կանխարգելում և հակահամաճարակային համալիր միջոցառումների կազմակերպում և իրականացում» Սանիտարահամաճարակային կանոններ և նորմեր,
- «Հայաստանի Հանրապետությունում միկրոտարրերով և վիտամիններով ցորենի ալյուրի հարստացման հայեցակարգը»,
- «Առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման, վաղ հայտնաբերման և բուժման հայեցակարգին և հայեցակարգի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկին հավանություն տալու մասին» որոշում,
- «Առավել բարձր մահացության բերող երեք հիվանդության՝ արյան շրջանառության համակարգի (սրտանոթային հիվանդություններ) չարորակ նորագոյացությունների և շաքարային դիաբետի ազգային ռազմավարական ծրագրերին և միջոցառումների ժամանակացույցին հավանություն տալու մասին» որոշում,

- 2011թ. ընթացքում ՀՀ կառավարության թիվ 318-Ն և 748-Ն որոշումներում կատարվել են փոփոխություններ՝ է 14-15 տարեկան տղաների և 15 տարեկան աղջիկների համալիր առողջական վիճակի, այդ թվում՝ վերարտադրողական համակարգի հետազոտման վերաբերյալ,
- «Հղիության արհեստական ընդհատման դեպքում բուժօգնության կազմակերպման և տրամադրման» կլինիկական ուղեցույց,
- «Արդյունավետ պերինատալ բուժօգնություն և խնամք» ձեռնարկը՝ մանկաբարձ-գինեկոլոգների համար,
- Ապացուցողական բժշկության ներդրումը ընտանիքի պլանավորման ծառայություններում» թեմայով ազգային 30 դասավանդողների պատրաստում, դասավանդողների համար ձեռնարկ,
- ՀՀ առողջապահության նախարարի 2013թ. օգոստոսի 26-ի թիվ 2344-Ա հրամանով հաստատվել և գործնական առողջապահության մեջ ներդրվել է «Սեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը» բուժաշխատողների համար կլինիկական ուղեցույցը<sup>78</sup>,
- այլ իրավական ակտեր:

### *Դե ֆակտո համապատասխանեցում*

ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի տվյալներով ամբողջ աշխարհի բնակչության համար սեռային հարաբերակցություն է համարվում 101 տղամարդ 100 կին: Առկա մարդահամարի տվյալների վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ վերջին տասնամյակների ընթացքում Հարավային Ասիայի, Արևելյան Ասիայի և Կենտրոնական Ասիայի մի շարք երկրներում սեռային հարաբերակցության անհամամասնությունները աճել է հոգուտ տղա երեխաների: Նախաձննդաբերության շրջանում սեռի ընտրությունը այսօր հանգեցնում է նորածինների սեռերի հարաբերակցության խախտմանը, հասնելով 110 և 120 տղա յուրանքայուր 100 աղջիկ նորածինների հաշվով, որը վկայում է մի շարք երկրներում գենդերային խտրականության դրսևորման և որդի ունենալու նախապատվության մասին: Ժամանակի ընթացքում այս միտումը տեղափոխվել է աշխարհագրորեն, սկսած 1980-ականներից մի շարք ասիական երկրներ (Չինաստան, Հնդկաստան և Հարավային Կորեա), որին 1990-ականներին հաջորդում են Կովկասյան որոշ երկրներ (Ադրբեջան, Հայաստան և Վրաստանի), և վերջին տարիներին այս միտումը նկատվում է արդեն Մոնտենեգրոյում, Ալբանիայում և Վիետնամում<sup>79</sup>:

<sup>78</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը, էջ 58:

<sup>79</sup> ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի կողմից 2012թ. հրապարակած զեկույց՝ «Sex Imbalances at Birth. Current trends, consequences and policy implications», էջ 2:

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

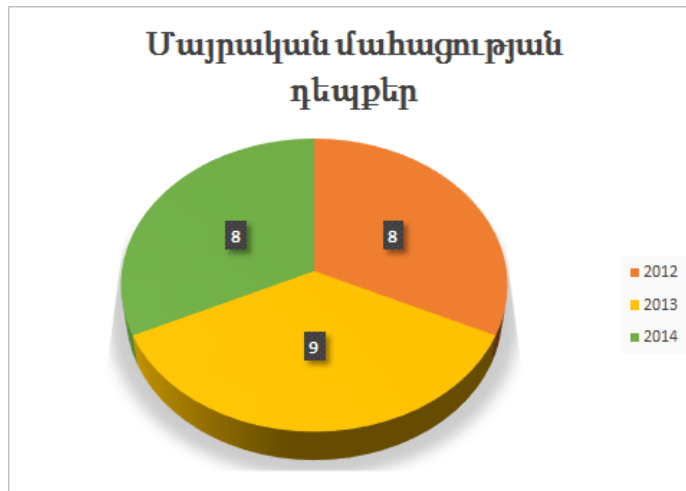
**Կոմիտեի ՀՀ-ի վերաբերյալ հանձնարարականները 12-րդ հոդվածի մասով.**

**Կոմիտեի հանձնարարականների 34-35 կետեր**

Կանանց, մոր և մանկան առողջության պահպանումը պետական մակարդակով շարունակաբար եղել և մնում է պետության և ՀՀ ԱՆ գերակայությունների շարքում: Կանանց առողջության պահպանման և բարելավման, առողջապահության ոլորտում հավասար իրավունքների ապահովման համար որոշակի աշխատանքներ են կատարվել օրենսդրության կատարելագործման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ ՀՀ կառավարության կողմից 2007-2012թթ հաստատվել են մի շարք որոշումներ<sup>80</sup>:

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

**Գծապատկեր 19<sup>81</sup>**



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

<http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Sex%20Imbalances%20at%20Birth.%20PDF%20UNFPA%20APRO%20publication%202012.pdf>  
<http://www.unfpa.org/gender-biased-sex-selection>

<sup>80</sup> Տե՛ս մանրամասն սույն զեկույցի Հոդված 12, Դե յուրե համապատասխանեցում բաժնում:

<sup>81</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից՝ 2015թ. օգոստոսի 12-ին:

Ըստ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի կողմից տրամադրված տեղեկատվության<sup>82</sup> 2015թ.-ին Հայաստանում գրանցվել է մայրական մահացության 18 դեպք, իսկ ահա 2008թ.՝ 60 դեպք:

*Միաժամանակ նշենք, որ Հայաստանում 1993թ.-ից սկսած արձանագրվել են նորածինների սեռերի կենսաբանական նորմերով ընդունված հարաբերակցությունից զգալիորեն բարձր ցուցանիշներ՝ 110-114 տղա՝ 100 ծնված աղջիկ համեմատ, տարեկան Հայաստանում ընդհատվում են սեռով պայմանավորված շուրջ 800-1000 հղիություն: Հարկ է նշել, որ սելեկտիվ արքորսների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրություն բացակայում է, ներկայացված 800-1000 թիվը հաշվարկային է և բխում է առկա իրավիճակը ներկայացնող սեռի ծնունդների հարաբերակցությունից:*

Ակնհայտ է, որ ծնունդների բնականոն համարվող սեռային հարաբերակցության խախտումները Հայաստանի համար ներկայացնում են լուրջ ժողովրդագրական սպառնալիք: Այսպիսով, Հայաստանում նորածինների սեռերի հարաբերակցությունն աճ է գրանցել անկախության ձեռք բերումից ի վեր և, ըստ առկա գնահատումների, 2011թ.-ին կազմում էր 114 տղա նորածին՝ յուրաքանչյուր 100 աղջիկ նորածինների հաշվով: **Սա համարվում է աշխարհում արական սեռի նորածինների գերակշռության ամենաբարձր մակարդակներից մեկը.** ավելի բարձր են միայն Չինաստանի (118) և Ադրբեջանի (116) ցուցանիշները<sup>83</sup>: *Հայաստանում ակներև է նախաձննդյան փուլում սեռի ընտրության հետևյալ երեք նախապայմանների առկայությունը՝ հայաստանյան հասարակության հայրիշխանական կառուցվածքը, որը միտված է տղաներին գերադասելու աղջիկներից, նախաձննդյան տեխնոլոգիաների հասանելիությունը, որը հղիության արհեստական ընդհատման հնարավորության հետ միասին՝ ապագա ծնողներին թույլ է տալիս խուսափել ոչ ցանկալի աղջիկ ունենալուց, և ծնելիության ցածր մակարդակով պայմանավորված՝ զույգերի վերարտադրողական նպատակների փոփոխումը:*

*Աղյուսակ 2-ում՝ ըստ «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտության՝ ընդհանուր և իգական բնակչությունը ըստ ՆՄՀ երկու սցենարների, Հայաստան, 2020-2060թթ. հետևյալն է.*

Բնականոն ՆՄՀ			Անհամաչափ ՆՄՀ			Գենդերային խզում
Բնակչություն	Կանայք	Սեռերի հարաբերակց	Բնակչություն	Կանայք	Սեռերի հարաբերակ	

<sup>82</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի հետ. «Սելեկտիվ արքորսների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 26:

<sup>83</sup> Քրիստոֆ Զ. Գիլմոտո, «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտություն, Երևան, 2013թ.:

			ուրթյուն			ցուրթյուն	
2010	3000095	1573966	90.6	3000095	1561118	92.2	-12848
2020	3059086	1612297	89.7	3057581	1588099	92.5	-24198
2030	3035670	1607579	88.8	3022576	1569497	92.6	-38082
2040	2953801	1568725	88.3	2922631	1513808	93.1	-54917
2050	2848264	1514401	88.1	2795095	1441069	94.0	-73332
2060	2682531	1430959	87.5	2602085	1338027	94.5	-92932
<b>Գենդերային խզում՝ բնականոն ՆՄՀ սցենարի և անհամաչափ ՆՄՀ սցենարի միջև կանխատեսվող իզական սեռի բնակչության թվի տարբերություն:</b>							

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

Սելեկտիվ աբորտների վնասակար հետևանքները շատ լուրջ են Հայաստանի համար: Հետևելով վիճակագրությանը, նկատելի է, որ այսօր արդեն մեր երկրում 0-22 տարեկան թվով 50.000 –ից ավելի արական սեռի ներկայացուցիչ կա, ինչը մեծ ռիսկեր է պարունակում: Մասնավորապես՝ երբ կհասունանա նրանց ամուսնական տարիքը, արդեն իսկ խնդրահարույց կլինի ընտանիք կազմելը, ինչը կհանգեցնի նրան, որ տղաները, չգտնելով իրենց գույզը՝ կարտագաղթեն երկրից, ինչն իր հերթին կբերի բնակչության թվի նվազեցմանը, և եթե այսպես էլ շարունակվի՝ մինչև 2060թ. Հայաստանում չի ծնվի 92932 աղջիկ երեխա, այսինքն՝ չեն ծնվի ապագա մայրեր, ինչն էլ իր հերթին կհանգեցնի Հայաստանում ծնունդների և ընդհանուր բնակչության թվի նվազեցմանը, միգրացիայի հոսքի ավելացմանը: Ժողովրդագրական իրավիճակից ելնելով՝ մեծ վնաս է պատճառվում Հայաստանի մայրական բազային, ծնելիության բարելավմանը և առհասարակ հայ ընտանիքի ապագային: Պետք է շեշտել նաև, որ տղաների թվով առավելությունը պայմանավորում է երկրում հանցավորության աստիճանը<sup>84</sup>:

«Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն», հետազոտությունների և զարգացման բաժնի ղեկավար Վահան Ասատրյանը՝ խոսելով Հայաստանում ծննդականների և նորածինների պաշտպանվածության վիճակը, 5 բալանոց համակարգում այն գնահատելով 3-ը, որը համարժեք է գնահատման միջին

<sup>84</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյանի հետ. «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 26:

մակարդակին<sup>85</sup>: Հայաստանում վերարտադրողական իրավունքների և վերարտադրողական առողջության, այդ թվում նաև հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին կանանց տեղեկացվածությունը բավականին ցածր է, ուստի այս տեսանկյունից փորձագետը անհրաժեշտ է համարում բժշկի կողմից հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին կնոջ իրազեկելը՝ այդ մասին կնոջ կողմից համապատասխան փաստաթուղթը ստորագրելու միջոցով:

Այսպիսով, Հայաստանը ընդգրկվել է սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատման վատագույն ցուցանիշներ ունեցող երկրների շարքում: Այդ երկրներն՝ Չինաստան, Հնդկաստան, Ադրբեջան, Ալբանիա: Այս խնդիրների լուծման նպատակով, ՀՀ առողջապահության նախարարությունը նախատեսում էր փոփոխություններ իրականացնել «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում և Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում: Ըստ օրինագծերի, նախատեսվում էր բուժաշխատողին (բժիշկ, բուժքույր) ենթարկել վարչական պատասխանատվության. նշանակել տուգանք սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրհիսունապատիկից երեքհարյուրապատիկի չափով, այն դեպքում, եթե մինչև հղիության 30 շաբաթ լրանալը ապագա երեխայի սեռի վերաբերյալ գրավոր կամ բանավոր կամ որևէ այլ եղանակով տվյալներ է տրամադրել հղի կնոջ կամ նրա ընտանիքի անդամներին (ամուսին, քույր, եղբայր, հայր, մայր, երեխա) կամ երրորդ անձանց: Նախատեսված արարքը կրկին կատարելը վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնելու էր տուգանքի նշանակում՝ տվյալ արարքի համար նախատեսված տուգանքի կրկնապատիկի չափով»:

Հատկանշական է, որ Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիային տրամադրված տեղեկատվության հիման վրա, ՀՀ առողջապահության նախարարը հայտնել է, որ վերը նշված օրենքների նախագծերը սկզբունքորեն փոփոխվել են<sup>86</sup>: Օրինագծերով էականորեն խստացվել են հղիության արհեստական ընդհատման հետ կապված օրենսդրական կարգավորումները, հստակեցվել են սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատման հետ կապված հարցերը, վարչական պատասխանատվություն է առաջարկվել սահմանել այն բուժաշխատողների նկատմամբ, որոնք կխախտեն օրենքով սահմանված պահանջները<sup>87</sup>:

Տեղեկացնենք նաև, որ նոր օրինագծերը հավանության են արժանացել ՀՀ կառավարության 2015թ. հուլիսի 2-ի նիստում և ուղարկվել են ՀՀ Ազգային ժողով:

<sup>85</sup> «Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց՝ «Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն», հետազոտությունների և զարգացման բաժնի ղեկավար Վահան Ասատրյանի հետ. «Մեկեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 27:

<sup>86</sup> <http://iravaban.net/98372.html#ad-image-0>

<sup>87</sup> Տե՛ս «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002թ. դեկտեմբերի 11-ի N ՀՕ-474-Ն օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին օրենքը:

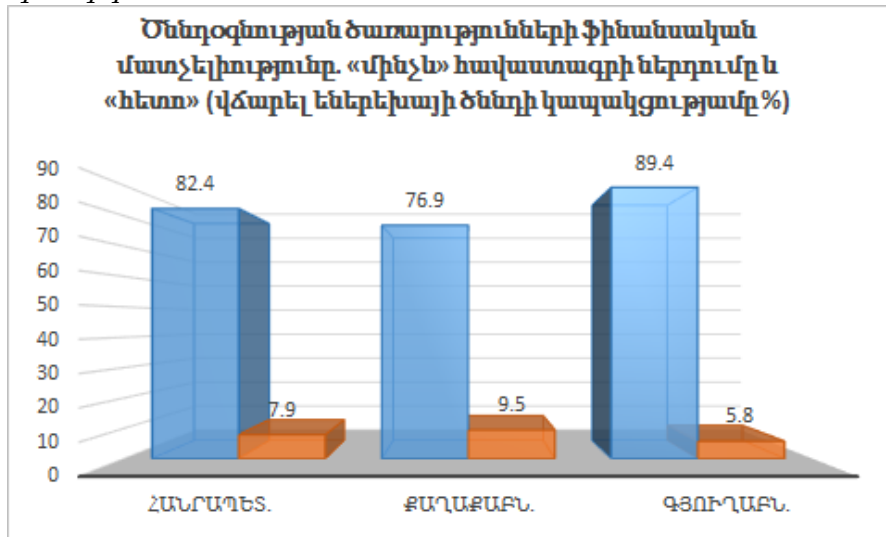


Նոր օրինագծերով վարչական պատասխանատվություն է սահմանվել բժշկի կողմից հղիության արհեստական ընդհատում (աբորտ) կատարելուց առաջ և հետո օրենքով նախատեսված անհրաժեշտ միջոցառումներ չիրականացնելու, օրենքով թույլատրված դեպքերում հղիության արհեստական ընդհատում (աբորտ) իրականացնելիս՝ օրենքով նախատեսված պարտադիր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

Հայաստանի Հանրապետությունում առկա է առողջապահական կազմակերպությունների լայն ցանց: Հայաստանում գործում են 614 բուժական-մանկաբարձական կետեր, 255 ամբուլատոր պոլիկլինիկական բժշկական կազմակերպություններ, 80 պոլիկլինիկաներ, 101 կանանց կոնսուլտացիաներ և կաբինետներ, 52 բժշկական կենտրոններ, որոնց կազմում նաև մանկաբարձագինեկոլոգիական ստացիոնար բաժանմունքներ, 11 ինքնուրույն ծննդատներ, 4 – ք Երևանում և 7 – ք մարզերում<sup>88</sup>:

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

*Գծապատկեր 20*



<sup>88</sup> ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը, էջ 62:

### **ՀՈԴՎԱԾ 13. Սոցիալական և տնտեսական նպաստներ:**

#### ***Դե յուրե համապատասխանություն.***

Օրենսդրական մակարդակով, սույն հոդվածում թվարկած ոլորտներում խտրականություն չկա:

#### ***Դե ֆակտո համապատասխանություն.***

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

- Բանկային վարկերի և վարկային այլ ձևերի առնչությամբ կանանց իրավունքները կարող են վտանգվել բավարար երաշխիքների բացակայության պատճառով: Ընտանիքի բնակարանը շատ դեպքերում (հիմնականում) գրանցված է լինում ընտանիքի արական սեռի գլխավոր անդամի անունով, և այդ պատճառով կնոջ կողմից վարկ ստանալու համար դիմելու իրավունքը կախված է ամուսնուց կամ հորից, գրավի տիրապետողից:

Լրագրող Աստղիկ Կարապետյանից փորձեցինք պարզել, թե ի՞նչ խտրականություններ են իրականացնում բանկերը կանանց, հատկապես՝ հղի կանանց վարկեր տրամադրելիս: Վերջինիս համոզմամբ, բանկերը, իմանալուց հետո, որ ապառիկ վաճառքը ձևակերպվելու է հղի կնոջ անունով, մերժում են վարկի տրամադրումը՝ պատճառաբանելով, որ ֆիզ. արձակուրդ գնալուց հետո կինը չի ունենա բավարար միջոցներ բանկից վերցված վարկը մարելու համար: Մակայն խտրականությունը հիմնավորված չէ քանի որ յուրաքանչյուր ֆիզ. արձակուրդ գնացած կին (այժմ՝ նաև չաշխատող կանայք) ստանում է ամսական 18.000 դրամ մայրության նպաստ, որը հնարավորություն է տալիս կնոջը մարելու բանկից վերցված վարկը, ինչպես նաև ծննդաբերությունից մի քանի ամիս հետո կանայք վերադառնում են աշխատանքի և, ի վերջո, մեր օրերում կանայք ունեն տանից աշխատելու լայն հնարավորություններ: Որպես լուծումներ առաջարկվեց հստակեցնել հղի կնոջը տրամադրվող վարկի պայմաններն ու սահմանված կանխավճարի չափսը:<sup>89</sup>

- Մինչդեռ մշակութային ոլորտներում (օրինակ՝ երաժշտական, գեղարվեստի կամ թատերական դպրոց հաճախելու առումով) կանայք գերիշխում են: Սպորտի դեպքում հակառակ պատկերն է: 2011-2013թ.թ.վիճակագրական տվյալների

<sup>89</sup>«Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույց «Iravaban.net» անկախ մասնագիտական լրատվական կայքի լրագրող Աստղիկ Կարապետյանի հետ, «Բանկերի կողմից իրականացվող խտրականությունները կանանց, հատկապես՝ հղի կանանց վարկեր տրամադրելիս», Երևան, 2015թ. օգոստոսի 27:

համաձայն մարզիչների և մարզիկների ճնշող մեծամասնությունը տղամարդիկ են:

## **ՀՈՒՎԱԾ 14. Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:**

### ***Հիմնախնդիրներ.***

1. Գյուղաբնակ կանանց ոչ բավարար իրազեկվածությունը առողջապահության, աշխատանքային և այլ ոլորտում իրենց իրավունքների վերաբերյալ,
2. Գյուղական վայրերում կանանց ոչ բավարար մասնակցությունը ՏԻՄ-երում

### ***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

- ՄԱԿ-ի 62/136-րդ բանաձև,
- «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք,
- ՀՀ կառավարության N 1476-Ն որոշում,
- ՀՀ կառավարության N 57-Ն որոշում,
- ՀՀ կառավարության N 349-Ն որոշում,
- այլ իրավական ակտեր:

### ***Դե ֆակտո համապատասխանեցում.***

Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի Իրավական վերլուծության վարչության պետ Լուսինե Սարգսյանը հայտնեց, որ գյուղաբնակ կանանց համար խնդրահարույց է այն, որ վերարտադրողական իրավունքի վերաբերյալ շատ քիչ տեղեկատվություն կա: Որպես բացասական երևույթ նշեց այն, որ ամուսնու կողմից ստիպողաբար հղիության ընդհատում անելը կանայք ընդունում են որպես նորմալ երևույթ, քանի որ նրանք չգիտեն, որ դա իրենց իրավունքն է: Գյուղական վայրերում բնակվող կանայք ունեն խնդիրներ նաև աշխատանքային իրավահարաբերություններում իրազեկվածության ցածր մակարդակի հետ կապված:

Գյուղական վայրերում բնակվող կինը բավարար կերպով չի օգտվում պաշտոնական և ոչ պաշտոնական պատրաստության ու կրթության բոլոր ձևերից: Լուսինե Սարգսյանը նշեց, որ եթե ցանկություն կա, որ կինը շատ ակտիվ ներգրավվածություն ունենա թե՛ քաղականությունում, թե՛ սոցիալական կյանքում, նախ պետք է ունենա համապատասխան կրթություն: Նրա կարծիքով պատճառներից մեկն էլ քվոտայի բացակայությունն է: Համայնքներում կանանց մասնակցությունը ծայրահեղ ցածր է: Ավելի մանրամասն տես Հոդված 7:

Համայնքի բնակիչներն իրենց համայնքի ՏԻՄ-երի աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկանում են և իրենց խնդիրները ՏԻՄ-երին ներկայացնում են հիմնականում ոչ պաշտոնական հանդիպումների ընթացքում, ինչի պատճառով համայնքի ոչ բոլոր

բնակիչներն են ունենում համայնքի ավագանու անդամներին հանդիպելու, իրենց դիրքորոշումը հայտնելու հնարավորություն և բնակչությանը հուզող ոչ բոլոր խնդիրներն են հայտնի դառնում համայնքի ավագանուն: Համայնքի ավագանու անդամներին հանդիպելու հնարավորության բացակայությունը իր բացասական հետևանքներն է ունենում հատկապես կանանց՝ իրենց դիրքորոշումը հայտնելու և հուզող խնդիրները բարձրաձայնելու մասով:

«Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածում համայնքի ավագանու անդամի կողմից համայնքի բնակչության հետ պարբերաբար հանդիպելը, համայնքի ընտրողներին համայնքի ավագանու աշխատանքների մասին տեղեկացնելը նշված է որպես պարտականություն: Վերոնշյալ օրենքի 12-րդ հոդվածը սահմանում է համայնքի ղեկավարի կողմից ավագանու նիստի ժամանակի, վայրի վերաբերյալ տեղեկություն և օրակարգի նախագիծ հրապարակելու կարգ, որը սահմանված ձևով չի իրականացվում: Սակայն օրենսդրությամբ սանկցիա նախատեսված չէ հետևյալ արարքը չկատարելու համար: Այսպես՝ վերոնշյալ օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Ավագանու լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցվում են նաև, եթե՝ 1) ավագանու անդամների կողմից ավագանու նիստի իրավազորությունը չապահովելու պատճառով վեց ամիս անընդմեջ ավագանու նիստ չի կայանում. 2) օրենքով սահմանված կարգով տվյալ համայնքը վերակազմակերպվում է որպես այլ վարչատարածքային միավոր»:

«Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասին համաձայն՝ ավագանու հերթական նիստից առնվազն յոթ օր առաջ համայնքի ղեկավարը հրապարակում է տեղեկություն ավագանու նիստի ժամանակի, վայրի վերաբերյալ և օրակարգի նախագիծը: Հրապարակումն իրականացվում է համայնքներում՝ համայնքի ավագանու նստավայրում դրանք փակցնելու միջոցով, ինչպես նաև այն վայրերում, որոնք մատչելի են համայնքի յուրաքանչյուր մասի բնակչի համար՝ առնվազն մեկ տեղ յուրաքանչյուր երկու հազար բնակչի համար: Գտնում ենք, որ ավագանու հերթական նիստի վերաբերյալ տեղեկատվության տարածումը առնվազն մեկ տեղում՝ յուրաքանչյուր երկու հազար բնակչի համար, իրականում արդյունավետ չէ և չի ապահովում բնակչության, այդ թվում՝ կանանց մասնակցությունը, որի հետևանքով կանայք իրենց դիրքորոշումը հայտնելու և հուզող խնդիրները բարձրաձայնելու հնարավորություն չեն ունենում:

Հիմնական խնդիրը, որ առկա է համայնքներում, դա թափանցիկության և հաշվետվողականության ապահովումն է, ընդ որում՝ ոչ միայն համայնքի բնակիչների առջև, այլև բոլոր շահագրիռ անձանց շրջանում: Չեն գործում համայնքների պաշտոնական համացանցային կայքեր, որոնք կունենան հատկապես կանանց իրավունքներին վերաբերող հատուկ բաժիններ, որի շնորհիվ կանայք ավելի կիրազեկվեն իրենց վերաբերող հրամաններից, կարգադրություններից և այլ փաստաթղթերից:

## **ՀՈՒՎԱԾ 15. Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:**

### ***Հիմնախնդիրներ.***

1. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի դեկլարատիվ բնույթ կրելը,
2. Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհրդի՝ որպես ազգային մեխանիզմի անարդյունավետությունը:

### ***Դե յուրե համապատասխանեցում***

- ՀՀ Սահմանադրության 14.1-րդ հոդված,
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք,
- ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ. ռազմավարական ծրագիր,
- ՀՀ վարչապետի N 1152-Ա որոշում:

### ***Դե ֆակտո համապատասխանեցում.***

Ոլորտի խորը ուսումնասիրությունը կատարելուց հետո, պարզ դարձավ, որ թեև ողջունելի է Կոմիտեի համապատասխան հանձնարարականը կատարելը և «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքը ընդունելը, սակայն վերջինս կրում է դեկլարատիվ բնույթ: Այսինքն՝ բավարար էր միայն ՀՀ Սահմանադրությամբ տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության սկզբունքի մասին սահմանված լինելը: Մեզ հետ համակարծիք են նաև ոլորտի մի շարք մասնագետներ, ինչպիսիք Գարիկ Հայրապետյանը և Աստղիկ Միրզախանյանն են:

Նաև հարկ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհրդի կանոնադրության 3-րդ գլխի 13-րդ կետը սահմանում է, որ *խորհրդի աշխատանքները կազմակերպվում են նիստերի միջոցով, որոնք հրավիրվում են խորհրդի նախագահի կողմից, ըստ անհրաժեշտության, բայց ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր չորս ամիսը մեկ անգամ*: Հետևաբար սահմանված է տարեկան առնվազն շեմը ընդամենը 3 անգամ: Աշխատանքային խմբերի հանդիպումները կրկին հազվադեպ են տեղի ունենում: Վերոնշյալ խորհրդի աշխատանքային խմբի վերջին հանդիպումը տեղի է ունեցել օգոստոսի 28-ին, իսկ դրան հաջորդող հանդիպումը պլանավորվում է միայն դեկտեմբեր ամսին:90

Վերոնշյալ կանոնադրության 2-րդ գլխի 5-րդ կետը սահմանում է, որ *խորհրդի խնդիրն է, սերտորեն համագործակցելով քաղաքացիական հասարակության*

<sup>90</sup> Արձանագրություն N1 օգոստոսի 28-ի աշխատանքային խմբի նիստի

ինստիտուտների հետ, հետևել «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դրույթների ապահովմանը: Սակայն քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտներից շատերը տեղյակ չեն լինում նիստերից: Բացի այդ, խնդիր է նաև մարզերում ներկայացուցիչներ ունենալը: Ինչպես նաև որևէ իրավական ակտով սահմանված չէ, թե ինչ չափանիշների հիման վրա են ընտրվում վերոնշյալ աշխատանքային խմբերում ՔՀԿ-ները:

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

***Հիմնախնդիրներ.***

1. Փաստական ամուսնական կապեր, ամուսնության՝ օրենքով սահմանված կարգով չգրանցում:
2. Ամուսնության ընթացքում ձեռք բերված գույքի օտարում՝ մեկ ամուսնու կողմից:
3. Ամուսինների չգրանցված եկամուտները և ունեցվածքը, որը հնարավորություն է ընձեռում ալիմենտ վճարելու պարտավորություն ունեցող ծնողին խուսափել ալիմենտ վճարելուց և իր պարտավորությունը կատարելուց:
4. Վարկային պարտավորությունների ձեռք բերումը՝ որպես ընդհանուր պարտավորության տեսակ՝ առանց մյուս ամուսնու համաձայնության:

***Դե յուրե համապատասխանեցում.***

- ՀՀ սահմանադրության հոդվածներ 31, 35,
- ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք,
- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք,
- «Քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման մասին» ՀՀ օրենք,
- ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 173
- այլ իրավական ակտեր:

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

Ամուսիններից մեկի պարտավորությունների համար կարող է բռնազանձում տարածվել միայն նրա սեփականության ներքո գտնվող գույքի, ինչպես նաև

ամուսինների ընդհանուր գույքում նրա բաժնի վրա, իսկ մյուս ամուսնու գույքի կամ ընդհանուր գույքում նրա բաժնի վրա բռնագանձում չի կարող տարածվել:

Այս համատեքստում կարևորագույն խնդիր են համարվում ամուսինների վարկային պարտավորությունները, երբ ամուսինը առանց կնոջ համաձայնության վարկ է վերցնում, և հետագայում վարկային պարտավորությունները մարել չկարողանալու դեպքում՝ պահանջատիրոջ պահանջով դրանք տարածվում են համատեղ սեփականության ներքո գտնվող ողջ գույքի վրա, եթե վարկով վերցված գումարը օգտագործվել է ընտանիքի շահերից ելնելով: Ստացվում է, որ կինը առանց իր կամաարտահայտության կարող է զրկվել իր սեփականության իրավունքից:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 201-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված ամուսնության ընթացքում ամուսինների ձեռք բերած գույք եզրույթը պետք է լայն մեկնաբանել, այսինքն այն ներառում է ոչ միայն շարժական կամ անշարժ գույքը, այլև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հետևանքով ձեռք բերված արժեթղթերը, կազմակերպություններում բաժնեմասերը և այլն:

«Թանկարժեք մետաղների մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն *ոսկին, արծաթը, պլատինը և պալադիումը թանկարժեք մետաղներ են*: Հետևաբար, վերոնշյալ մետաղներից պատրաստված թանկարժեք իրերը համարվում են համատեղ սեփականություն:

**Կոնվենցիայի հոդված 16-ի 2-րդ մասի համաձայն՝** «2. Երեխայի նշանադրությունն ու ամուսնությունն իրավաբանական ուժ չունեն, և ձեռնարկվում են բոլոր անհրաժեշտ, ներառյալ՝ օրենսդրական, միջոցներն ամուսնական նվազագույն տարիք սահմանելու և ամուսնությունների գրանցումը պաշտոնական գրանցամատյաններում պարտադիր դարձնելու նպատակով»:

2013թ. ապրիլի 30-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվեց «Հայաստանի Հանրապետության ընտանեկան օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը, որով ամուսնացող անձանց տարիքը սահմանվեց 18 տարեկանը՝ անկախ ամուսնացող անձի սեռից:

Մինչև սույն փոփոխության կատարումը, ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը նախկինում ամուսնացող անձանց՝ կնոջ և տղամարդու համար նախատեսում էր տարբեր տարիքներ: Մասնավորապես՝ «Ամուսնության կնքման պայմանները» վերտառությամբ 10-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում էր *«1. Ամուսնության կնքման համար անհրաժեշտ են ամուսնացող տղամարդու և կնոջ փոխադարձ կամավոր համաձայնությունը և նրանց ամուսնական տարիքի՝ կանանց համար՝ տասնյոթ, իսկ տղամարդկանց համար՝ տասնութ տարեկան տարիքի հասնելը»*:

Սույն հոդվածում փոփոխություն կատարելու արդյունքում, ***օրենսդիրը վերացրեց կնոջ նկատմամբ դրսևորված խտրականությունը՝ կապված կնոջ և տղամարդու՝ ամուսնություն կնքելու համար նախատեսված տարիքի հետ***:

Ընտանեկան օրենսգրքի 9-րդ հոդվածի համաձայն՝ ամուսնությունը կնքվում է քաղաքացիական կացության ակտերի պետական գրանցումն իրականացնող

մարմիններում, որից հետո ամուսինների միջև ծագում են իրավունքներ ու պարտականություններ:

Այս նորմը ենթադրում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում **որպես օրինական ամուսնություն ճանաչվում է բացառապես քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցում իրականացնող մարմիններում գրանցված ամուսնությունը**, ուստի և հայ ընտանիքներում որպես ավանդույթ տեղ գտած եկեղեցական ծիսակարգերով կատարված ամուսնությունը չի կարող ամուսինների համար իրավական հիմք հանդիսանալ իրավունքների և պարտականությունների ձեռք բերման համար: Կարող ենք նշել, որ այս լրջագույն խնդիրների առաջ կանայք կանգնում են նաև **ՀՀ օրենսդրական դաշտում փաստացի ամուսնության ինստիտուտի բացակայության պատճառով**:

Ցավոք, այսօր Հայաստանում, և մասնավորապես՝ հեռավոր գյուղերում, միշտ չէ, որ կանայք իրազեկված են գործող նորմերի և օրենսդրական պահանջների վերաբերյալ, ուստի կնքելով ամուսնություն միայն եկեղեցական ծիսակարգով, ամուսնալուծությունից հետո, իրավունք չեն ստանում հավակնել ամուսնության ընթացքում ձեռք բերված գույքի նկատմամբ սեփականության իրավունք ձեռք բերելուն: Այս տեսանկյունից, խիստ կարևոր է, որ քաղաքացիները տարաբնույթ հանրային քարոզարշավների և իրազեկման սեմինարների միջոցով տեղեկացվեն իրենց իրավունքների և դրանցից բխող հետևանքների մասին:

Այնուհետև, վերը նշված խնդիրները մեծապես պայմանավորված են նաև կանանց՝ ամուսնուց ֆինանսապես կախված լինելու, ՀՀ օրենսդրական դաշտում փաստացի ամուսնության ինստիտուտի բացակայության, ալիմենտ բռնագանձելու հստակ և արդյունավետ օրենսդրական մեխանիզմի բացակայության հետ, երբ ամուսինը արտագնա կամ այլ՝ չգրանցված աշխատանքներից ստացված եկամուտները կանխամտածված թաքցնում է, իսկ ՀՀ արդարադատության նախարարության դատական ակտերի հարկադիր կատարման ծառայությունը (ԴԱՀԿ) չունի համապատասխան օրենսդրական լծակներ՝ փնտրելու և բացահայտելու ալիմենտ վճարելու պարտավորություն ունեցող ծնողի փաստացի եկամուտները և ունեցվածքը: Այս պատճառով, որպես կանոն դատարանի կողմից սահմանվում է ալիմենտի չնչին չափ՝ յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ 10.000 ՀՀ դրամ: Ուստի, դատական պրակտիկայում համատարած են այն դեպքերը, երբ ծնողը հրաժարվում է վճարել ալիմենտ երեխայի ապրուստի համար և այդ նպատակով թաքցնում է իր եկամուտները: Այն ինչ, ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը **պարտավորեցնում է ծնողներին պահել իրենց երեխաներին**: Իսկ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 173-րդ հոդվածը քրեական պատասխանատվություն է նախատեսում ծնողի կողմից՝ երեխային պահելուց չարամտորեն խուսափելու համար:

Պրակտիկային հայտնի են նաև այնպիսի դեպքեր, երբ ամուսնու սեփականության իրավունքը խախտվում է նաև մյուս ամուսնու կողմից՝ գույքի օտարման գործարքներ կնքելու դեպքում: Մասնավորապես, ամուսնության ընթացքում



ձեռք բերված համատեղ գույքի օտարման գործարք կնքելու դեպքում, գույքը օտարող ամուսինը կարող է ստորագրել մի փաստաթուղթ, որով հայտնում է վաճառվող գույքի նկատմամբ երրորդ անձանց իրավունքների բացակայության մասին, դրանով իսկ գրկելով մյուս ամուսնուն իր սեփականության իրավունքից:

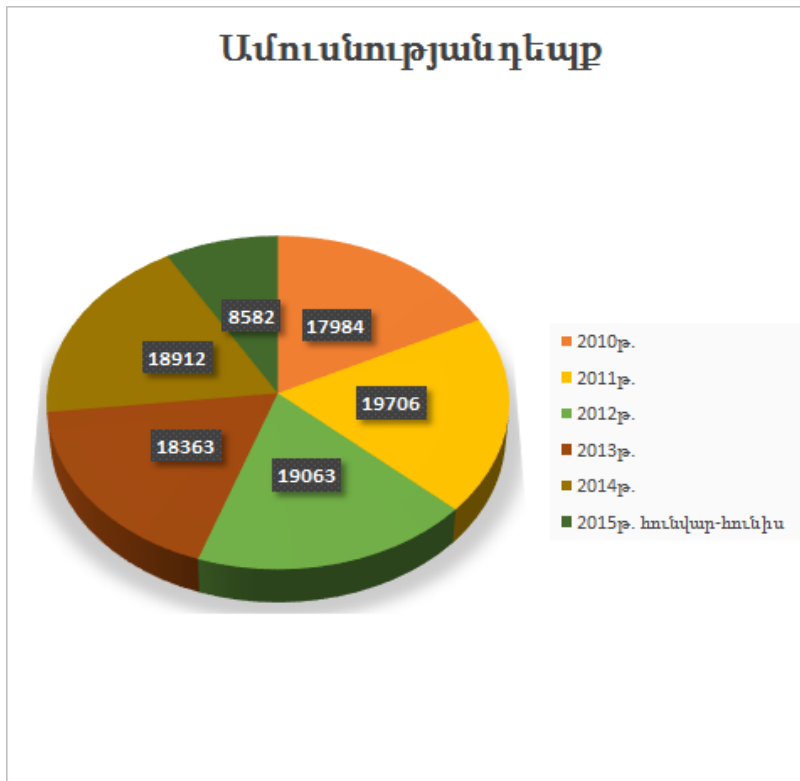
«Կանանց իրավունքների օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում կանանց իրավունքների հիմնախնդիրներով զբաղվող փաստաբանների հետ իրականացված հարցազրույցներում, խոսելով Հայաստանում կնոջ պաշտպանվածության վիճակի մասին, վերջիններս այն 5 բալանոց համակարգում գնահատել են 3:

Ընտանեկան և սեփականության իրավահարաբերություններում հաճախակի է դիտվում կանանց իրավունքների ոտնահարում: Այս փաստը «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն»-ի փաստաբան Նվարդ Ֆիլիպոսյանը պատճառաբանում է նրանով, որ ներկայումս կանանց իրավագիտակցության, մակարդակը, կապված օրինական ամուսնության կնքման ընթացակարգի տեղեկացվածության հետ, բավականին ցածր է, որի պատճառն է հանդիսանում նաև կնոջ գործազրկությունը, ըստ այդմ, հասարակությունից մեկուսացված լինելը: Այս տեսակետի հետ համակարծիք է նաև ՀՀ փաստաբանների պալատի անդամ, ընտանեկան իրավունքի հարցերով փաստաբան Լիանա Բայանը՝ նշելով, որ դատական համակարգում կանանց սեփականության իրավունքը պաշտպանված չէ:

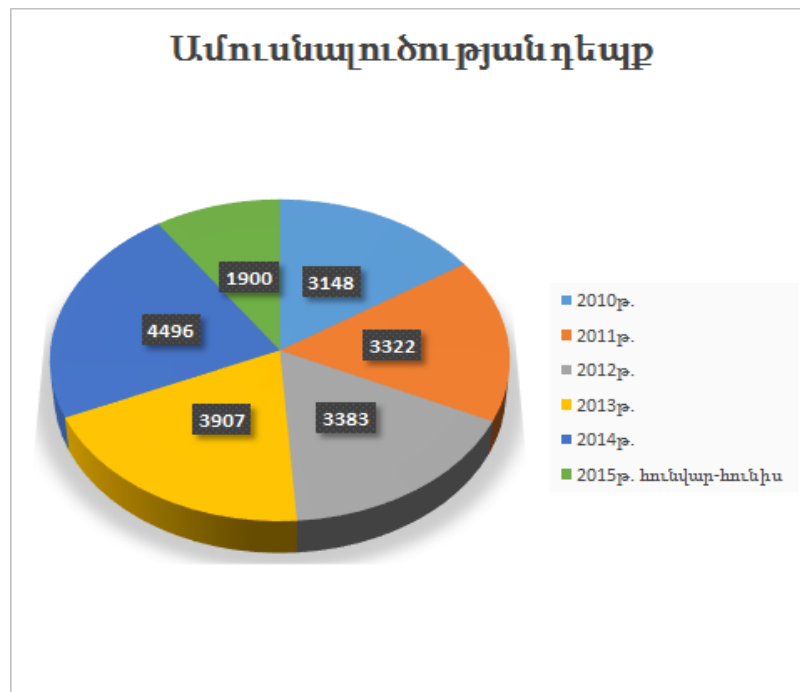
Լրացուցիչ կարգով փաստաբան Նվարդ Ֆիլիպոսյանը դիտարկեց ամուսնալուծությունից հետո երեխային՝ պապին ու տատին տեսակցելու իրավունքի սահմանափակման հետ կապված խնդրին՝ նշելով, որ ըստ ՀՀ Ընտանեկան օրենսգրքի տատերն ու պապերը ունեն իրավունք երեխային տեսակցելու: Այն դեպքում, եթե առկա է վեճ ծնողների և տատի ու պապի միջև, ապա հարցը լուծվում է խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի եզրակացության հիման վրա՝ դատական կարգով: Ըստ փաստաբանի՝ երեխային տեսակցելու՝ տատի ու պապի և այլ հարազատների իրավունքը պետք է սահմանափակվի միայն այն դեպքում, եթե երեխայի համապատասխան ծնողը հրաժարվել է իր երեխայի նկատմամբ ծնողական իրավունքից՝ հաշվի առնելով երեխայի լավագույն շահերը:

***Գծապատկեր 21-ում ներկայացվում է գրանցված ամուսնությունները Հայաստանի Հանրապետությունում (ըստ ՀՀ արդարադատության նախարարության ՔԿԱԳ տարածքային բաժիններից ստացված ամուսնության վերաբերյալ ակտերի գրանցումների):<sup>91</sup>***

<sup>91</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից՝ 2015թ. օգոստոսի 14-ին:



*Գծապատկեր 22-ում ներկայացվում է գրանցված ամուսնալուծությունները Հայաստանի Հանրապետությունում (ըստ ՀՀ արդարադատության նախարարության ՔԿԱԳ տարածքային բաժիններից ստացված ամուսնալուծության վերաբերյալ ակտերի գրանցումների):<sup>92</sup>*



<sup>92</sup> Պաշտոնական վիճակագրությունը տրամադրվել է ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից՝ 2015թ. օգոստոսի 14-ին:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1216-րդ հոդվածի համաձայն՝ ***առաջին հերթի ժառանգներն են ժառանգատուի երեխաները, ամուսինը և ծնողները: Ժառանգատուի թոռները ժառանգում են ներկայացման իրավունքով:***

Հասկանալի է, որ ներպետական օրենսդրությամբ կարգավորվում է նաև **ամուսնու իրավունքները ժառանգության դեպքում**, ըստ որի՝ կտակի կամ օրենքի ուժով ժառանգատուի ամուսնուն պատկանող ժառանգության իրավունքը չի վերաբերում գույքի այն մասի նկատմամբ նրա իրավունքին, որը համատեղ ձեռք է բերվել ժառանգատուի հետ ամուսնության ընթացքում և ամուսինների համատեղ սեփականությունն է:

Հայտնի է, որ քաղաքացին իրավունք ունի իր հայեցողությամբ ցանկացած գույք կտակել ցանկացած անձի, ցանկացած ձևով որոշել ժառանգությունում ժառանգների բաժինները, զրկել ժառանգությունից ըստ օրենքի ժառանգներին, կտակում ներառել ժառանգության մասին այլ կարգադրություններ, վերացնել, փոփոխել կամ լրացնել կազմված կտակը: Այդուհանդերձ, հարկ ենք համարում նշել, որ կտակի ազատությունը ենթակա է սահմանափակման՝ ժառանգության պարտադիր բաժնի կանոններով՝ պաշտպանելով հաշմանդամ կամ անգործունակ ճանաչված կամ 60 տարեկան դարձած ժառանգատուի կնոջ սեփականության իրավունքը:

Այսպես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1194-րդ հոդվածի համաձայն՝ պարտադիր բաժին է համարվում ժառանգի իրավունքը, անկախ կտակի բովանդակությունից, ժառանգելու այն բաժնի առնվազն կեսը, որը նրան կհասներ ըստ օրենքի ժառանգելու դեպքում: Պարտադիր բաժնի իրավունք ունեն ժառանգատուի անչափահաս երեխաները, հաշմանդամ կամ անգործունակ ճանաչված կամ **60 տարեկան դարձած ժառանգատուի երեխաները, ամուսինը և ծնողները:**

## Մաս 2.

### Եզրակացություն և առաջարկություններ՝ միջազգային լավագույն փորձի լույսի ներքո

#### **ՀՈՒՎԱԾ 3. Կանանց առաջընթացի ապահովմանն ուղղված միջոցների համակարգը:**

Կառավարությունը պետք է դիտարկի/գնահատի տարբեր տարբերակներ, որոնք կարող են ներառել:

1. Կառավարության աշխատակազմում Կանանց հարցերով քարտուղարության ստեղծում
2. Արդարադատության Նախարարությունում կանանց հավասար իրավունքների ուղղորդման և փորձաքննության բաժնի ստեղծում

Հիմնական հարցերը, որոնք պետք է ապահովվեն վերը նշված տարբերակներից մեկով (կամ դրանց համակցությամբ) հետևյալն են՝

- (1) քաղաքականությունների կենտրոնացված համակարգման միավորի/բաժնի ստեղծում, և
- (2) բոլոր քաղաքականությունների, ծրագրերի և օրենսդրության կանանց հավասար իրավունքների հետ կապված ուղղորդումն ու փորձաքննությունը՝ **նախքան** դրանց ընդունումը:

#### **ՀՈՒՎԱԾ 4. Ժամանակավոր հատուկ միջոցները:**

Տես հոդված 7, հոդված 10 2-րդ առաջարկություն և հոդված 11 4-րդ առաջարկություն:

#### **ՀՈՒՎԱԾ 5. Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում:**

1. Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհրդի կողմից՝ այդ ոլորտում փորձառնություն ունեցող ՔՀԿ-ների հետ համատեղ տղամարդկանց ու կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելները փոխելու և կարծրատիպերը հաղթահարելու վերաբերյալ կանանց և տղամարդկանց մասնակցությամբ դասընթացների և իրազեկման սեմինարների կազմակերպում և անցկացում քաղաքային և գյուղական համայնքներում: Ըստ պաշտոնական տվյալների Հայաստանում գործում է 915 համայնք, այդ թվում՝

քաղաքային՝ 49: Տարվա կտրվածքով 366 համայնքում 2-ական դասընթացներ և իրազեկման սեմինարներ (տարեկան ընդհանուր՝ 732 դասընթացներ և իրազեկման սեմինարներ) կազմակերպելու դեպքում առաջիկա 5 տարիների ընթացքում տղամարդկանց ու կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելները էականորեն կփոխվեն և կարծրատիպերը կհաղթահարվեն:

2. «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը:

**ՀՈՒՎԱԾ 6. Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը:**

1. Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհրդի կողմից՝ այդ ոլորտում փորձառնություն ունեցող ՔՀԿ-ների հետ համատեղ սպիտակ ստրկության և աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ կանանց և տղամարդկանց մասնակցությամբ դասընթացների և իրազեկման սեմինարների կազմակերպում և անցկացում քաղաքային և գյուղական համայնքներում: Դասընթացների և իրազեկման սեմինարների իրականացման հաճախականության համար տես Հոդված 5, առաջարկություն 1:
2. Վարչական պատասխանատվության վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքից ուժը կորցված ճանաչվի մարմնավաճառությամբ զբաղվող կանանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվության մասին դրույթը:
3. Ուժը կորցված ճանաչվի ՀՀ Քրեական օրենսգրքի պոռնկությամբ զբաղվելուն նպաստելու համար քրեական պատասխանատվություն նախատեսող 262-րդ հոդվածը:

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

1. *Օրենսդիր իշխանություն*

1. Օրենսդիր իշխանությունում հարկ է բարձրացնել քվոտան՝ դարձնելով մինչև 25%:
2. Ինչպես նշվեց, ներկայիս կարգավորումը հնարավորություն է տալիս կանանց չընդգրկել ցուցակների առաջին հնգյակներում: Հետևաբար, անհրաժեշտ է կատարել համապատասխան փոփոխություններ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում և հնարավոր կարգավորումը հետևյալ տեսքը կունենա:

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 1-ին համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով քառյակներում (1-*

4, 1-8, 1-12 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 75 տոկոսը:

3. Անհրաժեշտ է օրենսդրորեն նախատեսել, որպեսզի ոչ թե քվոտան նախատեսվի միայն ցուցակների համար, այլև հենց ԱԺ տեղերի համար:
4. Օրենսդրորեն նախատեսել, որպեսզի կին պատգամավորների ինքնաբացարկների կամ այլ պաշտոնների անցնելու դեպքում վերջիններիս փոխարեն կարողանան ընդգրկվել միայն կին պատգամավորներ:
5. Օրենսդրորեն նախատեսել առնվազն 25% քվոտա կանանց մասնակցությունն ապահովելու համար Ազգային ժողովի նախագահի, նախագահի տեղակալների խորհրդականների, օգնականների, ԱԺ աշխատակազմի վարչության պետերի և այլ ղեկավար պաշտոնների համար:
6. Կուսակցություններին դիտարկել կամավոր քաղաքական կուսակցությունների քվոտաների ներդրումը իրենց ընթացակարգերում:

## 2. Գործադիր իշխանություն

- 1 Նախատեսել քվոտաներ գործադիր իշխանության տարբեր մարմինների ղեկավար պաշտոններում կանանց առնվազն 25% մասնակցություն ապահովելու համար, մասնավորապես՝ ՀՀ նախագահի և ՀՀ վարչապետի տեղակալների և խորհրդականների, ՀՀ կառավարության աշխատակազմի ղեկավար-նախարարի տեղակալների և խորհրդականների, ՀՀ կառավարության ստորաբաժանումների պետերի, ՀՀ նախարարների և փոխնախարարների, վերջիններիս տեղակալների, ՀՀ կառավարությանն առընթեր մարմինների ղեկավարների, Երևանի քաղաքապետի, վերջինիս տեղակալների, խորհրդականների, վարչական շրջանների քարտուղարների, ղեկավարների, մարզպետների, փոխմարզպետների, մարզպետարանների աշխատակազմերի ղեկավարների, քաղաքային և գյուղական համայնքների ղեկավարների, վերջիններիս տեղակալների համար:

- 2 Կատարել փոփոխություններ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում, Երևանի ավագանու ընտրությունների համար սահմանված քվոտան նախատեսել նաև մնացած համայնքների ավագանիների համար, և հնարավոր կարգավորումը կունենա հետևյալ տեսքը:

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի «Երևանի ավագանու անդամի թեկնածուների առաջադրումը և գրանցումը» վերտառությամբ 34-րդ գլխի 155-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 1-ին համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով քաղականներում (1-4, 1-8, 1-12 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 75 տոկոսը:* Նաև

նշել, որ այս կարգավորումը տարածվում է այլ ավագանիների անդամների վրա կամ ՀՀ ընտրական օրենսգրքում առանձնացնել հատուկ գլուխ, որը կնվիրվի վերջիններիս:

### *3 ՀՀ դատական իշխանություն*

1. Բարձրացնել պարտադիր քվոտան դատական համակարգի մասով, փոփոխություններ կատարել ՀՀ ընտրական օրենսգրքում, և կարգավորումը կունենա հետևյալ հնարավոր տեսքը.

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

2. Նախատեսել 25% քվոտա դատական համակարգի ղեկավար պաշտոնների համար ևս:

### *4. ՀՀ իրավապահ մարմիններ*

1. Նախատեսել 25% քվոտա ՀՀ դատախազությունում, ՀՀ քննչական կոմիտեում, ՀՀ ոստիկանությունում կանանց ներգրավման համար:
2. Նախատեսել 25% քվոտա վերոնշյալ համակարգերի ղեկավար պաշտոնների համար ևս:

### **ՀՈՂՎԱԾ 8. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը միջազգային մակարդակում:**

Նախատեսել 25% քվոտա օտարերկրյա պետություններում ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչություններում կանանց մասնակցությունն ապահովելու համար:

### **ՀՈՂՎԱԾ 10. Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում:**

1. Հետբուհական կրթության համակարգում կանանց համեմատաբար թույլ ներկայացվածությունը մասամբ պայմանավորված է մշակութային նորմերով, սակայն առկա է հետագա վերլուծության անհրաժեշտություն, ինչպես նաև կանանց հետբուհական կրթություն ստանալու համար դիմելու և ավարտելու նպատակով խրախուսելու գործողությունների ծրագրեր մշակելու անհրաժեշտություն:
2. Անհրաժեշտ է նաև ներկայացնել կրթաթոշակի քվոտաներ, որպեսզի ապահովվի, որ արական սեռի ուսանողները, որոնք ձգտում են տարկետում ստանալ գինվորական ծառայությունից, անարդար կերպով չազդեն իգական սեռի ուսանողուհիների նման կրթաթոշակների մատչելիության վրա:

3. Կրթության և գիտության նախարարությունում կառավարման պաշտոններում առկա տղամարդկանց գերակշռությունը նվազեցնելու համար տես հոդված 7, առաջարկություն 2.1:

**ՀՈՂՎԱԾ 11. Խտրականության վերացումը զբաղվածության ոլորտում:**

**1. Գործազուրկների ճնշող մեծամասնությունը կազմում են կանայք**

1. Կատարել փոփոխություններ և աշխատանքային օրենսդրությունում և Սահմանադրությունում և սահմանել աշխատանքի իրավունքը:
2. Առաջարկվում է ներմուծել դրույթ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, որի համաձայն գործատուն գրավոր կերպով պարտավորված կլինի պատճառաբանել պայմանագրի կնքումից հրաժարվելը:

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

Թեև ԵՄ Խորհրդի հրահանգները և ԵՄ Արդարադատության դատարանի վճիռները ՀՀ-ի համար պարտադիր իրավաբանական ուժ չունեն, այնուամենայնիվ վերջիններս դիտվում են որպես առաջադեմ պրակտիկա: Ուստի անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել հետևյալ փոփոխությունները:

- Սահմանել, որ արգելվում է չնորացնել որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը վերջինիս ավարտից հետո միայն այն հիմքով, որ կինը հղի է:

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

- Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ և ամրագրել նաև վերոնշյալ դրույթը: Հնարավոր ձևակերպում է հետևյալը:

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

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



- Առաջարկվում է նախատեսել բիզնես ընկերությունների խորհուրդներում կանանց մինչև 10 % մասնակցությունն ապահովող քվոտաներ:
5. **Ղեռնա խնդիր են գործատուի կողմից սեռական հետապնդումները, չկա օրենսդրական կարգավորում:**
- Կատարել փոփոխություններ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, սահմանել, թե ինչ են սեռական հետապնդումները, վերջիններիս արգելքը և նախատեսել պատասխանատվություն՝ հիմնվելով վերոնշյալ միջազգային փորձի վրա:
6. **Պետությունը չի խրախուսում անհրաժեշտ օժանդակ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը, որոնք ծնողներին հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու աշխատանքային պարտականությունների և հասարակական կյանքին մասնակցության հետ:**
1. Առաջարկվում է, որպեսզի պետությունը տրամադրի տարաբնույթ սոցիալական ծառայություններ, ստեղծվեն նոր անվճար մանկապարտեզներ:
  2. Օրենքով նախատեսվեն հստակ կարգավորումներ, օր՝ գործատուներին պարտադրվի, որպեսզի վերջիններս հնարավորության դեպքում հատուկ սենյակներ նախատեսեն աշխատավայրերում՝ երեխաներին կրծքով կերակրող կանանց համար:
7. **Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն իր պահանջով տրամադրվող արձակուրդը չվճարվող է:**
- Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանել արտոնյալ դրույթներ, ըստ որոնց վերոնշյալ արձակուրդը կդառնա վճարովի:
8. **Կին աշխատողները հիմնականում ներգրավված են կրտսեր պաշտոններում, իսկ տղամարդ աշխատողները՝ գլխավոր և բարձրագույն:**
1. Անհրաժեշտ է նախատեսել քվոտաներ, որպեսզի քաղաքացիական ծառայության գլխավոր և բարձրագույն պաշտոններում լինի առնվազն 25 տոկոս կանանց ներկայացվածություն:
  2. Անհրաժեշտ է, որպեսզի մասնավոր ընկերությունները, ինչպիսիք օրինակ մասնավոր հիվանդանոցային հաստատություններն են, սահմանեն քվոտաներ ղեկավար պաշտոնների համար:
9. **Աշխատավարձերը, չնայած օրենքով նախատեսված պահանջին, հավասար չեն կանանց և տղամարդկանց համար:**
- Բարձրացնել աշխատավարձը այն աշխատատեղերում կամ ոլորտներում, որում առավել շատ աշխատում են կանայք:

10. Կանայք իրենց խախտված իրավունքների պաշտպանության համար չունեն մեխանիզմներ:

- Հանրային պաշտպանի ինստիտուտը ներմուծել նաև աշխատողների համար:

**ՀՈԴՎԱԾ 12. Խտրականության վերացումը առողջապահության ոլորտում:**

1. ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից՝ այդ ոլորտում փորձառնություն ունեցող ՔՀԿ-ների հետ համատեղ վերարտադրողական իրավունքների և վերարտադրողական առողջության վերաբերյալ կանանց և տղամարդկանց մասնակցությամբ դասընթացների և իրազեկման սեմինարների կազմակերպում և անցկացում քաղաքային և գյուղական համայնքներում: Դասընթացների և իրազեկման սեմինարների իրականացման հաճախականության համար տես Հոդված 5, առաջարկություն 1:
2. Նախքան հղիության ընդհատում իրականացնելը բուժաշխատողի կողմից կնոջը իրազեկել հղիության ընդհատման վնասակար հետևանքների մասին՝ համապատասխան բովանդակության փաստաթուղթ ստորագրելու միջոցով:
3. «Երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի չափը սահմանելու, երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստ նշանակելու և վճարելու կարգը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թ. մարտի 6-ի թիվ 275-Ն որոշմամբ սահմանել խրախուսական մեխանիզմներ՝ աղջիկ երեխա ունենալու դեպքում: Մասնավորապես՝
  - 1) երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի չափը՝ ըստ նոր ծնված երեխայի հերթական կարգաթվի՝
    - ա. առաջին աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ հարյուր հազար դրամ,
    - բ. երկրորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ երեք հարյուր հազար դրամ,
    - գ. երրորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ մեկ միլիոն հինգ հարյուր հազար դրամ,
    - դ. չորրորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ երկու միլիոն դրամ,
    - ե. հինգերորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ երեք միլիոն դրամ.
  - 2) միաժամանակ մեկից ավելի աղջիկ երեխա ծնվելու դեպքում երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի չափը յուրաքանչյուր երեխայի համար՝ նոր ծնված երեխաներից ամենաբարձր կարգաթիվ ունեցող երեխայի համար սահմանված չափով.
  - 3) երրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի՝ պետական աջակցության հաշվին մուտքագրվող չափը՝

- ա. երրորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ մեկ միլիոն հինգ հարյուր հազար դրամ,
- բ. չորրորդ աղջիկ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ երկու միլիոն դրամ,
- գ. հինգերորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ երեխայի ծնվելու դեպքում՝ երեք միլիոն դրամ:

4. Սեռի ընտրությունը՝ որպես ժողովրդագրական լուրջ խնդիր, նախատեսել ազգային ռազմավարական ծրագրերում:
5. ՀՀ առողջապահության նախարարության և նրա ստորաբաժանումների համար մշակել բուժհաստատություններում ներքին մոնիթորինգներ իրականացնելու քաղաքականություն՝ բացահայտելու սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումների՝ օրենքով արգելված դեպքերը:
6. Համագործակցել այդ ոլորտում փորձառություն ունեցող ՀԿ-ների հետ և հնարավորություն ընձեռել վերջիններիս իրականացնել հանրային վերահսկողություն, այդ թվում նաև մշտադիտարկումներ բուժհիմնարկներում՝ օժանդակելու ՀՀ Կառավարությանը նվազեցնելու սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումների թիվը:

**ՀՈՂՎԱԾ 13. Սոցիալական և տնտեսական նպաստներ:**

Այդ երկու ոլորտներում անմիջական բարելավումները մեծապես կախված են իրազեկության բարձրացման հետ: Կառավարությունը պետք է խրախուսի այն ծրագրերը,

1. Որոնք բանկերին և այլ ֆինանսական հաստատություններին տեղեկացնում (իրազեկում) են այն դժվարությունների մասին, որոնց բախվում են կանայք վարկեր և փոխառություններ վերցնելիս, ինչպես նաև պետք է խրախուսի բանկերին և այլ ֆինանսական հաստատություններին ավելացնելու կանանց համար մատչելի վարկերը, որոնք կախված չեն տիրապետողի (ամուսնու կամ հոր) երաշխիքներից, և դրա փոխարեն օգտագործվում են երաշխիքների այլ ձևեր:
2. Որոնք հանրային իրազեկում են ապահովում և խրախուսում կանանց մասնակցությունը տարբեր սպորտային մրցումներում և միջոցառումներում և ուղիներ փնտրում տարբեր սպորտային միջոցառումներում կին մասնակիցների քանակը , ինչպես որպես մարզիչներ, այնպես էլ՝ մարզիկներ ավելացնելու ուղղությամբ:
3. Այս ոլորտի այլ առաջարկությունների համար տես հոդված 16, 4-րդ առաջարկություն:

**ՀՈՂՎԱԾ 14. Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը:**

1. Տես Հոդված 7-ին վերաբերվող առաջարկության 2.2 կետը:

2. Առաջարկվում է «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ավելացնել կետ 3-րդ, որով կսահմանվի, որ ավագանու լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցնելու հիմք է հանդիսանում նաև ավագանու անդամի պարտավորությունները օրենքով սահմանված կարգով չկատարելը:
3. Փոփոխել վերոնշյալ օրենքի 21-րդ հոդվածը և սահմանել. «...Հրապարակումն իրականացվում է համայնքներում՝ համայնքի ավագանու նստավայրում, դրանք փակցնելու միջոցով, ինչպես նաև այն վայրերում, որոնք մատչելի են համայնքի յուրաքանչյուր մասի բնակչի համար՝ առնվազն երկու տեղ յուրաքանչյուր հինգ հարյուր բնակչի համար»:
4. Վերոնշյալ օրենքում նախատեսել դրույթ, որով պարտադիր կդառնա ՀՀ համայնքներում համայնքների պաշտոնական համացանցային կայքերի ստեղծումը, որոնք կթարմացվեն պարբերաբար ռեժիմով, որտեղ կհրապարկվեն ՏԻՄ իրավական ակտերը, այդ թվում նաև՝ համայնքի ղեկավարի և ավագանու որոշումները, համայնքի ղեկավարի հրամաններն ու կարգադրությունները, ավագանու նիստերի ծանուցումները և օրակարգը, ավագանու նիստերի արձանագրությունները, հանրային քննարկման վերաբերյալ ծանուցումները, հանրային քննարկման ենթակա փաստաթղթերը: Ինչպես նաև անհրաժեշտ է միջոցներ նախատեսել՝ ապահովելու ավագանու նիստերի առցանց հրապարակումները: Բացի այդ, վերոնշյալ կայքերում նախատեսել հատուկ բաժիններ կանանց համար: Առաջարկում ենք առաջիկա երեք տարիների համար վերոհիշյալ դրույթը պարտադիր դարձնել 15.000 և ավելի բնակչություն ունեցող համայնքների համար:

**ՀՈՂՎԱԾ 15. Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև:**

1. Կատարել փոփոխությունն Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհրդի կանոնադրության 3-րդ գլխի 13-րդ կետում և սահմանել, որ խորհրդի աշխատանքները կազմակերպվում են նիստերի միջոցով, որոնք հրավիրվում են խորհրդի նախագահի կողմից, ըստ անհրաժեշտության, բայց ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր երեք ամիսը մեկ անգամ: Բացի այդ սահմանել, որ վերոնշյալ աշխատանքային խմբերի նիստերը հրավիրվում են ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր ամիսը մեկ անգամ:
2. Վերոնշյալ խորհուրդը և աշխատանքային խմբերը վերոնշյալ կանոնադրության 2-րդ գլխի 5-րդ կետով սահմանված պահանջի իրականացման նպատակով սերտորեն համագործակցեն ՀՀ-ի տարբեր մարզերում գործող հասարակական կազմակերպությունների հետ, որոնք կհամակարգեն և կներկայացնեն տվյալ մարզում առկա կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման վերաբերյալ խնդիրները:

3. Առաջարկվում է սահմանել ՔՀԿ-ների՝ խորհրդի աշխատանքային խմբում ներգրավվելու համար մրցութային և հրապարակային կարգ՝ հատկապես կարևորություն տալով հետևյալ չափանիշին՝ տվյալ ՔՀԿ-ն պետք է ունենա առնվազն 2 տարվա փորձառություն կանանց իրավունքների ոլորտում կամ կանանց իրավունքների վերաբերյալ իրականացրած լինի առնվազն 2 ծրագիր:

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

1. Դիտարկել ՀՀ օրենսդրությամբ փաստացի ամուսնության ինստիտուտի ներդրման հնարավորությունը:
2. Նոտարական գրասենյակներում և ՀՀ կառավարությանն առընթեր անշարժ գույքի կադաստրի պետական կոմիտեում գույքի օտարման գործարքներ կնքելիս պարտադիր կերպով պահանջել ներկայացնելու ամուսնության վկայականի պատճենը, իսկ ամուսնացած չլինելու դեպքում՝ այդ մասին վկայող տեղեկանք՝ ՀՀ իրավասու մարմնից:
3. Դիտարկել ՀՀ օրենսդրությամբ ամուսնուն վարչական պատասխանատվության ենթարկելու հնարավորությունը, ով թաքցրել է իր եկամուտներն ու ունեցվածքը, և խուսափել է ալիմենտ վճարելու պարտավորությունից: Օրենսդրությամբ նախատեսել նաև հայցային վաղեմության չկիրառման հնարավորություն այս դեպքի համար: Մասնավորապես, եկամուտների և ունեցվածքի թաքցնելու փաստը հաստատվելու դեպքում, նշված իրավահարաբերության նկատմամբ չտարածել հայցային վաղեմություն, իսկ ալիմենտ բռնագանձել՝ ալիմենտ ստանալու իրավունքի ծագման պահից, եթե առկա է դրա անհրաժեշտությունը:
4. Բանկային և վարկային գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններին հորդորել իրենց ընթացակարգերում նախատեսել դրույթ, ըստ որի վարկ (անկախ վարկի տեսակի) տրամադրելու դեպքում պարտադիր կերպով անհրաժեշտ է մյուս ամուսնու համաձայնությունը, իսկ նմանատիպ գործարքներ կնքելիս պարտադիր կերպով պահանջել ներկայացնելու ամուսնության վկայականի պատճենը, իսկ ամուսնացած չլինելու դեպքում՝ այդ մասին վկայող տեղեկանք՝ ՀՀ իրավասու մարմնից: Ընթացակարգի խախտում թույլ տված աշխատակցին ենթարկել կարգապահական և/կամ վարչական պատասխանատվության՝ կախված գործարքի մասին համաձայնություն չհայտնած ամուսնուն գործարքի հետևանքով հասցված վնասի չափից:

## ՀՂՈՒՄՆԵՐ

### *Միջազգային իրավական ակտեր*

1. 13.10.1993թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա, ընդունված՝ 1979թ.-ի դեկտեմբերի 18-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
2. 23.05.2006թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրություն, ընդունված՝ 06.10.1999թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
3. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ՄԱԿ-ի կոմիտեի Եզշափակիչ դիտարկումները/ 43-րդ նստաշրջան, 19 հունվարի - 6 փետրվարի, 2009 թ. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 /,
4. 24.10.2007թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» կոնվենցիա, ստորագրված 31.03.1953թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
5. 25.03.2003թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի «Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ» կոնվենցիան լրացնող «Մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման, արգելման և պատժի մասին» արձանագրություն, ստորագրված 12.12.2000թ.-ին, Պալերմո քաղաքում:
6. 01.04.1991թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը, ընդունված՝ 16.12.1966թ.-ին, Նյու Յորք քաղաքում:
7. 25.01.2001թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված Եվրոպայի խորհրդի «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիա, ընդունված՝ 04.11.1950թ.-ին, Հռոմ քաղաքում:
8. 01.07.2013թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված Տեղական ինքնակառավարման եվրոպական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրություն տեղական իշխանությանը մասնակցելու իրավունքի մասին, ընդունված՝ 09.09.2009թ.-ին Ուտրեխտ քաղաքում:
9. 01.03.2004թ.-ին Հայաստանի կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, ընդունված՝ 03.03.1996թ.-ին Ստրասբուրգ քաղաքում:
10. 29.07.1995թ.-ին Հայաստանի համար ուժի մեջ մտած Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» կոնվենցիան՝ ընդունված 29.06.1951թ.-ին, Ժնև քաղաքում:
11. Եվրոպական պառլամենտի և խորհրդի 2006/54/ԵՀ հրահանգ՝ աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար հնարավորությունների և

- տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին (վերամշակված)՝ ընդունված 05.07.2006թ.-ին:
12. Եվրոպական խորհրդի 92/85/ԵՏՀ հրահանգ՝ հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին՝ ընդունված՝ 19.10.1992թ.-ին:
  13. ԵՄ Խորհրդի 76/207/ԵՏՀ հրահանգ՝ աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման և աշխատանքի պայմանների ապահովման ընթացքում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին՝ ընդունված՝ 09.02.1976թ.-ին:
  14. Պեկինյան հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր, Սեպտեմբեր 4-15, 1995թ.-ին, Պեկին քաղաքում:
  15. Law 3488/2006 (O.G.A.'191):

### ***Ազգային իրավական ակտեր***

16. ՀՀ սահմանադրություն, ընդունված՝ 05.07.1995թ., փոփոխություններ և լրացումներ՝ 27.11.2007թ.-ին:
17. ՀՀ դատական օրենսգիրք, ընդունված՝ 21.02.2007թ.-ին:
18. ՀՀ ընտրական օրենսգիրք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին:
19. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին:
20. ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ.-ին:
21. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 20.05.2013թ.-ին:
22. ՀՀ քրեական օրենսգիրք, ընդունված՝ 18.04.2003թ.-ին:
23. ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, ընդունված՝ 05.05.1998թ.-ին:
24. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգիրք, ընդունված՝ 06.12.1985թ.-ին:
25. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 20.05.2013թ.-ին:
26. «Կուսակցությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 03.07.2002թ.-ին:
27. «Քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 06.11.1995թ.-ին:
28. «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 12.12.2013 թ.-ին:
29. «Փաստաբանության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 14.12.2004թ.-ին:
27. «Քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 08.12.2004թ.-ին:
28. «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 07.05.2002 թ.-ին:

29. «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 04.12.2001թ.-ին:
30. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին:
31. «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 24.10.2001թ.-ին:
32. «Գովազդի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 30.04.1996թ.-ին:
33. «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 11.12.2002թ.-ին:
34. «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 26.05.2011թ.-ին:
35. «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 30.06.2015թ.-ին:
36. «Երեխաներին կրծքով կերակրման խրախուսման և մանկական սննդի շրջանառության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված 20.11. 2014 թ.-ին:
37. ՀՀ օրենքը «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին: Արժանացել է հավանության ՀՀ կառավարության 02.07.2015թ.-ի նիստում:
38. ՀՀ օրենքը «ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին՝ ընդունված 17.12.2014թ.-ին:
39. «ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին ՀՀ օրենք», ընդունված՝ 30.04.2013թ.-ին:
40. Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության «ՀՀ կառավարության 2002թ. օգոստոսի 15-ի N 1300-ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու, 2002թ. նոյեմբերի 14-ի N 1821-ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու, 2010թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1319-ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու և 2004թ. հուլիսի 29-ի N 1146-ն, 2005թ. հոկտեմբերի 6-ի N 1893-ն, 2004թ. նոյեմբերի 25-ի N 1724-ն ու 2002թ. օգոստոսի 15-ի N 1316-ն որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» N 857 - ն որոշման՝ ընդունված 25.07.2013թ.-ին:
41. «Մարդկանց շահագործման թրաֆիքինգի ենթարկված անձանց ազգային ուղորդման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 20.11.2008 թ.-ի թիվ 1385-Ս որոշում:
42. Նախագիծ՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին: Արժանացել է հավանության ՀՀ կառավարության ՀՀ կառավարության 02.07.2015թ.-ի նիստում:
43. ՀՀ կառավարության 09.10.2014թ.-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը:



44. Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին Հայաստանի Հանրապետության կառավարության թիվ 303 - Ն որոշումը, ընդունված՝ 27.02.2014թ.-ին:
45. «Պետական ծառայողների որակավորման ստուգման կարգի մասին» ՀՀ կառավարության N 165 որոշում, ընդունված՝ 17.04.1993թ.-ին:
46. «ՀՀ-ում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թ.թ. ազգային ծրագիրը և դրա միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» ՀՀ Կառավարության N 645 որոշում՝ ընդունված 08 ապրիլի 2004 թ. -ին:
47. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2015թ. միջոցառումների տարեկան ծրագիր: ՀՀ կառավարության 26.03.2015թ.-ի նիստի թիվ 13 արձանագրային որոշման հավելված:
48. Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ: ՀՀ կառավարության 11.02.2010թ.-ի թիվ 5 արձանագրային որոշման հավելված:
49. Գենդերային քաղաքականության 2013թ. միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 31.01.2013թ.-ի նիստի թիվ 4 արձանագրային որոշման հավելված:
50. Գենդերային քաղաքականության 2012թ. միջոցառումների ծրագիր: ՀՀ կառավարության 19.01.2012թ.-ի նիստի թիվ 2 արձանագրային որոշման հավելված:
51. ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ. ռազմավարական ծրագիր: ՀՀ կառավարության 20.05.2011թ.-ի նիստի թիվ 19 արձանագրային որոշման հավելված 1:

### ***Զեկույցներ, հետազոտություններ***

52. Համալսարանական կրթությամբ կանանց սոցիալիստիկ կողմից հրապարակված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2012 թթ. ընթացքում այլընտրանքային զեկույց:
53. 2014թ. ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին տարեկան զեկույց:
54. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2014:
55. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2013:

56. Քրիստոֆ Զ. Գիլմոտտ, «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտություն, Երևան, 2013թ.:
57. "Sex Imbalances at Birth. Current trends, consequences and policy implications". UNFPA Asia and the Pacific regional Office, August 2012. <http://www.unfpa.org/gender-biased-sex-selection>, <http://www.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/Sex%20Imbalances%20at%20Birth.%20PDF%20UNFPA%20APRO%20publication%202012.pdf>
58. Abdennebi-Abderrahim, Souad 'Africa Report' – see 'Increasing Women's Political Participation in Liberia: Challenges and Potential Lessons from India, Rwanda, and South Africa' by Samuel Cole
59. Fuszara, Malgorzata 'Eastern Europe report'
60. Pikkala, S. 2000. 'Representations of Women in Finnish Local Government: Effects of the 1995 Gender Quota Legislation', paper presented at the European Consortium on Political Research Joint Sessions of Workshops, Copenhagen, 14– 19 April.
61. "Raising Female Leaders, J-PAL Policy Briefcase, April 2012.<http://www.povertyactionlab.org/publication/raising-female-leaders>.
62. CEPEJ Report on "European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice"

### ***Ինտերնետային աղբյուրներ***

63. <http://moh.am/>
64. <http://moj.am/>
65. <http://armstat.am/am/>
66. <http://gov.am>
67. <http://aragatsotn.mtaes.am>
68. <http://ararat.mtaes.am>
69. <http://armavir.mtaes.am>
70. <http://gegharkunik.mtaes.am>
71. <http://lori.mtaes.am>
72. <http://kotayk.mtaes.am>
73. <http://shirak.mtaes.am>
74. <http://syunik.mtaes.am>
75. <http://vdzor.mtaes.am>
76. <http://tavush.mtaes.am>
77. <https://www.yerevan.am>
78. <http://www.concourt.am>
79. <https://www.cba.am>
80. <http://www.mfa.am>
81. <http://www.unfpa.org>

82. <http://iravaban.net>
83. <http://www.aywa.am>
84. <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>
85. <http://uk.reuters.com/article/2015/03/06/uk-germany-women-quotas-idUKKBN0M214W20150306>

***«Կանանց օրակարգային հարցերի խթանում» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հարցազրույցներ***

86. «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ի տնօրեն Ենոք Շատվորյան, «Կանանց առևտրի և մարմնավաճառության շահագործման բոլոր տեսակների կանխումը», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 4:
87. Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ Իրավական հետազոտությունների վարչության պետ Լուսինե Սարգսյան, «Գյուղաբնակ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացումը», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 5:
88. ՀՀ աշխատանքային և սոցիալական հարցերի նախարարության կանանց հիմնահարցերի բաժնի պետ՝ Արմենուհի Թանաշյան. «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 5:
89. «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն»-ի փաստաբան Նվարդ Ֆիլիպոսյան. «Կանանց սեփականության իրավունքի հիմնախնդիրները ընտանեկան իրավահարաբերություններում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 7:
90. Փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Գևորգ Պետրոսյան, «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 18:
91. Փաստաբան, աշխատանքային իրավունքի մասնագետ Մարատ Ատովմյան, «Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության հաղթահարման եղանակները», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 18:
92. «Ամբոթ» ՀԿ-ի Հակաթրաֆիքինգային ծրագրերի համակարգող Վիկտորիա Ավակովա. «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 19:
93. ՀՀ առողջապահության նախարար Արմեն Մուրադյան, «Ուլտրաձայնային հետազոտության բոլոր սենյակներում փակցված են աղջիկ երեխաների նկարեր»։ Արմեն Մուրադյան», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 23:
94. ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյան, «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 26:
95. ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) հայաստանյան գրասենյակի գործադիր ներկայացուցիչ Գարիկ Հայրապետյան, «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 26:

96. «Կանանց համալսարանական կրթությամբ զբաղվող ասոցիացիա» ՀԿ-ի նախագահ Ջեմմա Հասրաթյան, «Գործադիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 26:
97. «Արագա» ԲՀԿ նախագահ Թամարա Աբրահամյան, «Կանանց մասնակցություն ցածր աստիճանի հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 26:
98. «Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն», հետազոտությունների և զարգացման բաժնի ղեկավար Վահան Ասատրյան, «Սելեկտիվ աբորտների հիմնախնդիրները Հայաստանում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 27:
99. «Irvaban.net» անկախ մասնագիտական լրատվական կայքի լրագրող Աստղիկ Կարապետյան, «Բանկերի կողմից իրականացվող խտրականությունները կանանց, հատկապես՝ հղի կանանց վարկեր տրամադրելիս», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 27:
100. ՀՀ փաստաբանների պալատի անդամ, փաստաբան Լիաննա Բալյան. «Կանանց սեփականության իրավունքի իրացման հիմնախնդիրները ընտանեկան իրավահարաբերություններում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 27:
101. ՀՀ կառավարության սոցիալական վարչության պետ՝ Աստղիկ Միրզախանյան, «Տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 27:
102. ՀՀ արդարադատության նախարար Արփինե Հովհաննիսյան, «Օրենսդիր իշխանությունում կանանց մասնակցության հիմնախնդիրները», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 28:
103. Զարգացման ծրագրերի և մոնիտորինգի վարչության պետ Ռոբերտ Ստեփանյան, «Խտրականության վերացումը կրթության ոլորտում», Երևան, 2015 թ. օգոստոսի 28:

***ՀՀ պետական մարմինների կողմից տրամադրված պաշտոնական տվյալներ (Հավելված 1)***

104. 05.08. 2015թ.-ին ՀՀ դատական դեպարտամենտի կողմից տրամադրված թիվ ԴԴ-1Ե-4305 գրություն:
105. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ՋԲ/ԳԳ-Է/6949-15 գրություն:
106. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրամադրված թիվ 3-2/1573-15 գրություն:
107. 06.08.2015թ.-ին ՀՀ նախագահի աշխատակազմի կադրերի վարչության կողմից տրամադրված թիվ Հ-ԿԿ-105 գրություն:
108. 10.08.2015թ.-ին ՀՀ դատախազության կողմից տրամադրված թիվ 44/6/5466-15 գրություն:
109. 10.08.2015թ.-ին ՀՀ քննչական կոմիտեի դեպարտամենտի կողմից տրամադրված թիվ 26/9-68-15 գրություն:

110. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 7/331/11487-15 գրություն:
111. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 1112/08110 գրություն:
112. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԿ/ՀԾ-1/5447-15 գրություն:
113. 11.08.2015թ.-ին ՀՀ ոստիկանության կողմից տրամադրված թիվ 2/4-1-2632 գրություն:
114. 12.08.2015թ.-ին ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԿ/03-1/94/5-15 գրություն:
115. 14.08.2015թ.-ին ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից տրամադրված թիվ 25-7/31-1145 գրություն:
116. 17.08.2015թ.-ին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 04/16/9333-15 գրություն:
117. 17.08.2015թ.-ին ՀՀ արդարադատության նախարարության պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրամադրված թիվ 3-2/1652-15 գրություն:
118. 18.08.2015թ.-ին ՀՀ գլխավոր դատախազության կողմից տրամադրված թիվ 15/15/5630-15 գրություն:
119. 21.08.2015թ.-ին ՀՀ փաստաբանների պալատի կողմից տրամադրված թիվ Ն/756 գրություն:
120. 26.08.2015թ.-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ ԱԱ/ԳԳ-1/7560-15 գրություն:
121. 21.10.2015թ.-ին ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության կողմից տրամադրված թիվ 1112/10858 գրություն:
122. 20.10.2015թ Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի կողմից տրամադրված թիվ 03/49-54698h գրություն:
123. 22.10.2015թ ՀՀ Տավուշի մարզպետարանի աշխատակազմի կողմից տրամադրված թիվ 01/18/518715 գրություն:
124. 21.10.2015թ ՀՀ Կոտայքի մարզպետի կողմից տրամադրված թիվ 01/22/5052-15 գրություն:
125. 21.10.2015թ ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահության պետական տեսչության կողմից տրամադրված թիվ 256575-15 գրություն:
126. 22.10.2015թ ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի կողմից տրամադրված թիվ 02/11/3962 գրություն:
127. 15.10.2015թ Հայաստանի դիվանագիտական դպրոցի կողմից տրամադրված թիվ ԴԴ/025 գրություն:

128. 22.10.2015թ. ՀՀ Լոռու մարզպետարանի կողմից տրամադրված թիվ 101/114.4/4593-15 գրություն:
129. 12.10.2015թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի Զբաղվածության պետական գործակալություն կողմից տրամադրված թիվ 02/17 գրություն:

## ԳՕԱՊԱՏԿԵՐՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. **Գծապատկեր 1.** 2010-2015թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ Նախագահի աշխատակազմում կին աշխատակիցների և կին խորհրդականների թիվը,
2. **Գծապատկեր 2.** 2008-2013 թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ նախարարների և փոխնախարարների տոկոսային հարաբերակցությունն՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
3. **Գծապատկեր 3.** 2015թ.-ի ընթացքում Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
4. **Գծապատկեր 4.** 2015թ.-ի ընթացքում Մարզպետարանների աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
5. **Գծապատկեր 5.** 2015թ.-ի ընթացքում քաղաքային ՏԻՄ-երի աշխատակազմերի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
6. **Գծապատկեր 6.** 2008-2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում գյուղական համայնքներում ղեկավար պաշտոններում կանանց մասնակցությունը
7. **Գծապատկեր 7.** 2010թ.-2015թ. 1-ին կիսամյակի ընթացքում Հայաստանում կին և տղամարդ դատավորների սեռային բաշխվածությունը
8. **Գծապատկեր 8.** 2009-2015թթ.-ի ընթացքում ՀՀ սահմանադրական դատարանի անդամների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության
9. **Գծապատկեր 9.** 2010-2015թթ. ընթացքում ՀՀ փաստաբանների պալատին անդամակցող փաստաբանների քանակը՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
10. **Գծապատկեր 10.** 2010-2015թթ. 1-ին կիսամյակի ընթացքում դատախազների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
11. **Գծապատկեր 11.** 2010-2014թթ. և 2015թ. առաջին կիսամյակի դրությամբ կանանց մասնակցության տոկոսային թիվը ՀՀ ոստիկանությունում,
12. **Գծապատկեր 12.** 2009-2015թթ. առաջին կիսամյակի դրությամբ կանանց մասնակցության տոկոսային թիվը ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում,
13. **Գծապատկեր 13.** 2010-2013թթ. ընթացքում ՀՀ դեսպանների և ՀՀ մշտական ներկայացուցիչների թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության,
14. **Գծապատկեր 14.** 2014թ.-2015թ.ի ընթացքում օտարերկրյա պետություններում ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչությունների թիվը,
15. **Գծապատկեր 15.** 2010թ.-2015թ.թ.-ի ընթացքում ՀՀ արտաքին գործերի դիվանագիտական դպրոցի ուսանողների թիվը,
16. **Գծապատկեր 16.** 2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի ընթացքում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ղեկավար կազմի թիվը՝ ըստ սեռային բաշխվածության:
17. **Գծապատկեր 17.** 2010-2014թ.թ. և 2015թ.-ի 1-ին կիսամյակի դրությամբ ՁՏԿ-ներում հաշվառված աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների/ այդ թվում կանանց/ թվաքանակի վերաբերյալ,

18. **Գծապատկեր 18.** Քաղաքացիական ծառայողների թիվը՝ ըստ պաշտոնների և սեռային բաշխվածության:
19. **Գծապատկեր 19.** Մայրական մահացության դեպքերը:
20. **Գծապատկեր 20.** Ծննդոգնության ծառայությունների ֆինանսական մատչելիությունը. «մինչև» հավաստագրի ներդրումը և «հետո» (վճարել երեխայի ծննդի կապակցությամբ):
21. **Գծապատկեր 21.** Գրանցված ամուսնությունները Հայաստանի Հանրապետությունում:
22. **Գծապատկեր 22.** Գրանցված ամուսնալուծությունները Հայաստանի Հանրապետությունում:

## **ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ ՑԱՆԿ**

1. **Աղյուսակ 1.** ՀՀ պատգամավորների թիվը ՀՀ 1-ին հանրապետության խորհրդարանից սկսած մինչև 3-րդ հանրապետության ԱԺ 5-րդ գումարման ժամանակ:
2. **Աղյուսակ 2.** Ընդհանուր և իգական բնակչությունը ըստ ՆՍՀ երկու սցենարների, Հայաստան, 2020-2060թթ.՝ ըստ «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտության: