



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ**



ԱՐՏԱՋԵՐԹ ԶԵԿՈՒՅՑ

**ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՑՄԱՆ
ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐՆ ՈՒ
ԽՈԶԸՆԴՈՏՆԵՐԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ**



ԵՐԵՎԱՆ 2025





ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԴԱՏԱՅՈՒՄ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ԴԱՏԱՅՈՒՄԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԽՈՍԻՏՈՐՑ



Embassy of the
Kingdom of the Netherlands

Սույն արտահերթ զեկույցը պատրաստվել է «Լիբերալ քաղաքականության ինստիտուտ» հասարակական կազմակերպության հետ համատեղ՝ Հայաստանի Հանրապետությունում Նիդերլանդների Թագավորության դեսպանության օժանդակությամբ իրականացված «Հզորացնելով կանանց իրավունքների պաշտպաններին Հայաստանում» ծրագրի շրջանակներում:

ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐՆ ՈՒ ԽՈԶԸՆԴՈՏՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

ԳԼՈՒԽ 1. ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

1.1. ՀՀ օրենսդրությունը և միջազգային պարտավորությունները կանանց տնտեսական իրավունքների վերաբերյալ

Մարդու իրավունքների պաշտպանության ոլորտում գոյություն ունեցող իրավական մեխանիզմների շրջանակում առաջնային ուղղություններից է կանանց իրավունքների պաշտպանությունը:

Կանանց իրավունքների պաշտպանության և խթանման տեսանկյունից առանցքային կարևորություն ունեն խտրականության արգելքի ու գենդերային հավասարության սկզբունքները, որոնք իրենց ամրագրումն են ստացել ինչպես ներպետական, այնպես էլ միջազգային իրավական փաստաթղթերով:

Այսպես, Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի համաձայն՝ խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է: Ավելին՝ սահմանադրաիրավական հարթությունում կարևորելով կանանց և տղամարդկանց հավասարության երաշխավորումը՝ այս սկզբունքն առանձին ամրագրումն է ստացել 2015 թվականի փոփոխություններով Սահմանադրության 30-րդ հոդվածով, համաձայն որի՝ կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են: Բացի այդ, ըստ Սահմանադրության 86-րդ հոդվածի՝ որպես պետության քաղաքականության հիմնական նպատակ է ամրագրվել կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը:

Այսպիսով, գործող սահմանադրաիրավական կարգավորումներն ուղղակի դրույթներ և ուղենիշներ են պարունակում օրենսդրական մակարդակում կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքն ու գենդերային հավասարությունն ապահովելու, ինչպես նաև գործնականում այն պատշաճ կերպով իրացնելու նպատակով: Սա նշանակում է ոչ միայն կանանց իրավունքների պաշտպանություն կանանց նկատմամբ սեռով պայմանավորված խտրականության բացառման

տեսանկյունից, այլև իրավահավասարության երաշխավորում քաղաքականության մակարդակում և բոլոր շերտերում:

Ի կատարումն վերը նշված սահմանադրաիրավական կարգավորումների՝ աշխատաշուկայում իրավահավասարության և կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքի երաշխավորմանն ուղղված կարգավորումներ են ամրագրված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում (այսուհետ՝ նաև Օրենք):

Օրենքում, մասնավորապես, սահմանվում է «գենդերային խտրականություն» հասկացությունը, որը նկարագրվում է որպես սեռի հատկանիշով անձանց իրավունքներն ու շահերը սահմանափակող ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որն ուղղված է կամ հանգեցնում է քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ճանաչման, օգտագործման կամ իրականացման սահմանափակմանը կամ վերացմանը:

Օրենքն ամրագրում է նաև կարգավորումներ քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման (1-ին և 2-րդ հոդվածներ), միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրության, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխության (բարձրացում կամ իջեցում) արգելքի կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացման՝ որպես ուղղակի խտրականության ձևի վերաբերյալ (6-րդ հոդված):

Օրենքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետությունը՝ ի դեմս Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով լիազորված մարմինների և պաշտոնատար անձանց, իրավական, կազմակերպական և այլ մեխանիզմների միջոցով կանանց և տղամարդկանց համար երաշխավորում և ստեղծում է պետության կառավարմանը մասնակցելու համար հավասար հնարավորություններ:

Օրենքի 13-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական մարմնում և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակազմերում աշխատողներին պաշտոններում նշանակելիս, աշխատանքային առաջխաղացում կամ մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային ունակությունների կատարելագործման նպատակով վերապատրաստման, ուսուցման գործուղում իրականացնելիս բացառվում են գենդերային խտրականության դրսևորումները:

Ինչպես նկատում ենք, Օրենքում ամրագրված են գենդերային խտրականության արգելքին, իրավահավասարության երաշխավորմանն ուղղված որոշակի կարգավորումներ, մինչդեռ վերջիններս ձևակերպված են առավել ընդհանրական

կերպով: Օրենքում ամրագրված կարգավորումներն առավելապես արտացոլում են դրույթներ ու նվազագույն երաշխիքներ, որոնք ուղղված են կանանց՝ տնտեսական ոլորտում խտրականությունից պաշտպանությանը: Այսպես, օրինակ, Օրենքով երաշխավորվում է միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրության կամ վարձատրության փոփոխությանն ուղղված աշխատանքի պայմանների վատթարացման արգելքը և այլն: Ներկայացվածի հետ մեկտեղ Օրենքի կարգավորումներն իրենց բովանդակությամբ չեն պարունակում որևէ դրույթ, որոնք ուղղված են տնտեսական կյանքում կանանց իրավունքների ու հնարավորությունների խթանմանն ու տնտեսական կյանքում կանանց առաջխաղացման համար նպաստավոր պայմանների ու միջավայրի ձևավորմանը:

Կանանց տնտեսական իրավունքների պատշաճ իրացմանն ուղղված կարևորագույն երաշխիքներից է խտրականության բացառումը՝ սեռական անձեռնմխելիության երաշխավորմանն ուղղված անվտանգ ու ապահով աշխատանքային միջավայրի ձևավորման համատեքստում:

2019 թվականի հոկտեմբերի 19-ին ուժի մեջ մտած «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքով Աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվել է 3.1 հոդվածով, որով սահմանվել է խտրականության, կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման (...) դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորման, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ պայմանի սահմանման արգելքը:

Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականին կատարված փոփոխություններով նախատեսվել է նաև աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգության արգելքը (հոդված 3.3): Սակայն նշված նորմի պատշաճ կիրառման ապահովման տեսանկյունից խնդրահարույց է այն հանգամանքը, որ օրենսդրությամբ չեն սահմանվել նշված արարքի համար պատասխանատվության կիրառման իրավական կառուցակարգեր: Այսպես՝

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, անդրադարձ կատարելով սեռական ոտնձգությանը, չի սահմանում պատասխանատվության որևէ միջոց ոտնձգողի նկատմամբ: Ուստի, կարգավորված չեն սեռական ոտնձգության դեպքում գործադրողի նկատմամբ առաջացող իրավական հետևանքները, ինչպիսիք են, օրինակ՝ կարգապահական պատասխանատվությունը, աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը և այլն:

- Աշխատանքում սեռական ոտնձգության դեպքերի մասին հաղորդման ու դրանց քննության կարգ օրենսդրությամբ նախատեսված չէ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության կամ սեռական ոտնձգության արգելքին, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող հարցերը կանոնակարգվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով:
- Օրենսդրությունը չի նախատեսում սեռական ոտնձգության դեպքերի կանխարգելման ու բացառման ոլորտում պետության ու գործատուի պարտականությունները, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու կարգավորումներ, դեպքերի վերաբերյալ բողոքների քննություն չիրականացնելու համար պատշաճ ընթացակարգեր:
- Ինչպես հանրության շրջանում, այնպես էլ պետական համակարգի և մասնավոր հատվածի աշխատողների համար սեռական ոտնձգության դեպքերի մասին հաղորդման ընթացակարգերի մասին իրազեկվածության մակարդակը խիստ ցածր է:

Նշվածի պարագայում ապահովված չէ աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվող անձանց իրավունքների, ներառյալ՝ արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի պաշտպանությունը: Մինչդեռ, միջազգային իրավական կարգավորումներն ամրագրում են առանց բռնության և ոտնձգությունների աշխատանքի իրավունքի իրացման երաշխավորման ու գործուն կառուցակարգեր ներդնելու պետությունների պարտականությունը:

Աշխատանքային օրենսգիրքը երաշխիքներ է նախատեսում նաև հղի կանանց կամ մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատող մայրերի պաշտպանության համար՝ նախատեսելով կարգավորումներ աշխատանքային պայմանագիրը կնոջ հղիության կամ երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում լուծելու արգելքի (114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1, 2.2 կետեր), աշխատող կնոջը հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ տրամադրելու, մայրության պաշտպանության (258-րդ հոդված), ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (141-րդ հոդված), երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատանքի էական պայմանները նվազ բարենպաստ պայմանների փոփոխելու արգելքի (105-րդ հոդված, 1.1 կետ) առնչությամբ:

2023 թվականի մայիսի 3-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն օրենքը, որով, ի թիվս այլ փոփոխությունների, ընդլայնվել են երեխա ունեցող աշխատողների իրավունքները: Մասնավորապես, հնարավորություն է տրվել ոչ թե մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողին իրավունք տալ նվազեցնելու իր աշխատաժամանակը, այլ նաև մինչև երկու: Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջման մասով կարգավորումը վերանայվել է, հանվել է երեխային կրծքով կերակրելու պայմանը և նախատեսվել, որ բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում է տրամադրվում մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը: Նշված կարգավորումը նախատեսող դրույթում մեծացվել է նաև երեխայի տարիքային շեմը՝ մեկուկես տարեկանի փոխարեն՝ երկու տարեկան:

Սահմանադրությամբ երաշխավորվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքը: Մասնավորապես, Սահմանադրության 59-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի տնտեսական, ներառյալ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունք: Այս իրավունքի իրականացման պայմանները և կարգը սահմանվում են օրենքով:

Միաժամանակ, Սահմանադրության 86-րդ հոդվածում տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակների շարքում նշված է նաև գործարար միջավայրի բարելավումը և ձեռնարկատիրության խթանումը:

Պետության Սահմանադրությամբ ստանձնած քաղաքականության նպատակների իրագործմանն ուղղված պետությունը մշակել է ռազմավարական փաստաթղթեր տարբեր ուղղություններով, որոնք նախանշում են այդ նպատակների համատեքստում ձեռնարկվելիք ու կատարման ենթակա միջաջառումները:

ՀՀ կառավարության 2025 թվականի ապրիլի 23-ի թիվ 482-Լ որոշմամբ հաստատված՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2025-2028 թվականների ռազմավարությունով սահմանվել են հինգ գերակայություններ՝

1. կառավարման բոլոր ոլորտներում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց առաջխաղացման ազգային

մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար ու լիարժեք մասնակցության հնարավորությունների ապահովում և ընդլայնում.

2. սոցիալ-տնտեսական բնագավառում՝ աշխատաշուկայում, տնտեսության տարբեր ճյուղերում, աշխատանքային գործունեության մեջ գենդերազգայուն մոտեցումների խրախուսում, աշխատուժի գենդերային խզվածքի նվազում և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների բարելավում.

3. կրթության և գիտության ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց և տղամարդկանց լիարժեք մասնակցության խթանում, հավասար հնարավորությունների ընդլայնում.

4. առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովում.

5. գենդերային բռնության և խտրականության կանխարգելում ու հաղթահարում, ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանություն և աջակցություն:

Այս առումով խիստ կարևոր է նման ռազմավարական փաստաթղթերի առկայությունը, այդ փաստաթղթերով նախատեսված միջոցառումների կանոնավոր ու պատշաճ կատարումն ու քաղաքականությունների մշակմամբ դրանց իրականացման շարունակականությունն ու անընդհատությունը:

Ուստի մտահոգիչ է այն իրավիճակը, երբ ռազմավարական փաստաթղթերը որոշակի ժամանակահատվածով բացակայում են կամ դրանց ընդունումը ձգձգվում է, քանի որ այդ իրավիճակը խոչընդոտում է թիրախային և նպատակաուղղված քաղաքականության իրականացմանը:

ՀՀ կառավարության 2020 թվականի օգոստոսի 27-ի թիվ 1443-Լ որոշմամբ հաստատված փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման 2020-2024 թվականների ռազմավարության առաջնային ուղղություններից է ձեռնարկատիրական մշակույթի խթանումը, որի շրջանակում, ի թիվս այլնի, կարևորվել է թիրախավորված միջոցառումների իրականացումը՝ ուղղված կանանց և երիտասարդության շրջանում ձեռներեցության ավելացմանը՝ հատկապես մարզերում:

Կանանց տնտեսական իրավունքների համատեքստում Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է նաև միջազգային իրավական պարտավորություններ խտրականության արգելքի ու գենդերային հավասարության երաշխավորման ուղղությամբ վավերացնելով կանանց իրավունքներն ամրագրող միջազգային պայմանագրեր և կոնվենցիաներ ու ստանձնելով կանանց և տղամարդկանց՝ պատմականորեն արմատավորված անհավասարության վերացման,

կանանց իրավունքների ճանաչման, դրանց պաշտպանության և հավելյալ երաշխիքների սահմանման պարտականություն:

Խտրականության արգելքի ու գենդերային հավասարության հիմքերը դրվել են Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում (2-րդ և 7-րդ հոդվածներ), որոնք հետագայում առանցքային նշանակություն են ունեցել կանանց՝ հավասար պայմաններով տնտեսական իրավունքների իրացման միջազգային իրավական երաշխիքների ձևավորման հարցում:

Խտրականության արգելքի ու գենդերային հավասարության սկզբունքներն իրենց ամրագրումն են ստացել նաև «Քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրով (3-րդ և 26-րդ հոդվածներ), «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրով (2-րդ հոդվածի 2-րդ մաս և 3-րդ հոդված), «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայով (10-րդ և 11-րդ հոդվածներ), «Կանանց քաղաքացիական իրավունքների մասին» կոնվենցիայով (հոդված 2-ով և 3-ով), Եվրոպայի խորհրդի «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայով (14-րդ հոդված):

Հիշատակման արժանի է նաև Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ Խարտիա) 20-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը հետևյալ ոլորտներում՝

ա) աշխատանքի մատչելիությունը, աշխատանքի ազատումից և մասնագիտական վերամիավորումից պաշտպանվածությունը,

բ) մասնագիտական ուղղվածությունը, ուսուցումը, վերուսուցումը և վերականգնումը,

գ) զբաղվածության և աշխատանքային պայմանները՝ ներառյալ վարձատրությունը,

դ) աշխատանքային զարգացումը՝ ներառյալ պաշտոնեական առաջխաղացումը:

«Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» Ժնևի կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է, ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի

հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով:

Այս համատեքստում հարկ է նշել, որ 2024 թվականի դեկտեմբերի 27-ի թիվ 2083-Լ որոշմամբ հաստատվել է Զբաղվածության 2025-2031 թվականների ռազմավարական ծրագիրը՝ ուղղված, ի թիվս այլնի, կանանց զբաղվածության աճին նպաստելուն, կանանց ձեռներեցության զարգացմանը:

Հատկապես մեծ կարևորություն ունեն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաները, որոնք ևս ուղղված են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության երաշխավորմանը աշխատանքային իրավունքների իրացման շրջանակներում: Հատկանշական են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին (թիվ 100), Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին (թիվ 111) կոնվենցիաները, որոնք վավերացվել են նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից: Ավելին՝ ներկայացվածից բացի կանանց աշխատանքային իրավունքների բարձր երաշխիքների ամրագրման ու գենդերային հավասարության ապահովման նպատակով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ընդունվել են Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին (թիվ 156) կոնվենցիան և «Մայրության պաշտպանության մասին» (թիվ 183) կոնվենցիան, որոնք դեռևս Հայաստանի Հանրապետությունը չի վավերացրել:

Գենդերային հավասարության տեսանկյունից համաշխարհային լուծումների ձևավորման կարևորությունը հաշվի առնելով՝ Կայուն զարգացման 2030 թվականի օրակարգը հիշարժան է որպես համապարփակ փաստաթուղթ, որը նպատակ ունի ապահովել ներառականություն և հավասար մասնակցություն՝ գենդերային հավասարության երաշխավորման հատուկ շեշտադրմամբ: ՄԱԿ-ի «2030 թվականի կայուն զարգացման օրակարգը» ուղղված է մարդու իրավունքների ու մարդու արժանապատվության հարգման, իրավունքի գերակայության, արդարության, հավասարության ու խտրականության բացառման սկզբունքների վրա հիմնված աշխարհի կառուցմանը: Կայուն զարգացման 5-րդ նպատակը գենդերային հավասարության հասնելն ու բոլոր կանանց և աղջիկներին հզորացնելն է: 8-րդ նպատակն ուղղված է կայուն, ներառական և տնտեսական աճին, լիարժեք և արդյունավետ զբաղվածությանը և բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքին նպաստելուն^[1]:

Կայուն զարգացման 5-րդ նպատակի շրջանակներում, ի թիվս այլնի, առանձնացվում են հետևյալ թիրախները

5.4 Ճանաչել և արժևորել չվարձատրվող տնային և խնամքի աշխատանքը՝ հանրային ծառայությունների տրամադրման, ենթակառուցվածքների և սոցիալական պաշտպանության քաղաքականությունների և տնային տնտեսությունում կամ ընտանիքում, ինչպես հատուկ է տվյալ երկրին, համատեղ պատասխանատվության խթանման միջոցով:

5.5 Ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում ղեկավար դիրք զբաղեցնելու համար:

5.գ Ընդունել և ամրապնդել առողջ քաղաքականություն և կիրարկելի օրենսդրություն՝ գենդերային հավասարության խթանման և բոլոր մակարդակներում բոլոր կանանց և աղջիկների զորացման նպատակով:

Կանանց համար ավելի մեծ հավասարության և հնարավորությունների ընդլայնմանն են ուղղված կանանց կարգավիճակի վերաբերյալ չորրորդ համաշխարհային կոնֆերանսի ժամանակ հաստատված Պեկինի հռչակագիրն ու գործողությունների ծրագիրը,^[2] որով սահմանվում են գենդերային հավասարությունը և կանանց տնտեսական զորացումը խթանող համապատասխան սկզբունքներ (*Ռազմավարական նպատակ Բ. Կանանց կրթություն և ուսուցում, Ռազմավարական նպատակ Զ. Կանայք և տնտեսությունը, Ռազմավարական նպատակ Ի. Կանայք և շրջակա միջավայրը*)՝ առաջարկելով, որ կառավարությունները քայլեր ձեռնարկեն գենդերային բաղադրիչը ներառելու բոլոր պետական հաստատություններում, ռազմավարություններում ու ծրագրերում, նաև քայլեր ձեռնարկեն կանանց ներգրավվածությունը պատշաճ մակարդակով ապահովելու համար ինչպես կառավարման մարմիններում, այնպես էլ դատական համակարգում, ընտրովի պաշտոններում:

Հարկ է նկատել, որ գենդերային հավասարությունն ու խտրականության արգելքը ամրագրված են միջազգային իրավական մի շարք այլ փաստաթղթերում, որոնցով ամրագրված պարտավորություններ ՀՀ-ն չի ստանձնել: Այսպես, օրինակ, «Հիմնարար իրավունքների մասին» Եվրոպական միության խարտիայի 21-րդ և 23-րդ հոդվածներով արգելվում է սեռի հիմքով ցանկացած խտրականություն և բոլոր ոլորտներում սահմանվում է տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի իրավունքը, այդ թվում՝ աշխատանքի, աշխատելու և վարձատրության հետ կապված հարցերում:

Վկայակոչված իրավական ակտերի վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնելու, որ իրավական ակտերը հիմնականում գենդերային առումով չեզոք են,

և դրանցում ամրագրված կարգավորումները ուղղված են խտրականության բացառմանն ու գենդերային հավասարության ապահովմանը: Մինչդեռ բացակայում են կանանց իրավունքների խթանմանը վերաբերելի կոնկրետ և որոշակի կարգավորումներ, ինչը կարող է հանգեցնել կանանց իրավունքների պատշաճ երաշխավորմանն առնչվող խնդիրների և բավարար չէ իրավակիրառ պրակտիկայում կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման ճանապարհին առաջացող խոչընդոտների վերացման համար: Առկա օրենսդրական կարգավորումներն ապահովում են կանանց իրավունքների երաշխավորման նվազագույն շեմը, չեն երաշխավորում միջազգային իրավական փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների ամբողջական կատարումը և պատշաճ կերպով չեն հասցեավորում խնդիրները ժամանակակից զարգացումներին համահունչ:

Օրինակ՝ գրականության մեջ հիշատակվում է Մոլդովայի փորձը, որտեղ նպատակաուղղված քայլեր են ձեռնարկվում՝ աջակցելու ընտանիքներին և հատկապես աշխատող մայրերին: Այս աջակցությունը հիմնված է մի շարք օրենսդրական նախաձեռնությունների վրա, որոնք ապահովում են աշխատավայրում ավելի բարենպաստ պայմաններ ծնողներին:

Մասնավորապես, նախատեսվում է ճկուն աշխատանքային համակարգ, որտեղ աշխատողները կարող են ընտրել ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ, ինչը մեծապես հեշտացնում է ընտանիքի և աշխատանքի համատեղումը: «Երեխաների խնամքի այլընտրանքային ծառայությունների մասին» Մոլդովայի Հանրապետության 2022 թվականի դեկտեմբերի 29-ի թիվ 367 օրենքի 7-րդ հոդվածի հիման վրա աշխատատեղերում գործատուները ստեղծում են երեխաների խնամքի այլընտրանքային ծառայություններ¹:

Բացի այդ, Աշխատանքային օրենսգրքի և «Երեխաներ ունեցող ընտանիքներին նպաստների մասին» Մոլդովայի Հանրապետության Կառավարության 15.11.2002 թվականի թիվ 1478 որոշման հիման վրա պետությունը տրամադրում է երեխայի խնամքի նպաստ, որը կազմում է աշխատավարձի 90 տոկոսը, և 12 ամսվա ծնողական արձակուրդ, ինչը թույլ է տալիս ծնողներին լիարժեք ժամանակ հատկացնել երեխայի խնամքին առանց ֆինանսական անհանգստության²:

Մոլդովայի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 124.1-րդ հոդվածի հիման վրա հայրերին տրամադրվում է 15-օրյա ծնողական արձակուրդ: Այս արձակուրդը հայրերին հնարավորություն է տալիս ակտիվորեն մասնակցել նորածնի

¹ Հասանելի է https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=147481&lang=ro հղումով:

² Հասանելի է https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=148674&lang=ro հղումով:

խնամքին և աջակցել ընտանիքին, ինչպես նաև նպաստում է ընտանիքում հավասար պատասխանատվության ձևավորմանը:

Այս բոլոր միջոցառումները նպատակ ունեն ստեղծելու այնպիսի սոցիալական և աշխատանքային պայմաններ, որոնք կնպաստեն ընտանիքների կայուն զարգացմանը և կնվազեցնեն աշխատանքի և ընտանիքի միջև ընտրության հավասարակշռության ապահովմանը: Այս մոտեցումը կարևոր է բարելավված ժողովրդագրական ցուցանիշներ և ավելի արդիական, մարդակենտրոն աշխատանքային միջավայր ձևավորելու տեսանկյունից:

Նման մոտեցումները կարող են ողջունելի լինել նաև մեր հասարակական միջավայրի տեսանկյունից, քանի որ ստեղծում են առավել կայուն երաշխիքներ աշխատանքային իրավունքների երաշխավորման և պատշաճ կիրառման տեսանկյունից:

1.2. Պետական կառույցների գործառույթները կանանց տնտեսական իրավունքների պաշտպանության և խթանման գործում

«Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին» օրենքով հաստատված հավելվածի 1-ին կետի համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը մշակում և իրականացնում է *աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության*, բնակչության զբաղվածության, կամավոր աշխատանքի, ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում սոցիալական ապահովության, պետական կենսաթոշակային ապահովության, սոցիալական աջակցության, ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների տրամադրման, սոցիալական բնակարանային ֆոնդի ձևավորման, ժողովրդագրական պետական քաղաքականության, *ընտանիքի, կանանց և երեխաների սոցիալական պաշտպանության*, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և տարեցների սոցիալական պաշտպանության, Հայաստանի Հանրապետությունում ապաստան ստացած փախստականների, տեղահանվածների, երկարաժամկետ միգրանտների և հարկադիր վերադարձող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների ինտեգրման կամ վերաինտեգրման ոլորտներում Կառավարության քաղաքականությունը:

Ասվածին զուգահեռ՝ Կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրի «Տնտեսություն» վերտառությամբ հատվածում ամրագրված է, որ առանց տնտեսապես ակտիվ քաղաքացիների տեսակարար կշռի զգալի աճի հնարավոր չէ

տնտեսական աճի ապահովումը, որը ենթադրում է նաև տնտեսական կյանքում կանանց և երիտասարդների մասնակցության դերի զգալի աճ:

Կառավարության ծրագրով, ի թիվս այլնի, նախատեսված է, որ՝

- Հայաստանի տնտեսության մեջ կանանց և երիտասարդների դերակատարությունը բարձրացնելու նպատակով իրականացվելու են միջազգային շուկաներում վերջիններիս գործարար կապերի և մրցունակ կարողությունների զարգացմանն ուղղված ծրագրեր: Տնտեսության տարբեր ոլորտներում ստեղծվելու են կանանց ներգրավման, մասնավորապես՝ աշխատանքը և մայրությունը համատեղելու համար առավել լայն հնարավորություններ:
- Բարձրացվելու են զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի հասցեականությունն ու արդյունավետությունը, ըստ անհրաժեշտության ներդրվելու են նոր ծրագրեր՝ նպատակաուղղված աշխատաշուկայում երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, կանանց մրցունակության բարձրացմանը, «կրթություն-աշխատաշուկա» փոխառնչությունների խթանմանը: Երեխա ունեցող ծնողների համար շարունակվելու են բարելավվել աշխատանքը և երեխայի խնամքը համատեղելուն աջակցող միջոցառումները:
- Ընդլայնվելու են մարզերում և Երևանում գործող՝ ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց աջակցության կենտրոնների կողմից տրամադրվող աջակցության տեսակները և մատուցվող ծառայությունները, նրանց կողմից իրականացվող ծրագրերը՝ նպատակ ունենալով ներդնել կանանց տնտեսական զարգացմանն ու հզորացմանն ուղղված աջակցության նոր տեսակներ:
- Մշակվելու և իրականացվելու են գենդերային հավասարությանը հասնելուն ուղղված պետական նպատակային ծրագրեր և միջոցառումներ՝ միտված հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հնարավորությունների միջև անհավասարության վերացմանը:

Հատկանշական է, որ ՀՀ կառավարության 2025 թվականի ապրիլի 23-ի թիվ 482-Լ որոշմամբ հաստատված՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2025-2028 թվականների ռազմավարությունով սահմանվել են հինգ գերակայություններ՝

1. Կառավարման բոլոր ոլորտներում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց առաջխաղացման ազգային

մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար ու լիարժեք մասնակցության հնարավորությունների ապահովում և ընդլայնում.

2. սոցիալ-տնտեսական բնագավառում՝ աշխատաշուկայում, տնտեսության տարբեր ճյուղերում, աշխատանքային գործունեության մեջ գենդերազգայուն մոտեցումների խրախուսում, աշխատուժի գենդերային խզվածքի նվազում և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների բարելավում.

3. կրթության և գիտության ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց և տղամարդկանց լիարժեք մասնակցության խթանում, հավասար հնարավորությունների ընդլայնում.

4. առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովում.

Կանանց տնտեսական իրավունքների պաշտպանության և խթանման տեսանկյունից էական նշանակություն ունի կանանց իրավունքներին, ներառյալ որոշումների կայացման գործընթացում նրանց ներգրավմանը վերաբերելի իրավական կարգավորումների ամրագրումը ոլորտային օրենսդրությամբ:

Այսպես, Սահմանադրության 89-րդ հոդվածով ամրագրված են կարգավորումներ Ազգային ժողովի կազմի և ընտրության կարգի վերաբերյալ, մինչդեռ վերջինով բացակայում են գենդերային հավասարությունն ապահովելուն ուղղված կարգավորումները:

Ասվածին զուգահեռ՝ Ընտրական օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի առաջին մասում առաջին համարից սկսած՝ ցանկացած ամբողջ թվով եղյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70 տոկոսը:

Այս դրույթից բխում է, որ կուսակցություններում կամ դաշինքներում ապահովվում է **յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների առնվազն 30 տոկոսի ներգրավվածություն:**

Այնուհետև, Ընտրական օրենսգրքի 100-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ ընտրական ցուցակի առաջին մասից մանդատից հրաժարված կամ պատգամավոր ընտրված և լիազորությունները վաղաժամկետ դադարած պատգամավորի մանդատը Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի արձանագրությամբ այդ մասին հանձնաժողովին իրազեկելուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում, տրվում է այդ կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի հերթական հաջորդ թեկնածուին, իսկ եթե դրա արդյունքում տվյալ խմբակցության որևէ սեռի ներկայացուցիչների թիվը

նվազում է և արդյունքում ցածր է լինելու 25 տոկոսից, ապա տրվում է այդ կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի նվազ ներկայացված սեռի հաջորդ թեկնածուին, եթե կա:

Այսինքն՝ օրենսգիրքը նախատեսում է, որ Ազգային ժողովում **յուրաքանչյուր սեռի ներգրավվածությունը չի կարող լինել 25 տոկոսից պակաս:**

Հարկ է նկատել, որ ոլորտային օրենսդրությամբ բացակայում են **Ազգային ժողովի ղեկավար կազմում պաշտոններ զբաղեցնելու կամ Կառավարության կազմում սեռերի հավասար ներկայացվածությունն ապահովելու իրավական կառուցակարգերը**, ինչը փաստացի սահմանափակում է հավասար մասնակցության երաշխիքների արդյունավետությունը:

Ընտրական օրենսգրքի 42-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի կազմում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երեքից:

«Տեսալսողական մեդիայի մասին» օրենքի 35-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կարգավորող պետական մարմինը բաղկացած է յոթ անդամից: Կարգավորող պետական մարմնի անդամներին Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի առաջարկությամբ ընտրում է Ազգային ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն երեք հինգերորդով, վեց տարի ժամկետով: Կարգավորող պետական մարմնում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երեքից:

Հաշվեքննիչ պալատում, Կենտրոնական բանկում, Մրցակցության պաշտպանության հանձնաժողովում, Հանրային ծառայությունները կարգավորող հանձնաժողովում, Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովում տարբեր սեռերի ներգրավվածության առնչությամբ կարգավորումները բացակայում են:

Ինչպես նկատում ենք, կանանց ներգրավվածության տեսանկյունից, այդ թվում՝ տնտեսական կամ որոշումների կայացման գործընթացներում մասնակցության առումով, պետական մարմիններում միասնական մոտեցում առկա չէ, մասնավորապես՝ որոշ դեպքերում ամրագրված են առանձին կարգավորումներ, մի շարք դեպքերում էլ առհասարակ բացակայում են կառուցակարգերը հարաբերությունների կարգավորման առնչությամբ: Սեռերի հավասար ներկայացվածության հարցում միասնական մոտեցման բացակայությունը կարող է հանգեցնել հավասար հնարավորությունների երաշխավորման խոչընդոտների և գործնականում տնտեսական իրավունքների անհամաչափ իրացման իրավիճակի:

Վերոշարադրյալը հիմք է տալիս եզրակացնելու, որ հանրային իշխանության և ինքնավար մարմինների մեծ մասում առհասարակ բացակայում են տարբեր սեռերի

պարտադիր ներգրավվածությանն ուղղված պատշաճ իրավական կառուցակարգեր, իսկ մի մասում էլ նախատեսված կարգավորումները ամրագրում են սեռային ներգրավվածության ապահովման ցածր շեմ:

1.3. Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների արձանագրումները կանանց տնտեսական իրավունքների պաշտպանության ու խթանման գործում

Կանանց իրավունքների պաշտպանության ու խթանման համատեքստում կարևորագույն նշանակություն ունեն ոլորտում գործունեություն իրականացնող հասարակական կազմակերպությունները: Գենդերային հավասարության քաղաքականության արդյունավետ իրագործման համար քաղաքացիական հասարակության ակտիվ մասնակցության կարևորության մասին է վկայում «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածի կարգավորումը, որով գենդերային հավասարության առաջընթացին քաղաքացիական հասարակության մասնակցությունը սահմանվում է որպես գենդերային հավասարության քաղաքականության հիմնական սկզբունքներից մեկը: Այդ մասնակցությունն ապահովում է հաշվետվողականություն, բազմակողմանիություն և ներառականություն գենդերային քաղաքականությունների ձևավորման և իրագործման մեջ:

Բացի այդ, նույն օրենքի 17-րդ հոդվածը նախատեսում է քաղաքացիական հասարակության աջակցությունը գենդերային հավասարության ապահովմանը՝ սահմանելով այդ առումով քաղաքացիական հասարակության անդամների հիմնական իրավունքները:

Կանանց հզորացման ու իրավագործման, գենդերային հավասարության ու աշխատաշուկայում և տնտեսության մեջ կանանց մասնակցության խթանման նպատակով քաղաքացիական հասարակությունն ակտիվ գործունեություն է ծավալում՝ բարձրացնելով քաղաքականությունների մշակման և օրենսդրական բարեփոխումների կարևորության հարցեր, ձեռնարկելով մի շարք ծրագրեր ու միջոցառումներ, ինչպես նաև իրականացնելով ուսումնասիրություններ և հետազոտություններ, որոնք կարևոր դեր են խաղում ոլորտում քաղաքականության ձևավորման և հանրային իրազեկման գործում:

Այսպես, օրինակ, Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոնը ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության «Կանանց տնտեսական հզորացումը Հարավային

կովկասում» ծրագրի շրջանակում իրականացրել է «Հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ՀՀ գործող համակարգի բացերը» հետազոտությունը, որի արդյունքում վերհանվել են ՀՀ-ում գործող՝ հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման տեսանկյունից ՀՀ իրավական կարգավորումների խնդիրներն ու թերությունները, աշխատավայրում ռիսկերի գնահատման գործընթացի ինստիտուցիոնալ հիմքերի բացակայությունը, հղի և կրծքով կերակրող կանանց աշխատանքային ռիսկերի գնահատման գործընթացի թերությունները և համակարգային փոփոխությունների անհրաժեշտությունը՝ հիմք ընդունելով ԱՄԿ 155-րդ (Աշխատանքային անվտանգության և առողջության մասին), 183-րդ (Մայրության պաշտպանության մասին) կոնվենցիաները և ԵՄ 92/85/EEC հրահանգը:

Հետազոտությամբ, մասնավորապես, վերհանվել են հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման համակարգի հետևյալ թերությունները և բացերը՝ միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանության տեսանկյունից.

- Հայաստանում գործող կարգավորող դաշտը բավարար չէ հղի և կրծքով կերակրող կանանց մասնագիտական ռիսկերի գնահատման համար, քանի որ չկա գործոնների վրա հիմնված արդյունավետ համակարգ՝ հղի և կրծքով կերակրող կանանց աշխատավայրում ռիսկերի գնահատման համար:
- Ենթաօրենսդրական ակտերի բազմազան բնույթը դժվարեցնում է գործատուների կողմից օրենսդրության կիրարկումը և Տեսչական մարմնի կողմից վերահսկողության իրականացումը:
- Գործող կանոնակարգերն ու երաշխիքները վերաբերում են ոչ թե կրծքով կերակրող բոլոր կանանց, այլ միայն մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամողներին՝ անկախ կրծքով կերակրողի կարգավիճակից³:

Հետազոտությամբ ներկայացվել են մի շարք առաջարկություններ, որոնք, ի թիվս այլնի, հանգում են հետևյալներին.

- Վավերացնել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) թիվ 155, 187, 161 և 183 կոնվենցիաները:

³ «Հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ՀՀ գործող համակարգի բացերը» հետազոտություն, 2022: https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/AM-Healthy_and_Safe_Working_Conditions_for_Pregnant_and_Breastfeeding_Women.pdf

- Ընդունել Աշխատանքի անվտանգության և առողջության (ԱԱԱ) քաղաքականությունը՝ անդրադառնալով թիվ 155 կոնվենցիայով նախատեսված բոլոր խնդիրներին:
- Վերանայել աշխատանքի անվտանգության և առողջության ոլորտը կարգավորող օրենսդրական դաշտը՝ սահմանել ավելի քան 20 աշխատող ունեցող գործատուների պարտավորությունը՝ ապահովելու աշխատանքի անվտանգության և առողջության ոլորտում որակյալ մասնագետների առկայությունը՝ աշխատավայրում ռիսկի գնահատում իրականացնելու համար բավարար հմտություններով, հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար բավարար հմտություններով, հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար հատուկ գնահատում իրականացնելու հստակ պարտավորությամբ, ինչպես նաև նախատեսել համապատասխան մարմնի պատասխանատվությունը՝ աջակցելու և ուղղորդելու գործատուներին իրենց պարտականությունների կատարման հարցում:
- Փոփոխել Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը, մասնավորապես, ընդլայնել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխաներին խնամող կանանց համար սահմանված երաշխիքների ծածկույթը՝ ներառելով կրծքով կերակրող բոլոր կանանց, անկախ նրա երեխայի տարիքից: Ամրագրել կնոջ իրավունքը՝ վերադառնալու իր աշխատանքին հղիության ու կրծքով կերակրմանն առնչվող ռիսկերի վերացումից հետո: Սահմանել կին աշխատողի իրավունքը՝ ծանոթանալու իր գործատուի կողմից աշխատավայրի ռիսկերի գնահատման արդյունքներին, որի հնարավորությունը գործատուն պարտավոր է ապահովել:
- Վերանայել ծանր, վնասակար և վտանգավոր աշխատանքների ցանկը սահմանող ենթաօրենսդրական ակտերը, (...) ապահովել բոլոր ենթաօրենսդրական ակտերում հղի և կրծքով կերակրող կանանց առնչվող կոնկրետ չափանիշների ներառումը:
- Փոփոխություններ կատարել «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենքում, տեսչական մարմինների կանոնադրությունում և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքում՝ սահմանելով տեսչական մարմնի իրավասությունը՝ պատասխանատվության ենթարկելու գործատուներին այն դեպքում, երբ

գործատուն չի իրականացրել աշխատավայրում ռիսկի գնահատում հղի և կրծքով կերակրող կանանց և նրանց երեխաների համար (...)⁴:

Վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ջատագովներից է «Կետ 33» տեղեկատվական, իրավապաշտպան հասարակական կազմակերպությունը, որի առաքելությունն է շահերի պաշտպանությամբ աջակցել վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց լինել իրազեկված և պաշտպանել իրավունքները և ունենալ հարմարավետ միջավայր: «Կետ 33» կազմակերպությունը «Վաղ մայրության շրջանում գտնվող կանանց իրավունքների պաշտպանության ջատագովություն» ծրագրի շրջանակում կատարել է հետազոտություն՝ «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը» թեմայով⁵:

Հետազոտությունում արձանագրված են մի շարք կարևոր նկատառումներ և խնդիրներ, որոնք անդրադառնում են կանանց աշխատանքային իրավունքների իրականացման գործնական դժվարություններին:

Մասնավորապես, հետազոտության հիմնական արձանագրումները հանգում են հետևյալին.

- Աշխատանքային օրենսգրքի 251-րդ հոդվածում նշվում է կազմակերպությունում *երեխաներին կրծքով կերակրելու համար կահավորված սենյակների մասին*, սակայն հստակ սահմանված չէ, թե կոնկրետ որ հաստատություններում և քանի կերակրասենյակ է նախատեսվում ունենալ:
- Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով նախատեսվում է *երեխային կրծքով կերակրելու համար լրացուցիչ ընդմիջում տրամադրելու մասին*, սակայն գործնականում այս դրույթի կիրառելիությունը գրեթե անհնար է՝ հաշվի առնելով կերակրասենյակների կամ երեխաների խնամքին հատկացված տարածքների բացակայությունը աշխատավայրերում, հանրային տրանսպորտի անկանոն աշխատանքը և այլ հանգամանքներ:

⁴ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 28-29.

⁵ «Վաղ մայրության շրջանում կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքներն ու աջակցման ծրագրերը» Երևան, 2021. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/18567.pdf>

- ՀՀ օրենսդրությամբ ճկուն աշխատանքային ժամեր նախատեսված չեն հղի կամ մանկահասակ երեխա ունեցող կանանց համար: Կինը ընտրության առջև է կանգնում. կա՛մ աշխատել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով և ունենալ քիչ եկամուտ, կա՛մ աշխատել ամբողջ դրույքով և ռիսկի տակ դնել մանկահասակ երեխայի կրծքով կերակրվելու իրավունքն ու բավարար խնամքը:
- Հաշվի առնելով այն, որ գործունեության մի շարք տեսակների դեպքում հնարավոր է աշխատանքը կազմակերպել հեռավար, ճկուն ժամային գրաֆիկով և պայմաններով, առաջարկվել է օրենսդրությամբ ամրագրել կնոջ իրավունքը՝ ընտրելու ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակով կամ ամբողջական աշխատանքային ժամանակով, սակայն ճկուն գրաֆիկով աշխատելու վերաբերյալ՝ մինչև երեխայի երեք տարին լրանալը:
- Աշխատանքային օրենսդրությամբ կարգավորված չէ գործատուին հղիության մասին տեղեկանք ներկայացնելու ընթացակարգը:
- Առաջարկվել է կնոջ հղիության մասին ծանուցումը/տեղեկանքը էլեկտրոնային տարբերակով պարզաճ ժամկետում փոխանցվի գործատուին այն բուժհաստատության կողմից, որտեղ կինը հաշվառվել է որպես հղի:
- «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագիր. փոխհատուցվում է դայակի կամ խնամքի կենտրոնի վճարը 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է: Ծրագրին մասնակցում են երեխայի խնամքի արձակուրդից մինչև երեխայի 2 տարեկանը լրանալը աշխատանքի վերադարձողները: Եվ ծրագրին մասնակցությունն ավարտվում է երեխայի 2 տարին լրանալուն պես:

Առաջարկվել է ծրագրի տևողությունը երկարաձգել առնվազն մեկ տարով, քանի որ մանկապարտեզների հիմնական մասը երեխաներին ընդունում են 3 տարեկանը լրանալուց հետո (օրինակ, Երևան քաղաքի պետական մանկապարտեզներում ընդունելության համար հերթագրվելու համար պարտադիր պահանջ է երեխայի 2 տարեկանը լրացած լինելը): Եվ այս ծրագրից օգտվողները երեխայի 2 տարեկանը լրանալուց հետո նորից կանգնում են երեխայի խնամքի կազմակերպման խնդրի առաջ:

Հետազոտությունում շեշտադրված է, որ մինչև 2023 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունները՝ նույն օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը սահմանում էր, որ երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող

ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում: Սակայն 2023 թվականին նշվածում հոդվածում կատարվել են որոշակի փոփոխություններ, մասնավորապես՝ մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ այդ ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Ինչպես նկատում ենք, փոփոխությունների արդյունքում հոդվածի գործողության շրջանակը ընդլայնվել է՝ չսահմանափակվելով միայն կերակրման հանգամանքով պայմանավորված՝ հանգստի ժամանակ տրամադրելուն: Չնայած իրականացված բարեփոխմանը՝ վերը նշված կազմակերպության կողմից արձանագրված խնդիրը շարունակում է արդիական մնալ, քանի որ գործնականում այս դրույթի կիրառելիությունը շարունակում է բարդություններ առաջացնել՝ աշխատավայրում կերակրասենյակների կամ երեխաների խնամքի համար հատկացված տարածքների բացակայության, հանրային տրանսպորտի անկանոն աշխատանքի կամ առանձին բնակավայրերում դրա բացակայության և այլ հանգամանքների համատեքստում:

Ընտանիքների բարեկեցության ամրապնդման, կանանց տնտեսական մասնակցության բարձրացման և երեխաների խնամքի մատչելիության ապահովման տեսանկյունից կարևորում ենք «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագրի կամ նմանատիպ այլ ծրագրերի առկայությունն ու պատշաճ կիրառումը, քանի որ վերջիններս ունեն ինչպես սոցիալական, այնպես էլ տնտեսական կարևոր նշանակություն: Ուստի՝ նման ծրագրերի վերագործարկումն կամ մշակումն ու պատշաճ կիրառումն անհրաժեշտ է ընտանիքների բարեկեցության ամրապնդման և հանրային շահի պաշտպանման տեսանկյունից:

Քաղաքացիական հասարակությունը կարևոր դեր է խաղում գենդերային հավասարության առաջնության գործընթացում՝ իրականացնելով ոչ միայն հետազոտություններ և վերլուծություններ, այլև նախաձեռնելով ու իրականացնելով տարբեր ծրագրեր և միջոցառումներ, որոնք ուղղված են հանրային իրազեկման բարձրացմանը և քաղաքականությունների արդյունավետ իրագործմանը:

Կանանց տնտեսական իրավունքների խթանմանն ուղղված քաղաքացիական հասարակության աշխատանքները տեսանելի են մի շարք նախաձեռնությունների համատեքստում, որոնց իրենց մասնակցությունն են ունեցել նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանն ու Պաշտպանի աշխատակազմը:

Պաշտպանը և ՄԻՊ հաստատության ներկայացուցիչները, մասնակցելով քաղաքական և հասարակական կյանքին կանանց մասնակցությանն ուղղված մի շարք միջոցառումների, տարբեր հարթակներում ներկայացրել են ոլորտում առկա խնդիրները, քաղաքական և հասարակական կյանքում կանանց մասնակցության խթանմանն ուղղված Պաշտպանի կատարած աշխատանքները, ինչպես նաև կանանց քաղաքական և հասարակական կյանքին ներգրավվածության բարձրացմանն ուղղված աշխատանքների իրականացման անհրաժեշտությունը: Այդպիսի միջոցառումների թվում կարելի է առանձնացնել 2024 թվականի ընթացքում Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի հայաստանյան գրասենյակի կողմից կազմակերպված «Կին առաջնորդների թիրախավորումն առցանց հարթակներում» թեմայով պանելային քննարկումը, ԱՄՆ ՄԶԳ/Հայաստանի կողմից կազմակերպված կանանց դերի և ներգրավվածության բարձրացմանը նվիրված «Կին առաջնորդները արդարադատության ոլորտում. արդարության ձևավորում կանանց ներառման միջոցով» խորագրով պանելային քննարկումը, «Կանանց մասնակցության խթանումը քաղաքական և քաղաքացիական կյանքում» ծրագրի շրջանակներում կազմակերպված «Առաջնորդությունը որպես փոփոխությունների վրա ազդելու միջոց» թեմայով քննարկումը, ԱՄՆ ՄԶԳ-ի կողմից ֆինանսավորվող և ԱԺԻ կողմից իրականացվող «ԿԱՏԱՐԻՆԵ համայնք կամրջողներ» ծրագրի ավարտական միջոցառումն ու համաժողովը, «Կատարինե Տավուշ» թիմի կանանց քաղաքական առաջնորդության համաժողովը, Լիբերալ քաղաքականության ինստիտուտի կողմից կազմակերպված «Հզորացնելով կանանց իրավունքների պաշտպաններին Հայաստանում» ծրագիրը և այլն⁶:

Այսպիսով, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների գործունեությունը և արձանագրումները վկայում են, որ Հայաստանում կանանց տնտեսական իրավունքների պաշտպանության և խթանման ոլորտում դեռևս առկա են մի շարք մարտահրավերներ և խնդիրներ, որոնք պահանջում են այդ ուղղությամբ երկարատև աշխատանքների իրականացման անհրաժեշտություն: Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները առանցքային նշանակություն ունեն տվյալ խնդիրների վերհանման, լուծումների առաջարկման և համապատասխան քաղաքական բարեփոխումների ձևավորման գործընթացում: Նրանց արձանագրած խնդիրներն ու առաջարկությունները հանդիսանում են արժեքավոր ներուժ՝ հանրային օրակարգերի ձևավորման և արդյունավետ հանրային քաղաքականության մշակման համար:

⁶ Առավել մանրամասն տե՛ս <https://ombuds.am/images/files/4d1335361f1f7e9fbcc1cfc10679701e.pdf>.

1.4. Միջազգային կառույցների դիտարկումներն ու գնահատականները ՀՀ-ում կանանց տնտեսական իրավունքների պաշտպանության և խթանման վերաբերյալ

ԵԽ Նախարարների կոմիտեի 2003 թվականի մարտի 12-ի հանձնարարականի համաձայն՝ անդամ պետությունները պետք է

- պարտավորվեն խթանել կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը՝ հանրորեն ճանաչելով, որ տարբեր ծագման ու տարիքի կանանց և տղամարդկանց միջև որոշումների կայացման իրավասության բաշխումը ուժեղացնում և հարստացնում է ժողովրդավարությունը,
- վերանայեն իրենց օրենսդրությունն ու պրակտիկան՝ նպատակ ունենալով երաշխավորելու սույն հանձնարարականով նախատեսված մարտավարությունների և միջոցների կիրառումն ու կիրարկումը,
- խթանեն և խրախուսեն այնպիսի հատուկ միջոցներ, որոնք խթանում են կանանց մասնակցությունը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացմանը և աջակցում դրան⁷:

ԵԱՀԿ Նախարարների խորհրդի 2009 թվականի դեկտեմբերի 2-ի թիվ 7/09 որոշման համաձայն՝ ԵԱՀԿ-ն կոչ է անում մասնակից պետություններին՝

- դիտարկել հատուկ միջոցների նախատեսումը՝ օրենսդիր, գործադիր և դատական մարմիններում գենդերային հավասարություն ապահովելու նպատակով,
- դիտարկել հնարավոր օրենսդրական միջոցները, որոնք կհեշտացնեն քաղաքական և հանրային կյանքում, հատկապես՝ որոշումների կայացման գործում կանանց և տղամարդկանց առավել հավասարակշռված մասնակցությունը⁸:

Հարկ է նշել, որ ի կատարումն վերը նշված, ինչպես նաև այլ կազմակերպությունների կողմից Հայաստանին տրված հանձնարարականների՝ պետության կողմից ձեռնարկվել և իրականացվել են տարատեսակ աշխատանքներ՝ ուղղված տարբեր բնագավառներում գենդերային հավասարության ապահովման հարցերին: Մասնավորապես՝ նշված աշխատանքներն իրականացվել են օրենսդրական նախաձեռնությունների, բարեփոխումների, ոլորտային ռազմավարությունների, գործողությունների ծրագրերի մշակման և այլնի տեսքով:

⁷ Հասանելի է <https://search.coe.int/cm/#{%22sort%22:%22CoEValidationDate%20Descending%22> հղումով:

⁸ Հասանելի է <https://www.osce.org/files/f/documents/2/a/40710.pdf> հղումով:

Այսինքն, պետության կողմից ձեռնարկվել են դրական գործողություններ հանձնարարականների կատարման տեսանկյունից: Չնայած այս հանգամանքին՝ շարունակում են առկա լինել բազմաթիվ խնդիրներ քննարկվող ոլորտում՝ կապված պատշաճ իրավական կառուցակարգերի, ռազմավարական լուծումների բացակայության և իրացման մեխանիզմների տեսանկյունից, որոնք վեր են հանվել և վերլուծվել են սույն զեկույցի այլ բաժիններում:

ԱՄՆ ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և աշխատանքի բյուրոյի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հրապարակած 2022 և 2023 թվականների մարդու իրավունքների զեկույցներում նշվում է, որ թեև Հայաստանում գործող օրենքները չեն սահմանափակում կանանց մասնակցությունը քաղաքական գործընթացներին, և նրանք իրապես մասնակցել են դրանց, սակայն հասարակության նահապետական բնույթը խոչընդոտել է կանանց լայնամասշտաբ մասնակցությունը երկրի քաղաքական և տնտեսական կյանքին, ինչպես նաև ներգրավվածությունը հանրային հատվածի որոշումներ կայացնող պաշտոններում. իսկ կին խորհրդարանականների և պաշտոնյաների նկատմամբ հաճախ եղել են գենդերային բնույթի ոտնձգություններ ու շահարկումներ⁹:

Համաշխարհային տնտեսական հանձնաժողովի Համաշխարհային գենդերային անհավասարության զեկույցի համաձայն՝ 2023 թվականի վերլուծություններով Հայաստանն աշխարհում զբաղեցնում է 64-րդ հորիզոնականը. գենդերային անհավասարության ցուցիչը 0,721 (72,1%) է: Այնուամենայնիվ, Հարավային Կովկասի և Կենտրոնական Ասիայի շրջանակում Հայաստանն առաջինն է: Քաղաքական մասնակցության ցուցիչով Հայաստանը զբաղեցնում է 70-րդ հորիզոնականը՝ 22,7% ցուցիչով. օրինակ՝ ղեկավար պաշտոններում յուրաքանչյուր մեկ կնոջը զուգահեռ, գործում են ավելի քան երկու տղամարդ: Ընդ որում՝ հատկապես բարձր պաշտոններում, օրինակ՝ կառավարության անդամներ, մարզպետներ, տեղական ինքնակառավարման մարմիններ և այլն, խզումն առավել նկատելի է, և այդ պաշտոնները հիմնականում զբաղեցնում են տղամարդիկ:

Նույն զեկույցի համաձայն՝ ազգային մակարդակում, օրինակ՝ Ազգային ժողովում, կանանց ներգրավվածությունն աճել է՝ շնորհիվ այնպիսի գործիքների, ինչպիսիք են խորհրդարանում քվտանների նախատեսումը¹⁰:

Նշված պատկերը գրեթե նույն է եղել նաև 2022 թվականին, պարզապես այդ ժամանակահատվածում Հայաստանը նույն ցուցիչով (0,721, 72,1 %) զբաղեցրել է 61-

⁹ Հասանելի է <https://am.usembassy.gov/hy/25758/> հղումով:

¹⁰ Հասանելի է https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf հղումով:

որ հորիզոնականը, ընդ որում՝ այս դեպքում ևս ամենաբացասական ցուցանիշը քաղաքական մասնակցության առնչությամբ էր¹¹:

Beijing +30 ազգային զեկույցը նշում է այն դժվարությունները, որոնց բախվում են կանայք, հատկապես գյուղական վայրերում, վարկերի, գույքի և ձեռնարկատիրական հնարավորությունների հասանելիության հետ կապված¹²:

Համաշխարհային բանկի՝ Հայաստանի վերաբերյալ զեկույցում ընդգծվում է, որ անհրաժեշտ է ուժեղացնել նպատակային միջոցառումները, ներառյալ հմտությունների ուսուցումը և կանանց վարկերի և ֆինանսական վարկի այլ ձևերի, հողի և գույքի սեփականության, վարկերի, բանկային հաշիվների և ֆինանսական ծառայությունների հասանելիության դյուրացումը, կանանց ձեռներեցությունը պահպանելու և խթանելու և կանանց տնտեսական հզորացումը խթանելու համար¹³:

Ըստ նույն զեկույցի՝ անհրաժեշտ է կանանց տնտեսական հզորացում՝ նպատակային ծրագրերի իրականացման միջոցով, ներառյալ մասնագիտական ուսուցումը և նախաձեռնությունները, որոնք նպաստում են աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության ապահովմանը, ինչը կնպաստի աշխատաշուկայում գենդերային բացերի կրճատմանը:

Ավանդական և նահապետական հայացքները, որոնք, ըստ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի, ուժեղացել են հակամարտության ընթացքում, շարունակում են սահմանափակել կանանց տնտեսական հնարավորությունները¹⁴: Այս վերաբերմունքը դրսևորվում է խտրականության տարբեր ձևերով, ներառյալ աշխատանքի ընդունման և առաջխաղացման որոշումների կողմնակալությունը, ակնկալիքները, որ կանայք նախընտրում են ընտանեկան պարտականությունները կարիերայի աճի նկատմամբ, և կանանց ձեռներեցության և բիզնեսի զարգացման սահմանափակ աջակցությունը:

Հայաստանի զեկույցներն ու միջազգային գնահատականները վկայում են, որ գյուղական վայրերում և որոշ շրջաններում կանայք բախվում են ծառայությունների հասանելիության, աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների և իրավական պաշտպանության լրացուցիչ խոչընդոտների¹⁵: Քաղաքային բնակավայրերում ծառայությունների և հնարավորությունների կենտրոնացումը, զուգորդված

¹¹ Հասանելի է https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf հղումով:

¹² Հասանելի է https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_armenia_en.pdf հղումով:

¹³ Հասանելի է <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099100824162527996/pi79877190d0c006a1a6831a1a576083a16> հղումով:

¹⁴ Հասանելի է <https://docs.un.org/en/CEDAW/C/ARM/CO/7> հղումով:

¹⁵ Հասանելի է https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_armenia_en.pdf հղումով:

ավանդական ընկալումների հետ, որոնք կարող են ավելի ցայտուն լինել գյուղական համայնքներում, աշխարհագրական տարբերություններ է ստեղծում կանանց իրավունքների և հնարավորությունների հասանելիության մեջ:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն առաջարկում է հրատապ կերպով ընդունել իրավահավասարության մասին նոր օրենսդրությունն ու ապահովել, որ դրանով արգելվի կանանց նկատմամբ խտրականությունը, ներառյալ ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը պետական և մասնավոր ոլորտներում, ինչպես նաև խտրականության խաչվող տեսակները՝ համաձայն միջազգային իրավական մեխանիզմների¹⁶: Ըստ Համաշխարհային բանկի ուսումնասիրություններում արված եզրահանգումների՝ անհրաժեշտ է խրախուսել կանանց ներգրավվածությունը ոչ ավանդական ոլորտներում, ներառյալ գիտությունը, տեխնոլոգիան, ճարտարագիտությունը և մաթեմատիկան (STEM): Սա ներառում է նպատակային կրթաթոշակներ, մենթորական ծրագրեր և իրազեկման արշավներ, որոնք ուղղված են կրթության և զբաղվածության ոլորտում գենդերային կարծրատիպերի դեմ պայքարին:

Համաշխարհային բանկը վերջերս հրապարակել է նոր զեկույց, որում ընդգծվում է, որ Հայաստանում գենդերային աշխատավարձի տարբերությունը 2018 թվականից մնում է անփոփոխ և տատանվում է 25-30 տոկոսի սահմաններում¹⁷:

Զեկույցում բերված տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց մոտ 90 տոկոսը և կանանց 70 տոկոսը նախկինի պես կարծում են, որ կնոջ տեղը տանն է, ինչը խորապես արմատավորված սոցիալական նորմ է, որը խոչընդոտում է կանանց մասնակցությունը աշխատանքային գործունեությանը¹⁸: Նման սոցիալական վերաբերմունքի դեպքում կանանց մասնակցությունն աշխատուժում մնում է ցածր, իսկ աշխատունակ տարիքի կանանց կեսից պակասն աշխատում է վարձու: Այս համոզմունքները ոչ միայն ձևավորում են անհատների կյանքը, այլև ազդում են տնտեսության վրա:

Անհրաժեշտ է ավելացնել կանանց ձեռներեցության աջակցության և կանանց տնտեսական հզորացման խթանման նպատակային ծրագրերի, միջոցառումների քանակը:

¹⁶ Հասանելի է <https://docs.un.org/en/CEDAW/C/ARM/CO/7> հղումով:

¹⁷ Հասանելի է <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099100824162527996/p179877190d0c006a1a6831a1a576083a16> հղումով:

¹⁸ Հասանելի է <https://docs.un.org/en/CEDAW/C/ARM/CO/7> հղումով:

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն (CEDAW) արձանագրել է չվճարվող տնային աշխատանքների և խնամքի անհամաչափ բեռը, որը կրում են կանայք¹⁹:

Ծննդաբերության արձակուրդը կանանց տրվում է 140 օրով²⁰, իսկ տղամարդկանց՝ ընդամենը 5 օրով²¹, ինչը ուժեղացնում է ավանդական գործառույթները: Այս հավասարման մեկ այլ գործոն է երեխաների խնամքի մատչելիությունը, որը շարունակում է մնալ մարտահրավեր:

Հետևաբար, նորածին երեխաների հայրերի համար արձակուրդի համար պետք է նախատեսվեն ավելի երկար ժամկետներ, օրինակ՝ մինչև 14 օր: Անհրաժեշտ է նախատեսել երեխայի խնամքի ծառայությունների մատուցման հնարավորություն աշխատավայրում և տնային պայմաններում:

Հարկ է նշել, որ միջազգային գործընկերների հետազոտությունները, զեկույցները ու վերլուծությունները, որոնք ուղղված են եղել Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային խնդիրների վերլուծությանը, մշտադիտարկմանն ու գնահատմանը, էական դեր են խաղացել Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության բարեփոխման գործընթացում: Դրանցում վերհանված հիմնախնդիրներն ու հանձնարարականները դարձել են օրենսդրական նախաձեռնությունների և փոփոխությունների հիմք՝ նպաստելով գենդերային հավասարության, բռնության կանխարգելման, խտրականության վերացման, ինչպես նաև կանանց քաղաքական և տնտեսական ներգրավվածության խթանմանը: Դրանց ազդեցությամբ բարեփոխվել են մի շարք հիմնարար օրենքներ (այդ թվում՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքը, «Ընտանեկան և կենցաղային բռնության կանխարգելման ու ընտանեկան և կենցաղային բռնության ենթարկված անձնաց պաշտպանության մասին» օրենքը, «Հայաստանի Հանրապետության ընտրական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքը, Աշխատանքային և Քրեական օրենսգրքերը): Դրանք նաև հիմք են հանդիսացել Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականության իրականացման 2024-2028 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի նախագծի մշակման համար: Այս գործընթացը վկայում է միջազգային համագործակցության և մասնագիտական աջակցության կարևորության մասին, որի հիման վրա ձևավորված քաղաքական և իրավական որոշումները կարող են նպաստել ներառական, արդար և

¹⁹ Նույն տեղում, էջ 9

²⁰ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 172

²¹ Նույն տեղում, հոդված 176.1

արդյունավետ պետական քաղաքականության ձևավորմանը գենդերային հավասարության ոլորտում:

Ամփոփելով ՀՀ-ում կանանց տնտեսական իրավունքների երաշխիքների իրավական ու ինստիտուցիոնալ վիճակի ուսումնասիրության արդյունքները՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանը արձանագրում է հետևյալը.

1.«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում ամրագրված են գենդերային խտրականության արգելքին, իրավահավասարության երաշխավորմանն ուղղված որոշակի կարգավորումներ, մինչդեռ վերջիններս ձևակերպված են առավել ընդհանրական կերպով: Օրենքում ամրագրված կարգավորումներն առավելապես արտացոլում են դրույթներ ու նվազագույն երաշխիքներ, որոնք ուղղված են կանանց՝ տնտեսական ոլորտում խտրականությունից պաշտպանությանը: Միաժամանակ, Օրենքի կարգավորումներն իրենց բովանդակությամբ չեն պարունակում որևէ դրույթ, որոնք ուղղված են տնտեսական կյանքում կանանց իրավունքների ու հնարավորությունների խթանմանն ու տնտեսական կյանքում կանանց առաջխաղացման համար նպաստավոր պայմանների ու միջավայրի ձևավորմանը: Անհրաժեշտ է կատարել փոփոխություններ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքում՝ անցում կատարելով պաշտպանության նվազագույն երաշխիքների ամրագրումից դեպի խթանիչ կարգավորումների ամրագրման մոդելին, ու օրենսդրական մակարդակում ամրագրել դրույթներ՝ ուղղված կանանց տնտեսական իրավունքների խթանմանն ու տնտեսական կյանքում կանանց առաջխաղացմանը:

2. Աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգության արգելքը նախատեսող նորմի պատշաճ կիրառման ապահովման համար օրենսդրությամբ չեն սահմանվել նշված արարքի համար պատասխանատվության կիրառման իրավական կառուցակարգեր: Մասնավորապես՝

- Աշխատանքային օրենսգիրքը, անդրադարձ կատարելով սեռական ոտնձգությանը, չի սահմանում պատասխանատվության որևէ միջոց ոտնձգողի նկատմամբ: Ուստի, կարգավորված չեն սեռական ոտնձգության դեպքում գործադրողի նկատմամբ առաջացող իրավական հետևանքները, ինչպիսիք են, օրինակ՝ կարգապահական պատասխանատվությունը և աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը.

- Օրենսդրությունը չի նախատեսում սեռական ոտնձգության դեպքերի կանխարգելման ու բացառման ոլորտում պետության ու գործատուի պարտականությունները, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման

քաղաքականություն ընդունելու կարգավորումներ, դեպքերի վերաբերյալ բողոքների քննություն իրականացնելու համար պատշաճ ընթացակարգեր.

● Ինչպես հանրության շրջանում, այնպես էլ պետական համակարգի և մասնավոր հատվածի աշխատողների համար սեռական ոտնձգության դեպքերի մասին հաղորդման ընթացակարգերի մասին իրազեկվածության մակարդակը խիստ ցածր է.

Նշվածի հաշվառմամբ՝ ապահովված չէ աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվող անձանց իրավունքների, ներառյալ՝ արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի պաշտպանությունը: Մինչդեռ, միջազգային իրավական կարգավորումներն ամրագրում են առանց բռնության և ոտնձգությունների աշխատանքի իրավունքի իրացման երաշխավորման ու գործուն կառուցակարգեր ներդնելու պետությունների պարտականությունը:

Ուստի, անհրաժեշտ է համապարփակ քայլեր ձեռնարկել աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունից անձանց պաշտպանության ու դրա կանխարգելման ուղղությամբ: Մասնավորապես՝

➤ ներդնել իրավական գործուն կառուցակարգեր՝ ներառյալ՝ հստակ օրենսդրական կարգավորումներ աշխատավայրում սեռական ոտնձգության դեմ պայքարում: Ընդ որում՝ իրավական կարգավորումներ սահմանելիս անհրաժեշտ է հստակ տարանջատել ինչպես պետական մարմինների գործառույթները, այնպես էլ գործատուների ու աշխատակիցների իրավունքների, պարտականությունների բնույթն ու ծավալը, նախատեսել համաչափ պատասխանատվության միջոցներ,

➤ սահմանել գործատուի՝ սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարի քաղաքականություն ընդունելու պարտականությունը, որը պետք է ներառի սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության կարգն ու ժամկետները, ինչպես նաև սեռական ոտնձգության ենթարկված անձի իրավունքների պաշտպանության երաշխիքներն ու միջոցները, դիտարկել արդյունավետ ազդարարման կառուցակարգերի ներդրման հարցը՝ ապահովելով աշխատողների հնարավորությունը՝ առանց վախի և ճնշումների հաղորդելու սեռական ոտնձգության դեպքերի, ինչպես նաև գործատուների կողմից կանխարգելիչ պարտականությունների խախտման մասին,

➤ հստակ սահմանել պետական լիազոր մարմնի՝ սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարի քաղաքականության ընդունման, դրա կիրարկման, սեռական ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ բողոքների քննության իրականացման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունը,

➤ օրենսդրորեն սահմանել գործատուների համար սեռական ոտնձգության դեմ պայքարի քաղաքականության մշակման ուղենիշեր և չափանիշներ, գործատուների համար մշակել սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման և դրա հետևանքների վերացման ուղղությամբ հանրամատչելի ուղեցույցներ՝ սեռական ոտնձգության դեպքերի կանխարգելման և պաշտպանության գործընթացում ներգրավված անձանց ու մարմինների իրավունքների, պարտականությունների և լիազորությունների վերաբերյալ,

➤ իրականացնել աշխատավայրում սեռական ոտնձգության արգելքի վերաբերյալ հանրության իրազեկվածությունը բարձրացնող աշխատանքներ՝ այդ թվում՝ իրազեկման արշավներ գործատուների ու աշխատողների շրջանում ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր հատվածի համար, օրենսդրական կարգավորումների միջոցով ամրապնդել արհմիությունների դերը սեռական ոտնձգության դեմ պայքարի, այդ թվում՝ կանխարգելման հարցում:

3. Ընտանիքների բարեկեցության ամրապնդման, կանանց տնտեսական մասնակցության բարձրացման և երեխաների խնամքի մատչելիության ապահովման տեսանկյունից կարևոր է պետական աջակցության համապատասխան ծրագրերի, օրինակ «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագրի կամ նմանատիպ այլ ծրագրերի առկայությունն ու պատշաճ կիրառումը, ընտանիքի և աշխատանքի համատեղման նպատակով ճկուն աշխատանքային գրաֆիկի ու աշխատատեղերում երեխաների խնամքի այլընտրանքային ծառայությունների երաշխավորումը, քանի որ վերջիններս ունեն ինչպես սոցիալական, այնպես էլ տնտեսական կարևոր նշանակություն: Ուստի՝ նման ծրագրերի վերագործարկումը կամ մշակումն ու պատշաճ կիրառումն անհրաժեշտ է ընտանիքների բարեկեցության ամրապնդման և հանրային շահի պաշտպանության տեսանկյունից:

4. Լրջագույն խնդիր է նաև իրավահավասարության ապահովմանն ուղղված օրենսդրական արդյունավետ կառուցակարգերի բացակայությունը: Ներկայում շարունակում են արդիական մնալ խտրականության դեմ պայքարի շրջանակներում գործուն ու համապարփակ կառուցակարգերի նախատեսման, այդ թվում՝ միասնական օրենքի ընդունման հարցերը: Անհրաժեշտ է շուտափույթ ջանքեր գործադրել՝ «Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին» օրենքի նախագիծն ընդունելու ուղղությամբ, որով նախատեսվում է սահմանել մի շարք հասկացություններ, այդ թվում՝ միջազգային իրավական փաստաթղթերով առաջարկվող, ինչպես նաև ստեղծել իրավահավասարության մարմին, որի լիազորություններով, ըստ գործող նախագծի, օժտվելու է Մարդու իրավունքների պաշտպանը:

5. ՀՀ-ում կրթության ոլորտի հիմնական ռազմավարական ու օրենսդրական փաստաթղթերում բացակայում են կանանց նկատմամբ խտրականությունը բացառող ու գենդերային հավասարությունը խթանող հատուկ միջոցների ու քաղաքականությունների ներդրմանն ուղղված կարգավորումները: Այս առումով բացառիկ կարևորություն են ներկայացնում նաև իրավահավասարության և խտրականության արգելքի առնչությամբ հանրային իրավագիտակցության բարձրացմանն ու հանրային իրազեկմանն ուղղված աշխատանքները, կարծրատիպային մոտեցումների հաղթահարմանն ուղղությամբ համակարգային քայլերը, վաղ ամուսնությունների և այլ խնդիրների կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումները:

6. Աշխատանքային օրենսդրությամբ բացակայում է եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներից բխող փոխհատուցման ամբողջական մեխանիզմն աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերի համար: Հատկանշական է, որ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) կողմից Հայաստանի վերաբերյալ նախկինում ընդունված դիտարկումներով արձանագրվել է Խարտիայի պահանջների հետ անհամապատասխանություն՝ խտրականության բոլոր դրսևորումների համար օրենսդրությամբ Խարտիայի պահանջներից բխող փոխհատուցման ամբողջական մեխանիզմի բացակայությամբ պայմանավորված: Խարտիան պահանջում է խտրականության բոլոր դրսևորումների համար փոխհատուցման ապահովում, որը պետք է համաչափ լինի խտրականության զոհի կրած վնասին և բավարար չափով զսպող բնույթ ունենա գործատուի համար: Օրինակ, Ֆրանսիայում աշխատանքային խտրականության դեմ պայքարը կարգավորվում է Աշխատանքային օրենսգրքի (Code du travail) L.1132-1 հոդվածով, որն արգելում է խտրականությունը աշխատանքի ընդունման, աշխատանքային պայմանների, աշխատավարձի և այլ ոլորտներում՝ ելնելով անձի՝ օրենքով պաշտպանվող հատկանիշներից, իսկ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերի համար փոխհատուցման կարգը սահմանվում է հոդված L.1134-5 – ով, համաձայն որի՝ խտրական հիմքով ընդունված ցանկացած որոշում անօրինական է, և աշխատակիցը կարող է պահանջել վնասների փոխհատուցում: Ընդ որում, վնասի հատուցման պահանջը կարող է ներկայացվել հինգ տարվա ընթացքում՝ սկսած այն պահից, երբ խտրականության ենթարկված անձը իմացել է իր իրավունքի խախտման մասին: Այս ժամկետը չի կարող փոփոխվել պայմանագրային կարգով: Վնասների փոխհատուցումն ուղղված է խտրականության հետևանքով պատճառված ամբողջական վնասի փոխհատուցմանը:

Հաշվի առնելով, որ Հայաստանի Հանրապետությունն ստանձնել է միջազգային պարտավորություններ՝ պաշտպանելու խտրականությունից զերծ աշխատանքի իրավունքը, անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ներդնել հստակ և ամբողջական փոխհատուցման մեխանիզմ, որը կկիրառվի խտրականության դրսևորման հայտնաբերման դեպքում:

ԳԼՈՒԽ 2. ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ

Կանանց և տղամարդկանց միջև առկա անհավասարությունը իրավունքների, հնարավորությունների և հասանելի ռեսուրսների հարցում տարբեր ոլորտներում պետությունների վիճակը պարզելուն ուղղված կարևորագույն գործիքներից է գենդերային խզվածքի ցուցիչը: Այն կիրառվում է կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարությունների չափման, գնահատման և քաղաքականությունների ձևավորման համար և ուղղված է գենդերային հավասարության ապահովմանը:

Ոլորտային հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ նշվածի համատեքստում Հայաստանը նշանակալի առաջընթաց է գրանցել, որը դրսևորվում է, օրինակ, երկրի գենդերային անհավասարության համաթվի բարելավմամբ՝ 2010 թվականի 0.35 ցուցանիշից 2021 թվականին իջնելով 0.22-ի, և գլոբալ գենդերային խզվածքի համաթվով, որտեղ Հայաստանը կանանց քաղաքական հզորացման ենթացուցանիշով 2016-2023թթ. ընթացքում իր դիրքերը բարելավել է՝ 146 երկրների ցանկում 102-րդ տեղից բարձրանալով մինչև 61-րդ հորիզոնականը: Նշված ցուցանիշը Հայաստանի համար առաջընթաց է ինչպես նախորդ տարիների համեմատ, այնպես էլ տարածաշրջանի և հարևան մյուս երկրների համեմատ, այդ թվում՝ Վրաստանի (76-րդ տեղը), Ադրբեջանի (97-րդ տեղը), Թուրքիայի (129-րդ տեղը) և Իրանի (143-տեղը)^[1]:

Ըստ 2023թ. Գենդերային խզման գլոբալ զեկույցի՝ Հայաստանն առավել առաջատար դիրք է ունեցել կրթության ոլորտում՝ զբաղեցնելով 31-րդ տեղը, տնտեսական մասնակցության ու հնարավորությունների կատեգորիայում՝ 52-րդ, իսկ քաղաքականության ոլորտում՝ 71-րդ տեղը:

Կրթության ոլորտում բարձր ցուցանիշը կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ ավանդաբար կանանց թիվը գերակշռում է կրթական հաստատություններում:

Քաղաքականության ոլորտում առաջընթացը պայմանավորված է խորհրդարանում կանանց 35.5%-ով ներկայացվածությամբ, թեև գործադիրում նախարարների պաշտոններում կանանց ներկայացվածությունը դեռևս ցածր է՝ 15.4%: Առավել ցածր ցուցանիշ Հայաստանն ունի առողջության ու գոյատևման կատեգորիայում՝ զբաղեցնելով 139-րդ տեղը: Պատճառը՝ պտղի սեռով պայմանավորված խտրական ընտրության հետևանքով ծնվածների սեռերի բնականոնից զգալիորեն շեղված հարաբերակցությունն է^[2]:

Ըստ 2024թ. Գենդերային խզման գլոբալ զեկույցի՝ Հայաստանը 146 երկրների շարքում զբաղեցնում է 64-րդ հորիզոնականը: Ի տարբերություն 2023 թվականի՝ կրթության ոլորտում Հայաստանը զբաղեցնում է 83-րդ տեղը, տնտեսական մասնակցության ու հնարավորությունների կատեգորիայում՝ 65-րդ, իսկ քաղաքականության ոլորտում 70-րդ տեղում^[3]:

Ներկայացված տվյալների վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ Հայաստանը թեև վերջին մի քանի տարիների ընթացքում բարելավել է իր դիրքերն ու 146 երկրների շարքում զբաղեցնում է ավելի բարձր դիրք, քան նույն երկրների 55 տոկոսից ավելին, սակայն, 64-րդ հորիզոնականում գտնվելը վկայում է, որ գենդերային հավասարության ապահովման ոլորտում դեռևս առկա են խորքային համակարգային խնդիրներ, որոնք խոչընդոտում են հավասարության լիարժեք ապահովմանը՝ մասնավորապես մասնակցության, տնտեսական ներառման և որոշումների կայացման մակարդակներում: Նշված խնդիրները վկայում են նաև այս ոլորտում հավասարության ապահովմանն ուղղված կառուցակարգերի ոչ պատշաճ կիրառման կամ անարդյունավետության մասին: Ավելին, գենդերային խզվածքի վերաբերյալ 2024թ.-ի հայաստանյան արդյունքները վկայում են նաև այն մասին, որ թեև վերջին տարիներին՝ 2010 թվականից սկսած Հայաստանը գրացնել է աճ, սակայն նշված աճը տարիների ընթացքում կայուն չի եղել, ինչի մասին է վկայում նաև 2024 թվականի ընթացքում գրանցած որոշակի հետընթացը:

Ներկայիս վիճակը շարունակաբար մատնանշում է իրավական և ինստիտուցիոնալ քաղաքականությունների լիարժեք և համապարփակ կիրարկման համար լրացուցիչ քայլերի անհրաժեշտությունը՝ հատկապես այն ոլորտներում, որտեղ պահպանվում են բացերը՝ կրթության, տնտեսական մասնակցության ու հնարավորությունների և քաղաքական կյանքում մասնակցության տեսանկյունից:

Նշված բացերն ու խզվածքները արդյունք են Հայաստանում կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման, այդ թվում՝ աշխատաշուկայում և ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավման հիմքում ընկած սոցիալ-մշակութային, կրթական, տնտեսական և կառավարման խնդիրների, որոնք իրենց դրսևորումներով թեև խիստ տարաբնույթ են, բայցև՝ փոխկապակցված:

2.1. Կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման վրա ազդող սոցիալ-մշակութային խնդիրները

Հայաստանում կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման սոցիալ-մշակութային խնդիրների համատեքստում կարելի է հատուկ առանձնացնել կանանց

դերի շուրջ առկա կարծրատիպերը, որոնք հաճախ ընկած են խտրական դրսևորումների հիմքում:

Չնայած համընդհանուր գենդերային առումով չեզոք օրենսդրական կարգավորումների առկայությանը՝ կանայք շարունակում են տնտեսական իրավունքի սահմանափակումների և խտրական վերաբերմունքի հանդիպել:

Տնտեսական իրավունքների սահմանափակման դեպքերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ կնոջ դերի շուրջ առկա կարծրատիպերի հետևանքով կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման հարցում հավելյալ երաշխիքների բացակայության պայմաններում լուրջ խնդիրներ են առաջանում, այդ թվում՝ որոշակի աշխատանքներում ու նախաձեռնություններում չներգրավվածության տեսանկյունից:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ դեռևս փաստացի շարունակում է կանանց նկատմամբ ուղղահայաց (ծառայողական առաջխաղացման կամ բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու ոչ հավասար հնարավորություն) և հորիզոնական (ըստ մասնագիտությունների և ոլորտների) խտրականությունը:

Կանայք շատ հաճախ բախվում են խնդիրների աշխատանքի ընտրության հարցում: Աշխատանքի թափուր տեղերի համար տրվող հայտարարությունները երբեմն պարունակում են խտրական դրսևորումներ: Դեռևս շարունակվում է աշխատանքի այնպիսի հայտարարությունների շրջանառումը, որտեղ աշխատանքի ընդունման հիմնական նախապայմանն է, օրինակ՝ կնոջ տարիքը կամ բարետես արտաքինը: Երբեմն հայտարարությունները կարող են չպարունակել ակնհայտ խտրական նախապայմաններ, սակայն թափուր աշխատատեղի համար մրցույթի գործընթացը և ընտրությունը կատարվում է հենց այդ խտրական մոտեցմամբ, երբ նախապատվություն է տրվում կնոջ արտաքինին կամ այլ նախապայմաններին, որոնք աշխատանքի իրականացման համար չափորոշիչներ չեն: Որոշ դեպքերում խտրականության դրսևորման հետևանքով կնոջն աշխատանքի չեն ընդունում, և նախապատվություն է տրվում ավելի ցածր որակավորում ունեցող տղամարդ դիմորդին, օրինակ, հաշվի առնելով ապագայում կնոջ մայրանալու հետևանքով առաջացող աշխատանքային իրավահարաբերությունների հետ կապված հնարավոր հարցերը: Նշվածը հաշվի առնելով՝ գործատուները, վախենալով կնոջ՝ մայրության արձակուրդ գնալու հավանականությունից, նախապատվությունը տալիս են այլ՝ տղամարդ թեկնածուի:

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրականացման ընթացքում կանայք ենթարկվում են նաև հորիզոնական խտրականության, ինչը ենթադրում է կանանց համար սահմանափակումներ՝ ըստ մասնագիտությունների և աշխատանքի

ոլորտների: Հանրության շրջանում դեռևս առկա են կնոջը «հարիր» և «հարմար» աշխատատեղերի մասին հանրային կարծրատիպեր:

Ոլորտի ուսումնասիրությունները վկայում են, որ որոշ ծառայության տեսակներ կամ մասնագիտություններ կանանց համար շարունակում են, այսպես կոչված, ոչ ընդունելի կամ հարմար համարվել կարծրատիպային ընկալումների հետևանքով:

Բազմաթիվ են դեպքերը, երբ կինն ու տղամարդը նույն պաշտոնի համար անհավասար աշխատավարձ են ստանում, որովհետև ավանդաբար համարվում է, որ տղամարդը «տուն է պահում», իսկ կինը կարող է և բարձր աշխատավարձ չստանալ, որովհետև ընտանիքը պահելու հոգսը նրա ամուսնու ուսերին է: Այսօր պրակտիկայում բազմաթիվ են դեպքերը, երբ գործատուները աշխատանքի ընդունելիս նախապատվությունը տալիս են այսպես ասած՝ «հուսալի» աշխատողի, որին անձնական կամ ընտանեկան հանգամանքները չեն շեղի իր պարտականությունների ճիշտ կատարումից: Հետևաբար, առավել նախընտրելի է ընդունել այնպիսի աշխատողի, որը «հոգսեր» չի պատճառի^[4]:

Կինը դարձել է այս դիրքորոշումների «գոհը»: Ավանդական պատկերացումները կնոջ առջև դնում են մի շարք սահմանափակումներ: Նախ և առաջ՝ աշխատանքային ոլորտի առումով, քանի որ կան ոլորտներ, որտեղ կանանց ներկայությունը, մեղմ ասած, ողջունելի չէ: Եվ հակառակը, կան ոլորտներ, որոնք խիստ «կանացի» են: Առավել ծանր դեպքերում՝ ավանդական պատկերացումները կնոջը հետ են պահում աշխատաշուկայում ընդգրկվելուց՝ նրան ցույց տալով տան խոհանոցի տեղը, ընտանիքի առօրյան կազմակերպելու ու երեխաների մասին հոգ տանելու պարտականությունների ճիշտ և ժամանակին իրականացումը^[5]:

Արդյունքում, գերակշռող գենդերային կարծրատիպերը սահմանում են կանանց և տղամարդկանց որոշակի սոցիալական, կենցաղային և տնտեսական դերերը: Կանանց դերերն առավելապես կապված են տնային և երեխաների խնամքի աշխատանքների հետ: Ի հակադրություն՝ տղամարդիկ ընկալվում են որպես առաջնային եկամուտ ստացող:

Հասարակությունում տարածված կարծրատիպերը կնոջ՝ որոշակի մասնագիտությունների ու աշխատանքների համապատասխանության վերաբերյալ արտացոլվում են նաև կանանց քաղաքական պաշտոններում ներգրավման առնչությամբ արտահայտած դիրքորոշումներում: 2023 թվականի Գենդերային սոցիալական նորմերի ցուցանիշի համաձայն՝ Հայաստանի բնակչության 58 տոկոսը որոշակի կողմնակալություն ունի կանանց քաղաքական մասնակցության վերաբերյալ: Մասնավորապես, կանանց քաղաքական մասնակցության վերաբերյալ

առկա է կանանց և տղամարդկանց դերերի կարծրատիպային և խտրական մոտեցում^[6]:

ՄԱԿ-ի Կանայք և ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի համատեղ իրականացված Արևելյան գործընկերության երկրներում կարծրատիպերի ելակետային ուսումնասիրության տվյալների համաձայն՝ Հայաստանում հարցված կանանց 45 տոկոսը և տղամարդկանց 56 տոկոսն ասել են, որ չէին ցանկանա ավելի շատ կանանց տեսնել քաղաքականության մեջ, ընդ որում, կանանց քաղաքական մասնակցության վերաբերյալ նման կողմնակալ վերաբերմունք ունի նաև 18-35 տարեկան երիտասարդների 53 տոկոսը^[7]:

Քաղաքականության մեջ կանանց նկատմամբ կողմնակալ վերաբերմունքի մասին է փաստում և այն, որ հարցված տղամարդկանց 53 տոկոսը և կանանց 44 տոկոսը կարծում են, որ տղամարդիկ ավելի լավ են աշխատում բարձրագույն քաղաքական պաշտոններում և ավելի լավ քաղաքական առաջնորդներ են: Միաժամանակ հարկ է նաև նկատել, որ տվյալներում կարելի է արձանագրել զգալի գենդերային տարբերություններ: Այսպես, կանանց կեսից ավելին՝ 54 տոկոսն ասել է, որ իրենց ավելի հարմարավետ են զգում, երբ կին ղեկավար ունեն: Տղամարդկանց 35 տոկոսն է նման կարծիք հայտնել^[8]:

Համաձայն Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի կողմից իրականացված հարցման արդյունքների՝ Հայաստանի բնակչության 80%-ը համարում է, որ քաղաքականության մեջ կանանց պասիվությունը պայմանավորված է տնային գործերով և երեխաների խնամքով կանանց զբաղվածությամբ: Միևնույն ժամանակ, ավելի շատ կանայք, քան տղամարդիկ են համամիտ այն մտքի հետ, որ կարևոր պատճառներից է նաև այն, որ կանայք չունեն իրենց ընտանիքների (59% կանայք, 44% տղամարդիկ, համապատասխանաբար), ինչպես նաև իրենց քաղաքական կուսակցությունների աջակցությունը (50% կանայք, 40% տղամարդիկ, համապատասխանաբար)^[9]:

Խոսելով գենդերային հիմքով խտրականության առաջացման պատճառներից՝ անհրաժեշտ է դիտարկել ընտանիքի և կրթական համակարգի դերը գենդերային զգայուն դաստիարակության ապահովման գործում: Յավոք, մեր կրթական համակարգը չի ապահովում գենդերային առումով զգայուն դաստիարակություն: Ավելին՝ հաճախ գենդերային խտրականությունը հենց այդտեղից էլ ծագում է, քանի որ երեխաները առաջին անգամ հենց այստեղ են բախվում խտրականության: Երբ ուսուցիչները, որոնք դիտարկվում են որպես գենդերային կարծրատիպերը վերարտադրող կարևորագույն օղակներ, տարբերություններ են դնում աշակերտների

միջև՝ նրանց մոտ որոշակի համակրանք ու հակակրանք ձևավորելով կոնկրետ մասնագիտությունների նկատմամբ^[10]:

Հատկանշական է, որ հանրային կարծիքի վրա ներազդող և այդ կարծիքը ձևավորող առանցքային ինստիտուտ են զանգվածային լրատվության միջոցները և այդ առումով, ԶԼՄ-ների դերը հիմնարար նշանակություն ունի կնոջ կերպարի կարծրատիպային պատկերացումները և՛ ստեղծելու, և՛ հաղթահարելու գործում:

Մեդիան սահմանում և ներկայացնում է սոցիալական նորմեր և վարքագծի չափանիշներ՝ այս համատեքստում հասարակությանը հաճախ նաև պարտադրելով կնոջ դերի և նշանակության մասին խեղաթյուրված ընկալում և վերարտադրելով կանանց առաջընթացը, այդ թվում՝ քաղաքական ոլորտում, խոչընդոտող խտրական վերաբերմունքը, կարծրատիպերն ու միջերը: Մինչդեռ մեդիան կարող է նպաստել կանանց դերի բարձրացմանը հանրության շրջանում և կնոջ նշանակության մասին հանրային ընկալումների դրական փոփոխությանը^[11]: Այս առումով, ԶԼՄ-ները հիմնարար նշանակություն ունեն կանանց նկատմամբ խտրական ու կողմնակալ վերաբերմունքը հաղթահարելու և պետական գենդերային քաղաքականության հիմքերն ամրապնդելու տեսանկյունից:

ԶԼՄ-ների առանցքային դերակատարումը կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների լուսաբանման, հանրությանը կանանց ոչ կարծրատիպային կերպարի մատուցման հարցերում արտացոլված է կանանց իրավունքների պաշտպանության համակարգը կազմող բոլոր հիմնարար փաստաթղթերում, հատկապես Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում (1979) ու Պեկինի հռչակագրում և Գործողությունների ծրագրում (1995), ինչպես նաև Կայուն զարգացման նպատակներում (2015):

Մասնավորապես, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի (ասյուիետ՝ Կոնվենցիա) 5-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է տղամարդկանց ու կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխությանը, պարտավորեցնում է պետությանը քայլեր ձեռնարկել նախապաշարմունքները, սովորույթները և բոլոր այն պրակտիկաները վերացնելու ուղղությամբ, որոնք հիմնված են տղամարդկանց ու կանանց կարծրատիպային դերի գաղափարի վրա:

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով ՄԱԿ-ի կոմիտեն (Կոմիտե) Հայաստանի պարբերական զեկույցների վերաբերյալ իր գրեթե բոլոր եզրափակիչ դիտարկումներում (1997, 2002, 2009, 2016 և 2022) հետևողականորեն անդրադարձ է կատարել Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի դրույթների կատարողականին և մտահոգություն հայտնել լրատվամիջոցներում հայրիշխանական դիրքորոշումների

և խտրական կարծրատիպերի վերարտադրման և ԶԼՄ-ներում կանանց դրական կերպարը խթանելու անհրաժեշտության վերաբերյալ: Մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության վերջին՝ յոթերորդ պարբերական զեկույցի եզրափակիչ դիտարկումներում (2022)^[12] Կոմիտեն առաջարկել է պետությանը՝

- մշակել և իրականացնել համապարփակ ռազմավարություն, այդ թվում՝ առցանց տիրույթի համար, ընտանիքում և հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց դերերի և պարտականությունների վերաբերյալ խտրական կարծրատիպերը վերացնելու նպատակով՝ թիրախավորելով համայնքային և կրոնական առաջնորդներին, ուսուցիչներին, աղջիկներին ու տղաներին, կանանց ու տղամարդկանց.

- մշակել թիրախների և ցուցիչների շարք՝ ձեռնարկված ռազմավարական միջամտությունների ազդեցությունը համակարգված չափելու համար.

- ապահովել ուսուցում համապատասխան պետական պաշտոնյաների և լրատվամիջոցների աշխատողների, ինչպես նաև բիզնես հատվածի ներկայացուցիչների համար գենդերային խտրական կարծրատիպերից զերծ մնալու և գենդերազգայուն լեզու օգտագործելու վերաբերյալ՝ կանանց օբյեկտիվացման դեմ պայքարելու և ԶԼՄ-ներում կանանց՝ որպես զարգացման ակտիվ մասնակիցների դրական պատկերը խթանելու նպատակով:

Կոմիտեն նաև առաջարկել է պետությանը միջոցներ ձեռնարկել քաղաքականության մեջ ներգրավված կանանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի և ատելության խոսքի դրսևորումների դեմ: Ընդգծվում է նաև համագործակցությունը ԶԼՄ-ների հետ՝ հանրային քարոզարշավներ անցկացնելու հարցում կին քաղաքական գործիչների հմտությունների զարգացման նպատակով:

Գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման հարցում լրատվամիջոցների հատուկ դերակատարման հետ կապված հիմնախնդիրներն առավել համապարփակ ներկայացված են Պեկինի գործողությունների ծրագրով՝ «Կանայք և ԶԼՄ-ները» ոլորտում, որի շրջանակում երկու ռազմավարական նպատակ է առանձնացված.

1. Կանանց արտահայտվելու և որոշումների կայացման գործընթացում մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնում՝ զանգվածային լրատվության և հաղորդակցության նոր տեխնոլոգիաների միջոցով և դրանց շրջանակում:

2. Աջակցություն կանանց հավասարակշռված և ոչ կարծրատիպային կերպարի ստեղծմանը զանգվածային լրատվության միջոցներում:

Կայուն զարգացման նպատակների շրջանակում գենդերային հավասարությանը վերաբերող 5-րդ նպատակի թիրախներից մեկով տեղեկատվական և

հաղորդակցության տեխնոլոգիաների օգտագործման ընդլայնումը դիտարկվում է որպես կանանց զորացումը խթանելու միջոց:

Հատկանշական է նաև, որ ՁԼՄ-ների գենդերային զգայուն քաղաքականությունը, մեդիայի դերը գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման հարցում գտնվում է միջազգային փաստաթղթերի, հատկապես՝ Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի և Եվրոպայի խորհրդի խորհրդարանական վեհաժողովի (ԵԽՎՀ) ընդունած մի շարք բանաձևերի և հանձնարարականների մշտական ուշադրության կենտրոնում:

Վերը նշված միջազգային չափանիշները, ինչպես նաև այն հանգամանքը, որ ՀՀ Սահմանադրությամբ կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը պետական քաղաքականության հիմնական նպատակներից մեկն է (Հոդված 86), ինքնին պարտավորեցնում է ՁԼՄ-ներին իրենց գործունեության մեջ առաջնորդվել գենդերային հավասարության սկզբունքով:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը անդրադառնում է ՁԼՄ-ների դերակատարմանը գենդերային հավասարությանն ուղղված պետական քաղաքականությունն իրագործելիս՝ ամրագրելով, որ *«զանգվածային լրատվության միջոցներն իրենց ծրագրերով, թողարկումներով գենդերային հավասարությանը վերաբերող տեղեկատվության տարածմամբ աջակցում են գենդերային հավասարության առաջընթացին»* (Հոդված 17, 2-րդ մաս):

ՀՀ կառավարության կողմից 2025 թվականի ապրիլի 23-ին ընդունված՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2025-2028 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի շրջանակում ՁԼՄ-ների դերին անդրադարձ է արվում 1-ին գերակայության՝ *«Կառավարման բոլոր ոլորտներում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային խտրականության հաղթահարում. Կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կադրերի ազորում, կանանց և տղամարդկանց հավասար ու լիարժեք մասնակցության հնարավորությունների ապահովում և ընդլայնում»* շրջանակում՝ որպես ռազմավարական նպատակ ամրագրելով **«Մեդիայի կողմից իրականացվող լուսաբանումներում գենդերազգայունության բարձրացում»**:

Որոշման կատարողականի ցուցանիշների մասով նախատեսվում է՝

-Լրատվամիջոցների հետ համագործակցությամբ հանրային իրազեկվածության բարձրացում՝ քաղաքական և հասարակական կյանքում տղամարդկանց և կանանց (այդ թվում՝ մարգինալացված և խոցելի խմբերի) լիարժեք և ներառական մասնակցության կարևորության վերաբերյալ:

-Մեդիա ներկայացուցիչների շրջանում ընտանեկան բռնության, կանանց և աղջիկների նկատմամբ բռնության, գենդերային բռնության և խտրականության թեմաների վերաբերյալ վերապատրաստումների և քննարկումների շարունակական կազմակերպում:

Հատկանշական է, որ ինչպես «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2025-2028 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի շրջանակում անդրադարձը ԶԼՄ-ների դերին վկայում է այն մասին, որ գենդերային հավասարությանն ուղղված պետական քաղաքականության իրականացման գործընթացում մեծ է մեդիայի դերը: Այս համատեքստում, շեշտվում է նաև մեդիա ներկայացուցիչների կարողությունների և հմտությունների զարգացման անհրաժեշտությունը: Ներկայացվում է մեդիայի ազդեցությունը սոցիալական նորմերի ձևավորման և կնոջ դերի հանրային ընկալման վրա՝ ընդգծելով, որ մեդիան հաճախ վերարտադրում է խտրական վերաբերմունքը և կարծրատիպերը, որոնք խոչընդոտում են կանանց առաջընթացը, այդ թվում՝ քաղաքական ոլորտում: Միևնույն ժամանակ, փաստաթղթում առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում մեդիայի՝ կանանց դերի բարձրացմանն աջակցելու ներուժին:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից իրականացվող մշտադիտարկման արդյունքները ևս վկայում են վերը նշված խնդիրների առկայության մասին: Մասնավորապես՝ զանգվածային լրատվության միջոցները հաճախ տարածում են այնպիսի նյութեր, որոնք խտրական են և գենդերային առումով զգայուն չեն: Ավելին, այդ նյութերը հաճախ ներկայացնում են տարբեր քաղաքական և հանրային գործիչների մտքերը, որոնց խտրական հատվածները, որպես կանոն, օգտագործվում են որպես վերնագիր և լայնորեն տարածվում:

Այս առումով հատկանշական է, որ Մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունների եվրոպական ցանցը (ENNHRI) հայտարարությամբ է հանդես եկել՝ անդրադառնալով Հայաստանի մարդու իրավունքների պաշտպանի նկատմամբ քաղաքական գործիչների կողմից սպառնալիքներին և հարձակումներին: Ըստ հայտարարության՝ հարձակումները, որոնց բախվում են Մարդու իրավունքների պաշտպանը և աշխատակազմը, ներառում են բանավոր ձևաչափով ոտնձգություններ, ինչպես նաև *գենդերային հիմքով աղետության խոսքի տարածում*,

սպառնալիքներ և ինստիտուտին քաղաքացիների դիմելը և հաղորդումներ ներկայացնելը խոչընդոտելու փորձեր²²:

Մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունների եվրոպական ցանցը (ENNHRI) նման մտահոգություն է հայտնել նաև Եվրոպայում իրավունքի գերակայության վիճակի վերաբերյալ 2024 թվականի գեկույցում՝ անդրադառնալով Հայաստանի Մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտի առնչությամբ առկա սպառնալիքներին²³:

2.2. Կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման վրա ազդող կրթական խնդիրները

Կրթության ոլորտում միջնակարգից բարձրագույն կրթության անցման փուլում գենդերային խզվածք է նկատվում՝ ի վնաս տղամարդկանց: Բակալավրիատում սովորող կանանց տեսակարար կշիռն ավելացել է՝ 2023 թվականի 66.28 տոկոսից հասնելով 68.34 տոկոսի 2024 թվականին, իսկ տղամարդկանց տեսակարար կշիռը՝ 46.01 տոկոսից ավելացել է՝ կազմելով 51.61 տոկոս^[21]: Նշված տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ կրթության ոլորտում միջնակարգից բարձրագույն կրթության անցման փուլում կանանց մասնակցությունը տղամարդկանց համեմատ բարձր է, ինչը հատկապես արտացոլվում է սոցիալական աշխատանքի, առողջապահության, արվեստի և հումանիտար գիտությունների ոլորտներում, մինչդեռ ճարտարագիտության, արդյունաբերության և տեխնոլոգիաների, տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների, ճարտարապետության և շինարարության ոլորտներում ուսանողների մեծ մասը դեռևս տղամարդիկ են՝ 62-91 տոկոսի միջակայքում (Արմստատ, 2022թ.):

Ըստ Վիճակագրական կոմիտեի՝ ուսանողների՝ բարձրագույն կրթության առաջին աստիճանում սեռային հավասարության ցուցանիշը 2023 թվականի ընթացքում ՀՀ-ում ընդհանուր 1.35 է եղել, Երևանում 1.20:

Վերը շարադրվածից կարելի է եզրահանգել, որ բարձրագույն կրթության հասանելիությունը բավարար չէ տնտեսական գործունեության մեջ գենդերային խզվածքը հաղթահարելու համար: Դեռևս առկա են մարտահրավերներ կանանց կրթական նվաճումները բարձր տնտեսական եկամուտների վերաճելու առումով: Սա

²² Հասանելի է <https://ombuds.am/am/site/ViewNews/3031> հղումով:

²³ Հասանելի է <https://ombuds.am/am/site/ViewNews/3102> հղումով:

հատկապես ակնհայտ է աշխատաշուկայում մասնակցության աճող և հարաբերականորեն մեծ խզվածքում և դրա է՛լ ավելի մեծանալով:

ՀՀ-ում կրթության ոլորտի հիմնական ռազմավարական ու օրենսդրական փաստաթղթերում (օրինակ՝ «Կրթության մասին», «ՀՀ կրթության մինչև 2030 թվականի զարգացման պետական ծրագիրը հաստատելու մասին» օրենքներում և ոլորտում առկա մի շարք այլ իրավական ակտերում) բացակայում են կանանց նկատմամբ խտրականությունը բացառող ու գենդերային հավասարությունը խթանող հատուկ միջոցների ու քաղաքականությունների ներդրմանն ուղղված կարգավորումները:

Այս առումով լրջագույն խնդիր է նաև իրավահավասարության ապահովմանն ուղղված օրենսդրական արդյունավետ կառուցակարգերի բացակայությունը: Ներկայում շարունակում է արդիական մնալ խտրականության դեմ պայքարի շրջանակներում գործուն ու համապարփակ կառուցակարգերի նախատեսման, այդ թվում՝ միասնական օրենքի ընդունման հարցերը:

Դեռևս 2019 թվականին ՀՀ-ում հանրային քննարկման է դրվել «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենքի նախագիծը, որը, սակայն, չի ընդունվել: Այսինքն՝ ներկայում չկա խտրականության արգելքին վերաբերող համապարփակ օրենսդրական դաշտ: Ասվածից բխում է, որ նշված ոլորտին վերաբերելի խնդիրները դեռևս մնում են չկարգավորված՝ առաջ բերելով կանանց իրավունքների պաշտպանությանն ու խթանմանն առնչվող մի շարք խնդիրներ:

Վերոնշյալ ոլորտի օրենսդրական դաշտի ընդունման անհրաժեշտությունն արձանագրվել է նաև որոշ միջազգային կազմակերպությունների կողմից: Մասնավորապես՝ «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենքի ընդունման առնչությամբ Հայաստանի Հանրապետությանը հանձնարարական են ներկայացրել ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեն^[24] և Ռասիզմի և անհանդուրժողականության դեմ եվրոպական հանձնաժողովը (ՌԱԵՀ)^[25]:

Կանանց կրթական իրավունքների իրացման տեսանկյունից խնդրահարույց են նաև վաղ և հարկադիր ամուսնությունները^[26]:

Հարկ է նկատի ունենալ, որ հարկադիր ամուսնությունը խախտում է մարդու հիմնարար իրավունքները և չի կարող դիտարկվել որպես իրավաչափ երևույթ: Վաղ ամուսնությունների հիմքում կարող են ընկած լինել մի շարք պատճառներ, օրինակ՝ կարծրատիպային մոտեցումները, խնդրի լատենտայնությունը, սոցիալական խնդիրները և այլն: Առանձին դեպքերում վաղ ամուսնությունները արդարացնում են

նաև «ազգային ավանդույթներով» (օրինակ՝ ազգային փոքրամասնությունների համայնքներում)^[27]:

Վաղ ամուսնությունները խնդրահարույց են նաև բացասական հետևանքների առաջացման, մասնավորապես՝ պարտադիր հանրակրթությունից դուրս մնալու, մի շարք իրավունքների, այդ թվում՝ առողջապահական և սոցիալական իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից: Առանձին դեպքերում վաղ ամուսնությունների բացասական հետևանքները կարող են դրսևորվել նաև ընտանիքում բռնության կիրառմամբ: Այդ առումով հարկ է ընդգծել, որ 2023 թվականին Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմ մուտքագրվել է դիմում՝ ազգային փոքրամասնության համայնքներից մեկում ընտանեկան բռնության դեպքի վերաբերյալ, երբ ուսումնասիրությունները վկայել են նաև նշված գործով վաղ ամուսնության դեպքի առկայության մասին:

Վաղ ամուսնությունների բացասական հետևանքների առնչությամբ իրենց մտահոգությունն են հայտնել նաև միջազգային կազմակերպությունները: Մասնավորապես՝ Ազգային փոքրամասնությունների իրավունքների պաշտպանության մասին շրջանակային կոնվենցիայի խորհրդատվական կոմիտեն^[28] իր անհանգստությունն է հայտնել եզդիների շրջանում հանրակրթությունից դուրս մնալու բարձր ցուցանիշների առնչությամբ, հատկապես գենդերային կողմնակալությամբ պայմանավորված, քանի որ աղջիկներն ավելի շատ են դուրս մնում հանրակրթությունից, քան տղաները: Կոմիտեն նշել է, որ իշխանությունների կողմից շատ քիչ ջանքեր են գործադրվում այս խնդիրների լուծման ուղղությամբ: Գոյություն ունեն մի շարք գործոններ, որոնցից յուրաքանչյուրը նպաստում է այս իրավիճակին, և դրանք չի կարելի դիտարկել առանձին: Այս խնդրի լուծման համար անհրաժեշտ է համապարփակ ռազմավարություն, որը կմշակվի եզդիների մասնակցությամբ և նրանց համար:

Խորհրդատվական կոմիտեն հորդորել է իշխանություններին առաջնահերթ միջոցներ ձեռնարկել եզդի աշակերտների, հատկապես աղջիկների՝ հանրակրթությունից դուրս մնալու անհամաչափ բարձր ցուցանիշների դեմ պայքարելու ուղղությամբ: Իշխանությունները պետք է տվյալներ հավաքագրեն և համագործակցեն քաղաքացիական հասարակության ու փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների հետ՝ մշակելու և իրականացնելու հստակ ցուցիչներով ու արդյունքներով ռազմավարություն՝ դպրոցից դուրս մնալու ցուցանիշների նվազեցման նպատակով՝ հաշվի առնելով դրան նպաստող գործոնների ամբողջ շրջանակը:

Այս առումով հարկ է ընդգծել, որ ըստ իրավասու մարմնի կողմից ներկայացված տեղեկատվության՝ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունը

ձեռնարկում է քայլեր՝ վաղ ամուսնությունների խնդիրը կանխելու նպատակով: Մասնավորապես, հանրակրթության պետական նոր չափորոշչի ներդրման շրջանակում դպրոցներում ներդրվել է առողջ ապրելակերպի դասավանդման պարտադիր խմբակ: Վերջինս, իր հերթին, կարող է նպաստել երեխաների՝ վաղ ամուսնությունների, դրանց հնարավոր բացասական հետևանքների վերաբերյալ տեղեկացվածության բարձրացմանը:

Բացի այդ, 2022 թվականի վերջին լրամշակվել է պարտադիր կրթությունից դուրս մնացած երեխաների բացահայտման և ուղղորդման կարգը, որը գործում է դեռ 2021 թվականից: Հստակ առանձնացվել են ընթացակարգերը, և դրան համապատասխան՝ յուրաքանչյուր մարմին և գերատեսչություն գիտի իր անելիքները. տեղեկատվական համակարգն ամբողջությամբ ավտոմատացված է, ինչը հնարավորություն է տալիս ինչպես բացահայտել պարտադիր կրթությունից դուրս մնացած, այնպես էլ դուրս մնալու ռիսկի տակ գտնվող երեխաներին: 6 աշխատանքային օր անընդմեջ բացակայող երեխաները համարվում են ռիսկի տակ գտնվող, և եթե բացակայության համար չկա հիմնավոր պատճառ, երեխաներին դպրոց հետ բերելու ուղղությամբ պետք է լրացուցիչ աշխատանք կատարվի:

Իր հերթին, պարտադիր հանրակրթությունից դուրս մնալու խնդիրը, ի թիվս այլնի, կարող է պայմանավորված լինել նաև ֆինանսական ծանր պայմաններով, երեխաների՝ աշխատանքում վաղաժամ ներգրավվածությամբ, համայնքում համապատասխան ենթակառուցվածքների բացակայությամբ^[29]:

«Հայաստանում բնակվող ազգությամբ եզդի աղջիկների իրավունքներին և հնարավորություններին առնչվող խնդիրները» հետազոտության^[30] մեջ, որն իրականացվել է Ֆերիկ և Ալագյազ համայնքներում, նկարագրվում են եզդի աղջիկների կրթական սահմանափակումները, որոնք պայմանավորված են ոչ այնքան ավանդական արժեքներով, որքան առկա ենթակառուցվածքների բացակայությամբ (մասնավորապես՝ ավագ դպրոցների կամ տրանսպորտի): Չնայած սոցիալական պայմաններին՝ ներկայիս դպրոցահասակ եզդի սերունդն ունի կրթությունը շարունակելու ձգտումներ և մասնագիտական նախընտրություններ, որոնք ոչ միշտ են իրականանում: Ըստ հետազոտության տվյալների՝ տղա աշակերտները դպրոցական տարիներին ձեռք են բերում անկախություն, այլ քաղաքներում կամ երկրներում սովորելու հնարավորություններ և այլն, մինչդեռ առևանգման վախով կամ գենդերային դերի համապատասխանությամբ պայմանավորված՝ աղջիկներից շատերը ստիպված են լինում իրենց ամբողջ ժամանակն անցկացնել տանը՝ կենցաղային աշխատանքներ կատարելով:

Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության ներկայացրած տեղեկատվության համաձայն^[31]՝ 2023-2024 ուսումնական տարվա դրությամբ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում սովորում են ազգությամբ եզդի 1319 աղջիկներ: 2023 թվականի ընթացքում 171 սովորող դուրս է եկել կրթական համակարգից: Երեխաների՝ կրթությունից դուրս մնալու շարժն ակնհայտ է ավագ դպրոցի տարիներին: Մասնավորապես, 10-րդ դասարանում նախորդ տարիների համեմատ դիտվում է սովորողների թվի 52,7%-ի չափով նվազում, 11-րդ դասարանում՝ 69,5%, իսկ 12-րդ դասարանում՝ 88,2%: Ըստ տեղեկատվության՝ վերջին 3 տարիների ընթացքում ազգային փոքրամասնությունների, մասնավորապես, ազգությամբ եզդի սովորողների թվի առումով բուհերում աճ է նկատվում: Մասնավորապես՝ 2020-2021 ուսումնական տարում բակալավրի կրթական աստիճանում եղել են ազգությամբ եզդի 34 ուսանողներ, որոնցից 9-ը՝ իգական սեռի ներկայացուցիչ: Մագիստրատուրայում կրթությունը շարունակել են ընդամենը 6 եզդի ուսանողներ, բոլորը՝ տղաներ: 2021-2022 ուսումնական տարում ուսանողների թիվը փոքր-ինչ ավելացել է. բակալավրում այն կազմել է 40 (13-ը՝ աղջիկ), իսկ մագիստրոսական աստիճանում կրթությունը շարունակել են ընդամենը 5 ուսանողներ: 2022-2023 ուսումնական տարում բակալավրում եղել են 55 ուսանողներ, որոնցից 17-ը՝ աղջիկ: Մեկ տղա էլ կրթությունը շարունակել է մագիստրատուրայում:

Պաշտպանը կարևոր է համարում նաև 2024 թվականի սեպտեմբերի 10-ին Ազգային ժողովի կողմից ընդունված՝ ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին ՀՕ-327-Ն օրենքը: Համաձայն վերջինի՝ ամուսնություն կնքելու համար նվազագույն տարիք սահմանվել է բացառապես 18 տարեկանը: Օրենքն ուժի մեջ է մտել 2024 թվականի հոկտեմբերի 10-ին:

Հիշատակման արժանի է վերը նշված օրենսդրական բարեփոխումների իրականացման գործընթացում Մարդու իրավունքների պաշտպանի և ՄԻՊ հաստատության ակտիվ գործունեությունը: Մասնավորապես՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանը՝ որպես հիմնական զեկուցող, Ազգային ժողովում մասնակցել է «Ամուսնությունների տարիքային շեմը բարձրացնելու նպատակով օրենսդրական բարեփոխումները՝ մարդու հիմնարար իրավունքների պաշտպանության համատեքստում» թեմայով խորհրդարանական լսումներին: Անդրադառնալով Հայաստանում վաղ ամուսնությունների խնդրին՝ Պաշտպանը նշել է, որ վերջիններս ունեն բազմաթիվ բացասական հետևանքներ, այդ թվում՝ անձանց կրթության իրավունքի, կանանց իրավունքների, առողջության պահպանման և մի շարք այլ իրավունքների տեսանկյունից: Կարևորելով առկա խնդիրների լուծման նպատակով օրենսդրական բարեփոխումների իրականացումը՝ Պաշտպանն ընդգծել

է, որ դրանք չեն կարող ոլորտում փոփոխությունների ամենամեծ շարժիչ ուժը լինել: Նախևառաջ անհրաժեշտ է հիմնովին բարեփոխել կրթական համակարգը, այդ թվում՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում: Կարծրատիպային մոտեցումներն առաջին հերթին տարածվում են նշված հաստատություններում կրթական համակարգի և առկա միջավայրի միջոցով: Պաշտպանը շեշտել է, որ կրթության ինչպես բովանդակությունը, այնպես էլ դասավանդման գործընթացը պետք է համապատասխանեն այն չափորոշիչներին, որոնք առկա են ժամանակակից աշխարհում, հատկապես՝ իրավահավասարության և խտրականության արգելքին առնչվող հարցերի համատեքստում:

Այս առումով հարկ է ընդգծել, որ խնդրի հաղթահարմանն ուղղված օրենսդրական փոփոխությունների իրականացումը ողջունելի է, սակայն այն, առանձին վերցրած, չի կարող լուծել ոլորտում առկա խորքային խնդիրները: Վաղ հաղթահարմանն ուղղված քայլերը պետք է լինեն համակարգային, ամբողջական՝ նկատի ունենալով դրա հիմքում ընկած պատճառներն ու վերջիններիս հաղթահարման համար անհրաժեշտ կառուցակարգերը:

Նշված խնդրին մանրամասն անդրադարձ է կատարվել Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին 2023 և 2024 թվականների տարեկան հաղորդումների շրջանակում:

Ամփոփելով կրթության ոլորտում առկա վերը նկարագրված խնդիրները՝ ընդգծում ենք, որ այս ոլորտում բացառիկ կարևորություն ունեն իրավահավասարության և խտրականության արգելքի առնչությամբ հանրային իրավագիտակցության բարձրացմանն ու հանրային իրազեկմանն ուղղված աշխատանքները, կարծրատիպային մոտեցումների հաղթահարմանն ուղղությամբ համակարգային քայլերը, վաղ ամուսնությունների և այլ խնդիրների կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումները:

2.3. Աշխատաշուկայում և ձեռնարկատիրության մեջ կանանց ակտիվ ներգրավվածության խոչընդոտները (տնտեսական խնդիրներ)

Աշխատաշուկայում և ձեռնարկատիրության մեջ կանանց ներգրավման և առաջխաղացման խնդիրները^[32] հիմնականում պայմանավորված են

- կանանց աշխատանքային իրավունքների իրացման հարցում լրացուցիչ երաշխիքների բացակայությամբ,

- աշխատանքային հարաբերություններում՝ ինչպես աշխատանքի ընդունվելիս, այնպես էլ աշխատանքի ընթացքում առաջացած դժվարություններով (պայմանավորված՝ խտրական մոտեցումներով),

- երեխաների խնամքը նախադպրոցական ուսումնական հաստատություններում մինչև ծնողի աշխատանքային ժամի ավարտը կազմակերպելու հետ,

- մայրության արձակուրդից վերադարձող կանանց՝ աշխատավայրում վերաինտեգրելով,

- կրճքով կերակրող մայրերի աշխատանքային պայմանների բարելավմանն անհրաժեշտությամբ և այլն:

Հայաստանում կանանց ձեռնարկատիրության և արդյունավետ զբաղվածության զարգացումը բախվում է բազմաբնույթ համակարգային խոչընդոտների, որոնք պահանջում են բարդ և ոչ ավանդական՝ նորարարական լուծումներ: Այսպես, աշխատունակ տարիքի կանանց մոտ 49 տոկոսը չի մասնակցում աշխատաշուկային: Տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների շրջանում 65 տոկոսը կանայք են. նրանց ունեցած հմտություններն ու կրթությունը չեն երաշխավորում կայուն եկամուտ^[33]:

Կրթություն, զբաղվածություն կամ ուսուցում չստացող անձանց ցուցանիշներում գենդերային բացերը հատկապես արտահայտված են գյուղական համայնքներում, որտեղ այդ տարբերությունները սկսում են խորանալ ավելի վաղ տարիքից: Գյուղական համայնքներում «կրթություն, զբաղվածություն կամ ուսուցում չստացող» կանանց մասնաբաժինը կազմում է 45 տոկոս՝ ի տարբերություն տղամարդկանց 19 տոկոսի^[34]:

Կանանց կողմից ղեկավարվող բիզնեսները հիմնականում լինում են ոչ արտադրողական և կապիտալատարության ցածր աստիճան ունեցող ոլորտներում: Սա նվազեցնում է կանանց պոտենցիալը բարձր ու կայուն եկամուտ վաստակելու հարցում: Կանանց կողմից ղեկավարվող բիզնեսները, որպես կանոն, փոքր են՝ միջինը 3.3 աշխատող, մինչդեռ տղամարդկանց ղեկավարած բիզնեսներում այդ ցուցանիշը 15.5 է: Կանանց կողմից ղեկավարվող կամ նրանց սեփականությամբ հանդիսացող ձեռնարկությունները հիմնականում դասվում են միկրո և փոքր բիզնեսների շարքին՝ կազմելով այդպիսի ձեռնարկությունների ընդհանուր թվի մոտ 86 տոկոսը Հայաստանում^[35]:

2023 թվականին աշխատուժի մասնակցության մակարդակն ավելի բարձր է տղամարդկանց, քան կանանց շրջանում. աշխատուժին մասնակցել է աշխատունակ տարիքի կանանց միայն 50 տոկոսը, մինչդեռ տղամարդկանց՝ 72.1 տոկոսը: 2023 թվականին կանանց և տղամարդկանց աշխատուժի մասնակցության գենդերային

խզվածքը կազմել է 30.6 տոկոս, որը հատկապես բարձր է 65-74 տարիքային խմբում (42.1 տոկոս)^[36]:

Ըստ 2024 թվականի Գլոբալ գենդերային խզման զեկույցի՝ աշխատուժին կանանց մասնակցության ցուցանիշով Հայաստանը զբաղեցնում է 30-րդ տեղը՝ 0.874 գործակցով: Ի տարբերություն 2023 թվականի՝ 2024 թվականին աշխատուժին կանանց մասնակցության մակարդակն աճել է կազմելով՝ 62.80%, իսկ տղամարդկանց պարագայում՝ 71.84%^[37]: Նշված տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ չնայած աշխատուժին կանանց մասնակցության առումով գրանցվել է առաջընթաց, այդուհանդերձ կանանց մասնակցությունը շարունակում է մնալ շուրջ 9%-ով ցածր՝ տղամարդկանց համեմատ:

Աշխատուժին մասնակցության խզվածքը Հայաստանում պայմանավորված է կանանց ընտանիք կազմելու և հիմնական խնամողի ավանդական դերակատարության հանգամանքներով: Այս խզվածքները զգալիորեն մեծանում են կանանց վերարտադրողական և ընտանիքի անդամներին խնամելու տարիներին: Աշխատուժի կազմում ներկա չլինելու հիմնական պատճառն ընտանեկան պարտականություններն են: Կանայք առավել հաճախ են վերցնում առաջնային խնամողի դերը՝ ինչպես երեխաների, այնպես էլ տարեցների և տնային տնտեսության վարման հետ կապված այլ աշխատանքներում, ինչը սահմանափակում է նրանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում:

Գենդերային խզվածքը հատկապես զգալի է եղել 25-49 տարիքային խմբում, երբ կանայք առավել հաճախ են զբաղվում ընտանիք կազմելով և երեխաների խնամքով: Այս տարիքային խմբում գենդերային խզվածքը կազմել է 73.4%-ից մինչև 78.5%: Ի տարբերություն նշվածի, 15-24 տարիքային խմբում կանայք և աղջիկներն ավելի քիչ են ընտանեկան կամ խնամքի պարտականություններ ստանձնում, քան ավելի բարձր տարիքային խմբերում, ինչը հանգեցնում է գենդերային խզվածքի ավելի ցածր մակարդակի^[38]:

Չնայած աշխատուժին կանանց մասնակցության առումով գրանցված որոշակի առաջընթացին, այդ մասնակցությունը դեռևս լիարժեք չի արտացոլվում հավասար ֆինանսական գնահատմամբ, քանի որ դեռևս առկա են մարտահրավերներ՝ հատկապես նույն աշխատանքի համար աշխատավարձի տարբերության և վաստակած եկամուտի հարցերում:

Համաշխարհային բանկի գնահատականներով՝ Հայաստանում կանայք նույն աշխատանքի համար մոտ 25-30 տոկոսով ավելի քիչ են վաստակում, քան տղամարդիկ: Այս տարբերությունը պայմանավորված է ոչ միայն աշխատավարձերի անհավասարությամբ, այլև բարձր վարձատրվող ոլորտներում կանանց նվազ

մասնակցությամբ: Վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված տարբերություններն ավելի են մեծանում 25-34 տարեկանների շրջանում, որը համապատասխանում է այն տարիքին, երբ կանայք, որպես կանոն, ունենում են առաջին երեխան^[39]:

Աշխատավարձերի գենդերային ընդհանուր խզվածքը Հայաստանում 2022 թվականի (39.2 տոկոս) համեմատությամբ 2023 թվականին աճել է՝ կազմելով 40.7 տոկոս: Տեղեկատվության և կապի ոլորտում աշխատավարձերի գենդերային խզվածքը կազմում է 41 տոկոս: Պատկերը նույնն է առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտում: Գենդերային ընդհանուր խզվածքն առավել մեծ է ֆինանսական և ապահովագրական հատվածում (59 տոկոս)^[40]:

Ըստ 2024 թվականի Գլոբալ գենդերային խզման զեկույցի՝ նմանատիպ աշխատանքի համար աշխատավարձի հավասարության առումով Հայաստանը զբաղեցնում է 45-րդ տեղը՝ 0.694 գործակցով^[41]:

Աշխատավարձերի գենդերային խզվածքները պայմանավորված են համակարգային գենդերային խտրականությամբ, որն ազդում է աշխատուժում կանանց դիրքերի վրա: Կանանց ընտանեկան դերերը հանգեցնում են նրան, որ նրանք ավելի շատ կես դրույքով և ավելի ցածր վարձատրվող պաշտոններ են զբաղեցնում, քան տղամարդիկ: Մասնագիտությունների վերաբերյալ գենդերային կարծրատիպերը ստիպում են կանանց կենտրոնանալ ավելի ցածր վարձատրվող ոլորտներում: Կառավարման ոլորտում կանանց ավելի ցածր ներկայացվածությունը նույնպես նպաստում է աշխատավարձի խզվածքների: Չնայած այն հանգամանքին, որ պետական կառավարման համակարգում նույն կամ համարժեք պաշտոն զբաղեցնող անձինք ստանում են նույն վարձատրությունը, քանի որ վարձատրության չափերը սահմանվում են համապատասխան օրենքներով, սակայն կանայք պետական կառավարման համակարգում առավել քիչ են ներկայացված լինում բարձր վարձատրվող պաշտոններում²⁴:

Կանանց պարագայում նաև ավելի հավանական է ոչ լրիվ դրույքով և ավելի ցածր վարձատրությամբ ոլորտներում աշխատանքի անցնելը: Հայաստանում ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների տեսակարար կշիռը, որը համեմատաբար բարձր է տարածաշրջանային միջինից, 2018-2022 թվականների ընթացքում շարունակաբար ավելի բարձր է մնացել կանանց շրջանում և կրկնակի բարձր է տղամարդկանց ցուցանիշից: Թեև ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքը շատ կանանց ընտրությունն է, որը նրանց հնարավորություն է տալիս աշխատանքը համատեղելու տնային

²⁴ Տե՛ս ստորև 2.4 ենթագլխում:

աշխատանքների և խնամքի պարտականությունների հետ, այդ կանանց գրեթե 21 տոկոսը ոչ լրիվ դրույքով է աշխատում գործատուների պահանջով, մինչդեռ տղամարդկանց շրջանում այդ ցուցանիշն ընդամենը 9 տոկոս է^[42]:

Կանայք նաև շարունակում են չափազանց մեծ ներկայացվածություն ունենալ այն աշխատանքներում և գործունեության բնագավառներում, որոնք ավանդաբար պատշաճ են համարվել իգական սեռի համար և որտեղ ժամավճարը, տղամարդկանց համեմատ, ավելի ցածր է: Օրինակ՝ զբաղված բնակչության կազմում կանանց մասնակցության տոկոսային հարաբերակցությունը կրթության բնագավառում կազմում է 82 տոկոս, մինչդեռ տղամարդկանց պարագայում՝ ընդամենը 18 տոկոս: Շինարարության ոլորտում գերակշռում են տղամարդիկ (զբաղված բնակչության կազմում տղամարդկանց մասնակցությունը կազմում է 98 տոկոս)^[43]:

Տնտեսությունը չի կարող զարգանալ իր ողջ ներուժով, քանի դեռ կանայք և տղամարդիկ հավասարապես մասնակից չեն երկրի զարգացման գործընթացներին և չունեն նման մասնակցության հավասար հնարավորություններ²⁵:

Աշխարհում 2.4 մլրդ կին չունի տնտեսական նույն իրավունքները, ինչ տղամարդիկ՝ փաստում է Համաշխարհային բանկի հրապարակած «Կանայք, բիզնես և օրենսդրություն» 2022թ. տարեկան զեկույցը, որը գնահատում է այն օրենքները, որոնք առնչվում են կանանց աշխատանքային ու ձեռնարկատիրական գործունեությանը և ուղղված են կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնմանը և գենդերային հավասարության հաստատմանը: Հայաստանը նույնպես ներառված է այս զեկույցում և բարելավել է իր դիրքերը նախորդ տարիների համեմատ՝ վճարվող հայրության արձակուրդի ներդրման ուղղությամբ օրենսդրական փոփոխություններ կատարելու շնորհիվ: Զեկույցի գնահատականներով, Հայաստանը հնարավոր 100 միավորից ստացել է 87.5^[44]: Հարկ է նշել, որ Համաշխարհային բանկի հրապարակած «Կանայք, բիզնես և օրենսդրություն» 2023թ. տարեկան զեկույցի գնահատականներով Հայաստանը պահպանել է նույն ցուցանիշը՝ հնարավոր 100 միավորից ստանալով 87.5 միավոր^[45]:

Վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրությունը վկայում է, որ Հայաստանում կանայք, տղամարդկանց համեմատ, պակաս ակտիվ են ձեռներեցության ոլորտում:

2023 թվականին ձեռներեցությամբ զբաղվել է 133 000 կին, ինչը կազմել է կանանց զբաղվածության 26%-ը՝ համեմատած տղամարդկանց 39%-ի (246 000 մարդ) հետ^[46]:

25 St'u Women, Business and the Law 2018
<https://rm.coe.int/wbl-sdg511-may-3-2018/16807c8eaf>

Մարդու իրավունքների պաշտպանի հարցմանն ի պատասխան՝ Վիճակագրական կոմիտեի կողմից տրամադրված 2024 թվականի տվյալների (նախնական) համաձայն՝ ձեռներեցության ոլորտում (գործատուներ և ինքնազբաղվածներ) կանայք կազմում են 33%, իսկ տղամարդիկ 67%:

Ըստ Վիճակագրական կոմիտեի 2024 թվականի տվյալների (նախնական)՝ 2024 թվականի դրությամբ կանանց և տղամարդկանց տոկոսային հարաբերակցությունը՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների

Տնտեսական գործունեության տեսակ	Կին	Տղամարդ
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	43	57
Արդյունաբերություն	37	63
Շինարարություն	2	98
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	44	56
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	13	87
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	56	44
Տեղեկատվություն և կապ	41	59
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	60	40
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	27	73
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	79	21
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	54	46

Ձեռներեցության ոլորտում կանանց լիարժեք մասնակցությանն ու ներգրավվածությանը խոչընդոտող գործոնները բազմաթիվ են.

Գործարարության ոլորտում կանանց լիարժեք մասնակցությանն ու ներգրավվածությանը խոչընդոտող օբյեկտիվ գործոններ են ֆինանսների սահմանափակ հասանելիությունը (բանկային հաշիվներ ունեցող կանանց թիվը ցածր է տղամարդկանց համեմատ՝ 51 տոկոս կանանց շրջանում և 59 տոկոս

տղամարդկանց շրջանում)^[47], վարկային միջոցների սահմանափակ հասանելիությունը, վարկ ստանալու դժվարությունները, ֆինանսական միջոցների և վարկ ստանալու համար սեփականության բացակայությունը (կանանց մի ստվար զանգված սեփական ֆիզիկական ակտիվ չունի, օրինակ՝ հող և բնակարան), գործնական հմտությունների և պատրաստվածության բացակայությունը (այդ թվում՝ բիզնես գրագիտություն, թվային գրագիտություն), շուկաների, այդ թվում՝ առցանց շուկաների հասանելիությունը^[49]:

Կանայք հաճախ բախվում են նաև մարտահրավերների՝ գտնելու մենթորներ, երաշխավորներ կամ հովանավորներ, ովքեր կարող են օգնել նրանց հիմնելու սեփական ձեռնարկատիրական գործունեությունը, նույնիսկ եթե այն սկզբնական շրջանում կլինի տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում, կամ առաջադիմել իրենց կարիերայում: Միաժամանակ, տնային գործերը և խնամքի պարտականությունները, որոնք ավանդական սոցիալական նորմերի արգասիք են, էլ ավելի են դժվարացնում կանանց ձեռնարկատեր դառնալու հանգամանքը^[50]:

Հարկային օրենսդրությամբ նախատեսված չէ որևէ արտոնություն կամ խթանիչ մեխանիզմ կանանց համար հատկապես ձեռնարկատիրական գործունեության խթանման, մայրության հետ կապված հարցերի կամ գենդերային հավասարության խթանման համատեքստում: Նշվածը ոչ միայն նպաստավոր չէ կանանց տնտեսական իրավունքների խթանման համար, այլև կարող է խոչընդոտներ ստեղծել նրանց տնտեսական ակտիվության, գործարար միջավայրում լիարժեք ներգրավվածության և առաջխաղացման դիտանկյունից, քանի որ կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնման տեսանկյունից կարևորվում է տնտեսական կյանքում կանանց հավասար ներգրավվածությանը և առաջխաղացմանն ուղղված արտոնյալ հարկային քաղաքականության առկայությունը, ինչը նպատակ ունի հարկային քաղաքականության մեջ ներառել գենդերային զգայունության տարրեր՝ հավասար հնարավորությունների ապահովման և կանանց տնտեսական մասնակցության բարձրացման համար: Օրինակ՝ շահութահարկի արտոնությունները կարող են նախատեսվել աջակցելու կանանց ձեռներեցությանն ու բիզնեսի զարգացմանը, խթանելու կանանց ընդունումը աշխատանքի, աջակցելու կանանց պատկանող կամ նրանց կողմից ղեկավարվող ընկերություններին, մեծացնելու պետական գնումների ծավալը կանանց կողմից ղեկավարվող ընկերություններից :

Կանադայի կառավարությունը, օրինակ՝ մշակել է Women Entrepreneurship Strategy (WES) ծրագիրը՝ կանանց ձեռներեցության խթանման համար: Այս ռազմավարությունը մեկնարկել է 2018 թվականին՝ նպատակ ունենալով աջակցել

կանանց բիզնեսներին՝ ֆինանսավորման, մենթորության և մասնագիտական աջակցություն տրամադրելու միջոցով²⁶:

Հունգարիայի կառավարությունը 2025 թվականի փետրվարին հայտարարել է ընտանիքակենտրոն հարկային բարեփոխումներ կատարելու մասին, ըստ որի՝ մեկ երեխա ունեցող մայրերը կազատվեն եկամտային հարկի վճարումից մինչև 30 տարեկան դառնալը, իսկ երկու կամ ավելի երեխա ունեցող մայրերն՝ ամբողջ կյանքի ընթացքում²⁷: Բարեփոխումների նպատակն է խթանել ծնելիության աճը և ընտանիքներին ցուցաբերել սոցիալ-տնտեսական աջակցություն²⁸:

Այսպիսով, հասարակության մեջ արմատացած գենդերային կարծրատիպերը, հարկային խթանիչ մեխանիզմների բացակայությունը և(կամ) այլ հանգամանքները շարունակում են խոչընդոտներ ստեղծել կին ձեռներեցների համար՝ էապես սահմանափակելով նրանց ձեռնարկատիրական ներուժը: Այս մարտահրավերները պահանջում են նորարարական լուծումներ և օժանդակ մեխանիզմներ՝ խթանելու կանանց ձեռնարկատիրական ներուժը և տնտեսական հզորացումը Հայաստանում:

Հաշվի առնելով, որ հարկային քաղաքականությունը կարող է արդյունավետ գործիք հանդիսանալ գենդերային հավասարության խթանման, կանանց տնտեսական լիարժեք ներգրավվածության և առաջխաղացման, ինչպես նաև սոցիալ-տնտեսական խոչընդոտների հաղթահարման համար՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանը գտնում է, որ անհրաժեշտ է ՀՀ հարկային օրենսդրության մեջ նախատեսել հատուկ խթանիչ և արտոնյալ մեխանիզմներ կանանց համար:

Մարդու իրավունքների պաշտպանը գործարարության ոլորտում կանանց իրավունքների պաշտպանության եւ խթանման տեսանկյունից կարելորում է նաեւ գործարար միջավայրին կանանց ինտեգրվելու հնարավորությունների եւ այդ ոլորտում իրավունքների պաշտպանության ընթացակարգերի վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքների իրականացումը:

Հարկ է նշել, որ 2024 թվականի ընթացքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմն սկսել է իրագործել գործարարների իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման լայնածավալ աշխատանքներ: Հաշվետու տարվա ընթացքում Պաշտպանի կողմից կատարված մարզային այցերի

²⁶ Հասանելի է <https://ised-isde.canada.ca/site/women-entrepreneurship-strategy/en> հղումով:

²⁷ Հասանելի է <https://www.aa.com.tr/en/europe/hungary-announces-sweeping-reform-exempting-mothers-from-income-tax/3512119> հղումով:

²⁸ Հասանելի է <https://www.reuters.com/world/europe/hungarys-orban-launches-tax-exemption-mothers-cap-housing-loan-rates-2025-02-22/> հղումով:

ընթացքում քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների եւ հասարակական կազմակերպությունների հետ քննարկվել են գործարարների իրավունքների պաշտպանությանը վերաբերելի հարցեր:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմը կազմակերպել է նաեւ «Կանանց իրավունքների պաշտպանություն եւ խթանում գործարարության ոլորտում» թեմայով մարզային քննարկում Գեղարքունիքում, որին մասնակցել է մարզում բիզնես ոլորտում գործունեություն իրականացնելու ցանկություն ունեցող ավելի քան 40 կին, այդ թվում՝ հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ եւ բռնի տեղահանված անձինք: Քննարկվել են գործարարության ոլորտում հանդիպող մարտահրավերները, իրավահավասարության երաշխավորման կարելիությունը, գոյություն ունեցող կարծրատիպերը հաղթահարելու անհրաժեշտությունը եւ այլն:

Գործարարների իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկումներ իրականացվել են նաեւ զանգվածային լրատվության միջոցներով, մասնավորապես, ներկայացվել են գործարարության ոլորտում իրավունքների պաշտպանության ոլորտում Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեությունը, ինչպես նաեւ Պաշտպանին հասցեագրված բողոքների ուսումնասիրության ընթացքում ոլորտում արձանագրված խնդիրները եւ այդ ուղղությամբ ձեռնարկված քայլերը:

2.4. Հանրային կառավարման ոլորտում կանանց առջև ծառացած խնդիրները

ՀՀ-ում շարունակում է մտահոգիչ մնալ կանանց՝ քաղաքական և հասարակական կյանքում մասնակցության նվազ մակարդակը:

Մարդու իրավունքների պաշտպանը ինչպես 2023, այնպես էլ 2024 թվականի ընթացքում արձանագրել է ՀՀ-ում հասարակական-քաղաքական կյանքում կանանց ոչ լիարժեք մասնակցության ու ներգրավվածության խնդիրը:

Վերջինս կարող է պայմանավորված լինել տարատեսակ գործոններով, օրինակ՝ կանանց դերով, կարողությունների և հասարակական կյանքում նրանց ներգրավվածության շուրջ առկա կարծրատիպերով և խտրական ընկալումներով, ինչի հետևանքով կանայք հաճախ չեն դիտարկվում որպես որոշում կայացնողներ, քաղաքականություն մշակողներ ու իրականացնողներ:

Աղջիկների և տղաների շուրջ տարածված գենդերային կարծրատիպերը և խտրականությունը, որոնք առկա են նաև կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում, վճռորոշ դեր են ունենում մասնագիտական կողմնորոշման

համատեքստում: Այս մասին է վկայում նաև ոլորտի քաղաքականություն մշակող իրավասու մարմինը[51]:

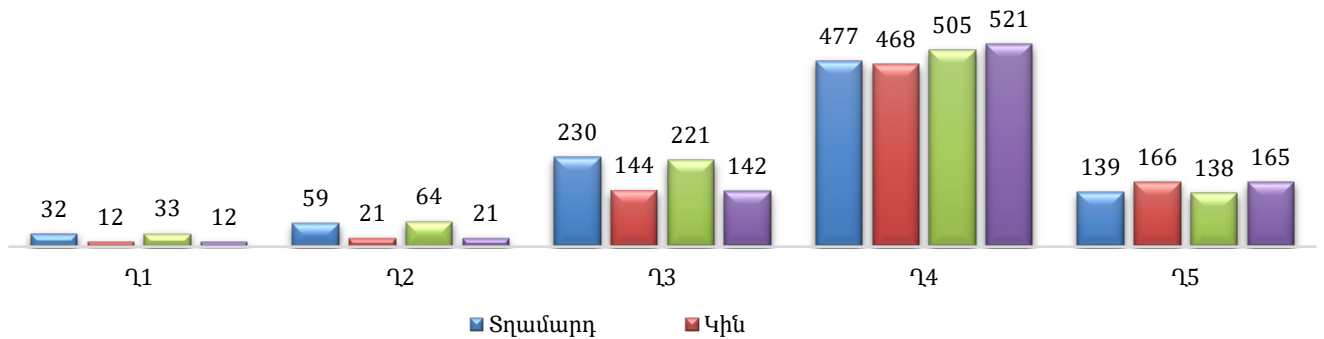
ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հանձնաժողովի կողմից Հայաստանի վերաբերյալ 7-րդ պարբերական զեկույցի համաձայն՝ կանայք շարունակում են չներկայացված լինել որոշումներ կայացնող պաշտոններում, բացառությամբ խորհրդարանի, որտեղ նրանք կազմում էին անդամների ավելի քան 33 տոկոսը՝ գենդերային քվոտայի կայուն աճի պատճառով: Հանձնաժողովն առաջարկում է կոնկրետ միջոցներ ձեռնարկել կանանց քաղաքական և տնտեսական մասնակցությունը խթանելու համար՝ գենդերային զգայուն բյուջետավորում և իրավապահ մարմիններում բարելավված քվոտաների համադրմամբ[52]:

Հայաստանում կանանց ներկայացվածությունը հասարակական և քաղաքական կյանքում, հատկապես՝ որոշումների կայացման գործընթացում շարունակել է ցածր մնալ, որի վերաբերյալ վկայում են ՀՀ տարբեր պետական մարմիններում աշխատող կանանց և տղամարդկանց սեռային հարաբերակցության պաշտոնական տվյալները: Ստորև ներկայացվում են ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի, Ազգային ժողովի, Ներքին գործերի նախարարության, Քննչական կոմիտեի, Դատախազության և Բարձրագույն դատական խորհրդի կողմից տրամադրված տվյալները:

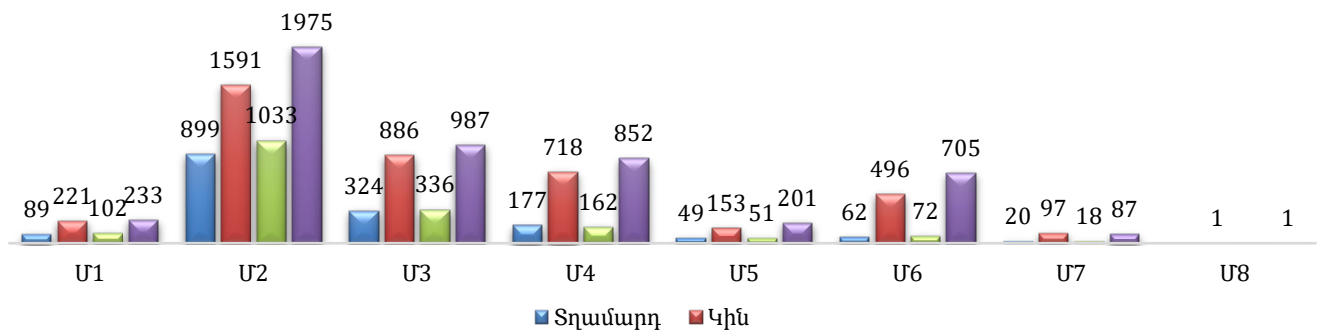
ՀՀ քննչական կոմիտեի իգական սեռի ներկայացուցիչները 2024 թվականին եղել են 141-ը, որը կազմում է ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց 17.32%-ը, այդ թվում 88-ը՝ Երևան քաղաքում (քննիչների 18.7%-ը), իսկ 53-ը՝ մարզային ստորաբաժանումներում (քննիչների 15.4%-ը): 2024 թվականին ՀՀ քննչական կոմիտեում ծառայության նշանակվել է 117 ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձ, որից 21-ը՝ իգական սեռի ներկայացուցիչ: Վերոնշյալ ժամանակահատվածում Երևան քաղաքի ստորաբաժանումներում ծառայության նշանակվել են 15 իգական սեռի ներկայացուցիչներ (նշանակվածների 22.7 %-ը), 51՝ արական, իսկ մարզային ստորաբաժանումներում՝ 6 իգական (նշանակվածների 11.5 %-ը) և 46 արական սեռի ներկայացուցիչ:

Ըստ Քննչական կոմիտեի՝ բոլոր ստորաբաժանումներում ներգրավված են իգական սեռի քննիչներ և նրանց թիվը բավարար է համապատասխան հանցատեսակներով արդյունավետ նախաքննություն իրականացնելու համար:

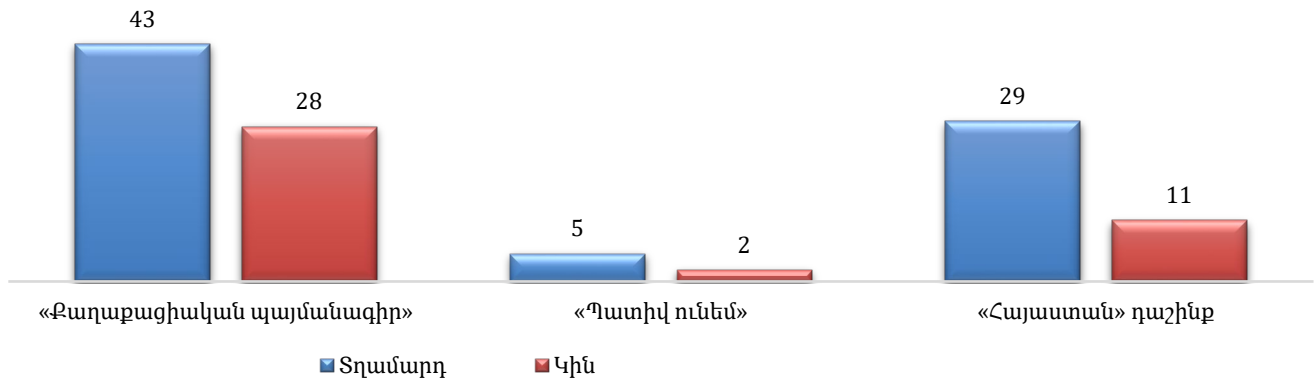
2023-2024 թվականի ընթացքում կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության հարաբերակցությունը քաղաքացիական ծառայության պաշտոններում կրել է հետևյալ փոփոխությունները՝



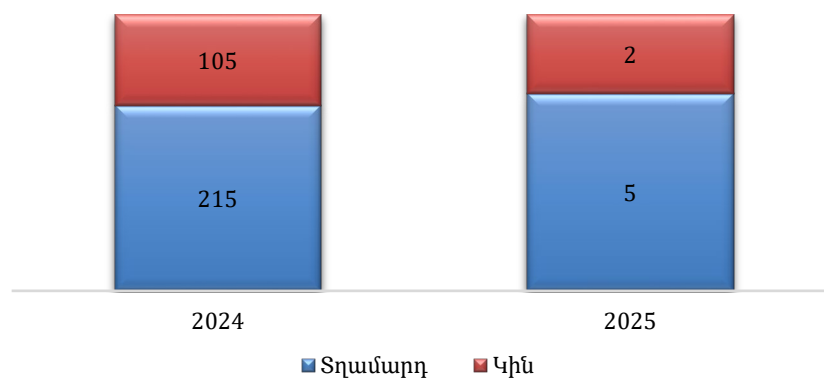
2023-2024 թվականի ընթացքում կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության հարաբերակցությունը քաղաքացիական ծառայության պաշտոններում կրել է հետևյալ փոփոխությունները՝



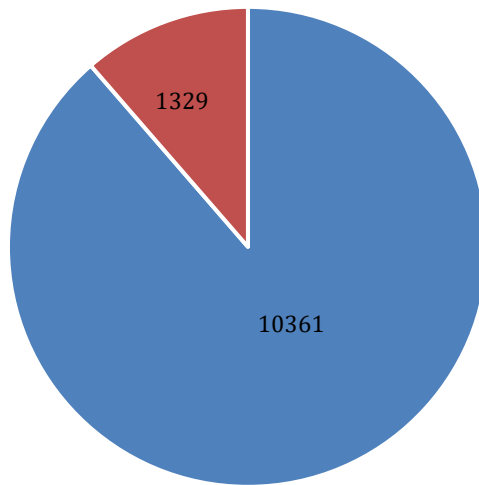
Ազգային ժողովում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության հարաբերակցությունը 2025 հունվարի 15-ի դրությամբ եղել է հետևյալը.



2025 թվականի հունվարի 8-ի դրությամբ Բարձրագույն դատական խորհրդում պաշտոնավարել է՝

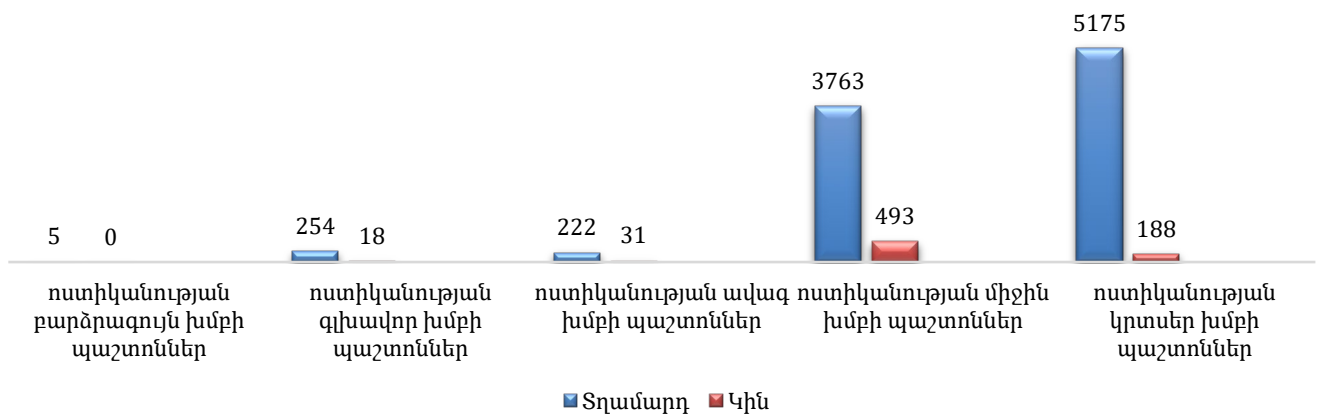


ՀՀ ՆԳՆ ոստիկանության ծառայությունում կանանց ներգրավվածությունը՝ 11.4%.

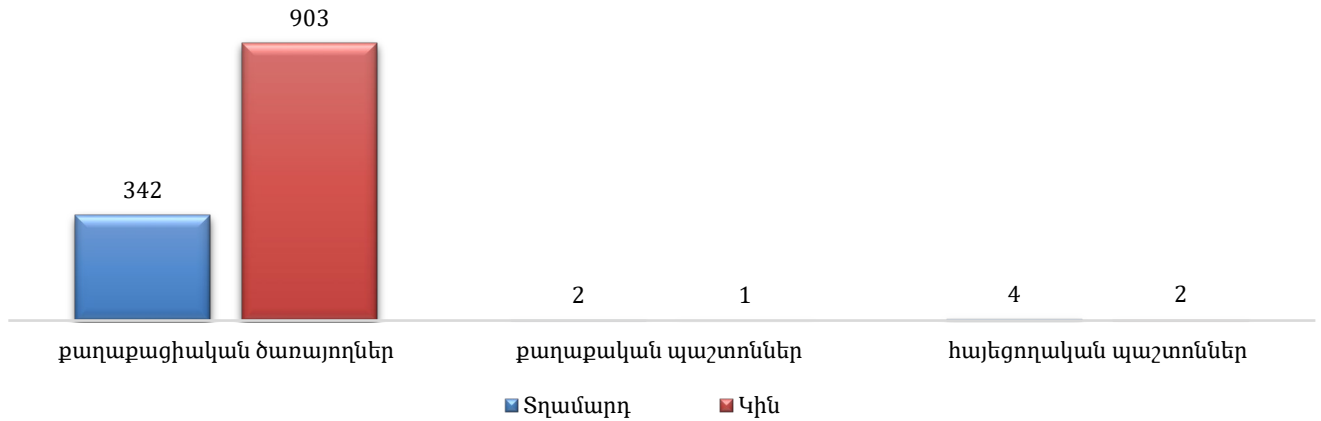


■ Տղամարդիկ ■ Կանայք

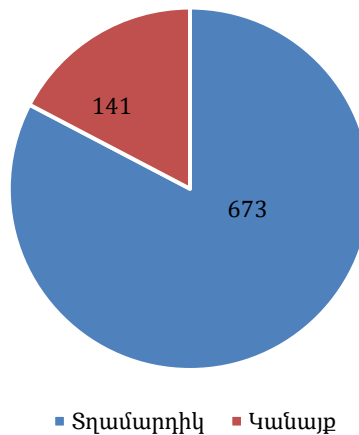
ՀՀ ՆԳՆ ոստիկանության ծառայողների թվի սեռային բաշխվածությունը՝ ըստ պաշտոնների խմբերի



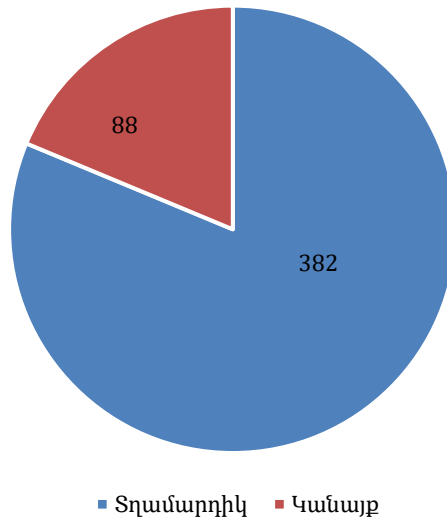
ՆԳՆ-ում հանրային ծառայության այլ տեսակներում ներգրավված անձանց թվաքանակը ըստ սեռերի բաշխվածության.



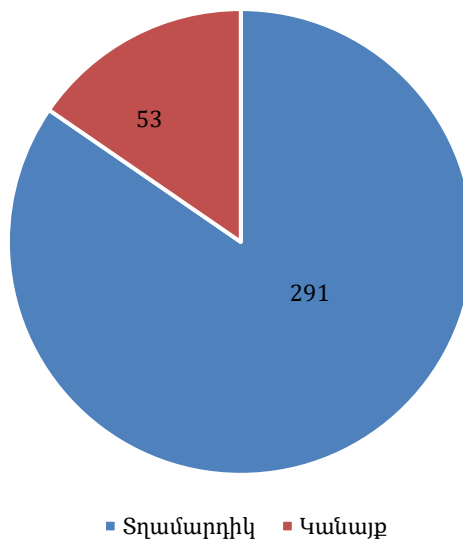
2024 թվականի ընթացքում ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց թվաքանակը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.



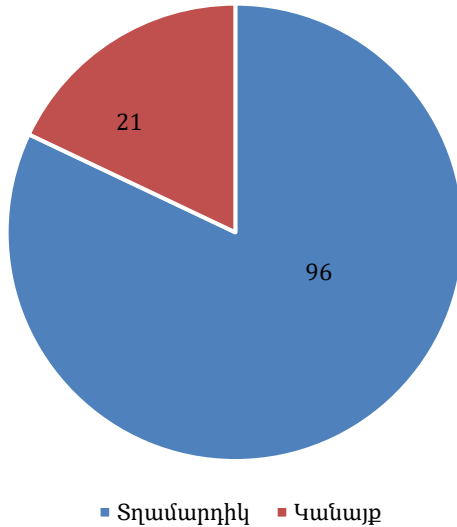
2024 թվականի ընթացքում ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց թվաքանակը երևանում՝ ըստ սեռային բաշխվածության.



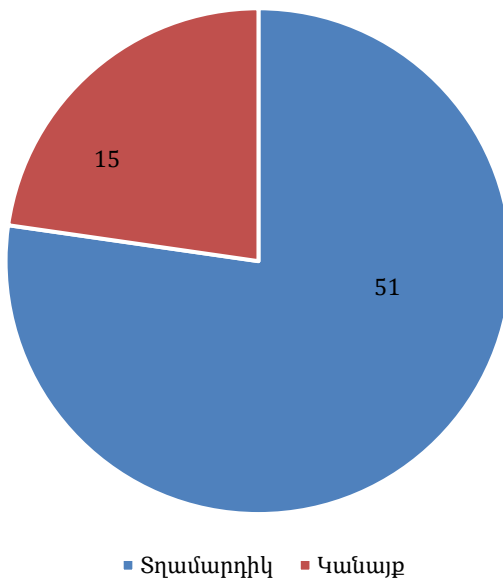
2024 թվականի ընթացքում ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց թվաքանակը մարզային ստորաբաժանումներում՝ ըստ սեռային բաշխվածության.



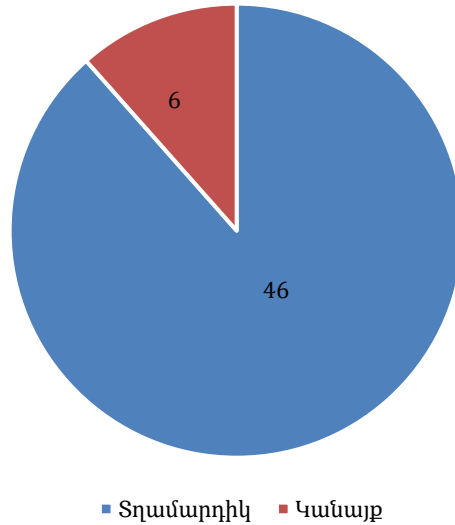
2024 թվականին ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոնում նշանակված անձանց թվաքանակը՝ ըստ սեռային բաշխվածության.



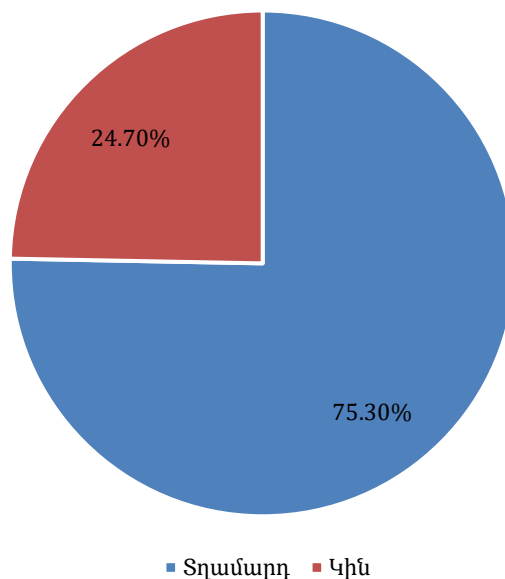
2024 թվականին ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոնում նշանակված անձանց թվաքանակը Երևանում՝ ըստ սեռային բաշխվածության.



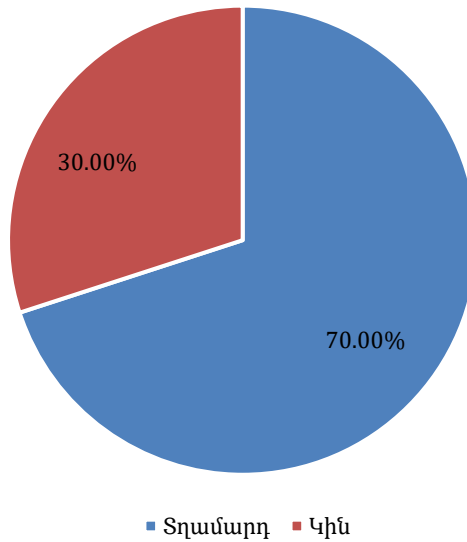
2024 թվականին ՀՀ քննչական կոմիտեի ինքնավար պաշտոնում նշանակված անձանց թվաքանակը մարզային ստորաբաժանումներում՝ ըստ սեռային բաշխվածության.



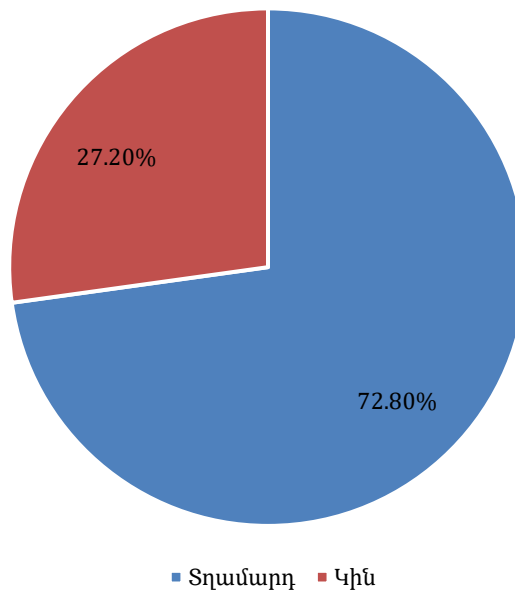
2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ՀՀ դատախազության համակարգում դատախազների տոկոսային բաշխվածությունը՝ ըստ սեռերի.



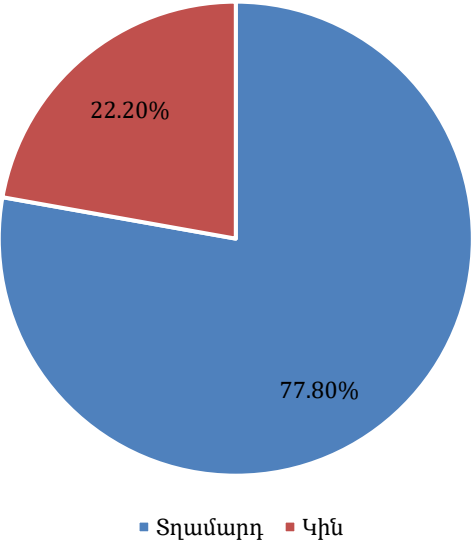
2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի
 դրությամբ ՀՀ գլխավոր դատախազության համակարգում
 դատախազների տոկոսային բաշխվածությունը՝ ըստ սեռերի.



2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ Երևան քաղաքի
 և վարչական շրջանների դատախազների տոկոսային
 բաշխվածությունը՝ ըստ սեռերի.



2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ՀՀ մարզերի
դատախազությունների դատախազների տոկոսային
բաշխվածությունը՝ ըստ սեռերի.



2024 թվականին նշանակված դատախազների 31.25 տոկոսը կին է եղել, իսկ 11 կին դատախազ ընդգրկվել է դատախազների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում՝ նշանակվելով համապատասխան պաշտոնների:

ՀՀ դատախազության համակարգում կին դատախազների տոկոսային արտահայտությունն՝ ըստ դասային աստիճանների 2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ	
Արդարադատության 3-րդ դասի պետական խորհրդական	40%
Արդարադատության 1-ին դասի խորհրդական	15.2%
Արդարադատության 2-րդ դասի խորհրդական	17.6%
Արդարադատության 3-րդ դասի խորհրդական	14.2%
1-ին դասի խորհրդական	31.9%
2-րդ դասի խորհրդական	38.5%
3-րդ դասի խորհրդական	61.9%
ՀՀ դատախազության համակարգում կին դատախազների թիվն՝ ըստ պաշտոնների 2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ	
ՀՀ գլխավոր դատախազ և տեղակալներ	40%
Ստորաբաժանման ղեկավարներ	5.1%
Ստորաբաժանման ղեկավարի տեղակալ	10.2%
Ստորաբաժանման ավագ դատախազ	20.5%
Ստորաբաժանման դատախազ	29.3%

ՀՀ դատական իշխանության՝ համակարգում 2024 թվականին ևս չի ապահովվել Եվրոպայի խորհրդի 2003 թվականի հանձնարարականում նախատեսվող 40%-ի կրիտիկական զանգվածը, ըստ որի՝ կանանց կամ տղամարդկանց ներկայացվածությունը քաղաքական և հանրային կյանքում որոշումներ կայացնող մարմիններում չպետք է 40%-ից պակաս լինի[53]:

Գենդերային խզվածքը շարունակում է մնալ բարձր ղեկավար պաշտոններում: Այսպես, Հայաստանի Հանրապետության Վիճակագրական կոմիտեի 2024 թվականի (նախնական) տվյալների համաձայն՝ ղեկավար պաշտոններում կանայք կազմում են զբաղվածների ընդհանուր 27%, իսկ տղամարդիկ 73%:

Չնայած առկա որոշակի առաջընթացին՝ ՀՀ պետական տարբեր մարմիններում կանանց ներգրավվածության վերաբերյալ ներկայացված տվյալները շարունակում են մտահոգիչ լինել՝ կանանց՝ հատկապես ղեկավար, որոշում կայացնող պաշտոններում կամ առավել բարձր վարձատրվող պաշտոններում ցածր ներկայացվածության տեսանկյունից:

Մինչդեռ, կանանց ներգրավվածությունը հատկապես ղեկավար պաշտոններում առանցքային նշանակություն ունի վերջիններիս հասարակական և քաղաքական կյանքին լիարժեք մասնակցության ապահովման առումով, ինչը բխում է նաև միջազգային չափանիշներից: Պեկինի գործողությունների ծրագիրը բնորոշում է կառավարման մարմիններում կանանց առնվազն 30%-անոց ներկայացվածությունը որպես որոշումների ընդունման ընթացակարգերի և բովանդակության վրա ազդեցություն ունեցող «կրիտիկական զանգված», մինչդեռ Հայաստանում կանանց ներկայացվածության և որոշումների կայացման գործընթացում ներգրավվածության մասին վկայող պաշտոնական տվյալները ցույց են տալիս, որ շատ մարմինների ղեկավար պաշտոններում ապահովված չէ կանանց առնվազն 30%-անոց ներկայացվածությունը:

ՀՀ կառավարությունը 2025 թվականի ապրիլի 23-ին ընդունել է «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2025-2028 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշումը, որի առաջին գերակայության շրջանակներում նախատեսվել են տարբեր միջոցառումներ՝ ուղղված պետական քաղաքականության և կառավարման բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության հասնելուն, մասնավորապես՝ մասնակցային, ներառական և հասանելի քաղաքական դաշտ ապահովելուն, որտեղ կանայք և տղամարդիկ կարող են ակտիվորեն ու լիարժեք մասնակցել և հավասարապես նշանակալից ազդեցություն ունենալ կառավարման մակարդակում և որոշումների կայացման գործընթացների վրա:

Ներքին գործերի նախարարության ոստիկանությունում կանանց ներգրավվածությունն ավելացնելու նպատակով 2024 թվականին իրականացվել է նպատակային ընդունելություն: Նախատեսվել է ընդունելության ընդհանուր 368 տեղ, որից 299-ը (81,2 %) կանանց համար: Պարեկային ծառայության թափուր հաստիքների համալրման նպատակով հայտարարվել է ընդունելություն 2024 թվականի դեկտեմբերի 16-ից փետրվարի 17-ը, որով տեղերի գերակշիռ մասը հատկացվել է կանանց. միասնական ընդունելություն-մրցույթի համար հատկացվել է 239 տեղ, որից 190-ը իգական սեռի դիմորդներին:

Ըստ Ներքին գործերի նախարարության՝ Պարեկային ծառայությունում կին ծառայողների թեկնածուների լայն շրջանակ ապահովելու համատեքստում իրականացվել են իրազեկման արշավներ, պարեկային ծառայության շարքերը համալրելու ընդունելության գործընթացին ընդառաջ, նախաձեռնվել է կանանց առցանց նախագրանցման գործընթաց, որի նպատակը թեկնածուների թիվը որոշակիացնելը, կանանց դիմելիության համար խոչընդոտ հանդիսացող հանգամանքները գույքագրելն է եղել:

Ըստ ՀՀ վարչապետի աշխատակազմից տրամադրված տվյալների՝ քաղաքացիական ծառայության համակարգի բարձր պաշտոններում կանանց ներգրավվածության խթանման ուղղությամբ 2024 թվականի փետրվարի 10-11-ին ՄԱԶԾ «Կանայք քաղաքականության, հանրային կառավարման և քաղաքացիական հասարակության մեջ» ծրագրի շրջանակներում տեղի է ունեցել Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի և ՄԱԶԾ հայաստանյան գրասենյակի կողմից համատեղ կազմակերպված «Դեպի գենդերազգայուն գործելակերպ» խորագրով սեմինար-քննարկումը, որի ընթացքում քննարկվել են գենդերային հավասարության կնիքի գործընթացին ու գործողությունների ծրագրին առնչվող մի շարք հարցեր:

Ղեկավար պաշտոններում կանանց ներգրավվածության տեսանկյունից դրական առաջընթաց կարելի է համարել այնպիսի գերատեսչություններում կին ղեկավարների առկայությունը, ինչպիսիք են ՀՀ ներքին գործերի, արդարադատության (այդ թվում՝ քրեակատարողական ծառայությունը), առողջապահության, կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունները, վճռաբեկ դատարանը, գլխավոր դատախազությունը, մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմը, արտաքին հետախուզական ծառայությունը և այլն:

Այսպիսով, չնայած գրանցված առաջընթացին՝ պետական տարբեր մարմիններում կանանց ներկայացվածության մակարդակը շարունակում է մտահոգիչ մնալ, հատկապես՝ ղեկավար պաշտոններում, քանի որ կանանց ներգրավվածությունը որոշ մարմիններում, նույնիսկ, չի գերազանցում 30%-ը: Նշվածը պայմանավորված է հասարակության շրջանում առկա կարծրատիպերի, կանանց դերի և կարողությունների վերաբերյալ կարծրատիպային ընկալումների, խտրականության տարբեր դրսևորումների առկայության, քաղաքական կամ ղեկավար դերեր ստանձնելու կապակցությամբ կանանց նկատմամբ քննադատական վերաբերմունքի, ինչպես նաև կանանց մասնակցությունը խթանող լիարժեք կառուցակարգերի բացակայության հետ:

Հիմք ընդունելով վերը շարադրվածը՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանն ընդգծում է, որ անհրաժեշտ է երաշխավորել կանանց և տղամարդկանց

իրավահավասարությունը, հաղթահարել գոյություն ունեցող կարծրատիպերը, ձևավորել կնոջ դերի առնչությամբ պատշաճ ընկալում, ինչպես նաև խթանել հասարակական և քաղաքական կյանքում կանանց ներուժը:

Այսպիսով ամփոփելով կանանց տնտեսական իրավունքների իրացման հիմնական խոչընդոտների վերաբերյալ կատարված ուսումնասիրությունների արդյունքները՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանն ընդգծում է.

1. Կանանց տնտեսական ներգրավվածության տեսանկյունից հանրային իշխանության մարմիններում միասնական մոտեցում առկա չէ, մասնավորապես՝ որոշ դեպքերում ամրագրված են առանձին կարգավորումներ տարբեր սեռերի պարտադիր ներգրավվածության վերաբերյալ, մի շարք դեպքերում էլ առհասարակ բացակայում են կառուցակարգերը այդ առնչությամբ: Մասնավորապես՝ պետական տարբեր մարմիններում կանանց ներկայացվածության մակարդակը շարունակում է մտահոգիչ մնալ, հատկապես՝ ղեկավար պաշտոններում, քանի որ կանանց ներգրավվածությունը որոշ մարմիններում, նույնիսկ, չի գերազանցում 30%-ը: Նշվածը պայմանավորված է հասարակության շրջանում առկա կարծրատիպերի, կանանց դերի և կարողությունների վերաբերյալ կարծրատիպային ընկալումների, խտրականության տարբեր դրսևորումների առկայության, քաղաքական կամ ղեկավար դերեր ստանձնելու կապակցությամբ կանանց նկատմամբ քննադատական վերաբերմունքի, ինչպես նաև կանանց մասնակցությունը խթանող լիարժեք կառուցակարգերի բացակայության հետ: Ուստի կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության երաշխավորման նպատակով անհրաժեշտ է քայլեր ձեռնարկել հանրության շրջանում տարածված ու գոյություն ունեցող կարծրատիպերը հաղթահարելու, կնոջ դերի առնչությամբ պատշաճ ընկալում ձևավորելու, ինչպես նաև հասարակական և քաղաքական կյանքում կանանց ներուժը խթանելու ուղղությամբ: Այս նպատակով կարևոր գործիքներ կարող են լինել ինչպես կրթական և իրազեկման աշխատանքները, այնպես էլ տեղային ուսումնասիրությունները, որոնք կնպաստեն որոշումների կայացման հիմնավորվածության և պատճառաբանվածության վերլուծությանը՝ այն դեպքերում, երբ կոնկրետ ոլորտներում կամ հաստատություններում կանանց ներգրավվածության մակարդակը մնում է ցածր:

Նման ուսումնասիրությունների արդյունքները կարող են հիմք հանդիսանալ կանանց առաջխաղացմանը խոչընդոտող գործոնների բացահայտման և որոշումների վրա ազդելու նպատակով տարբեր մեթոդաբանական մոտեցումների մշակման համար:

2. Անհրաժեշտ է իրականացնել կայուն և շարունակական աշխատանքներ՝ ուղղված խտրականության արգելքի ու իրավահավասարության վերաբերյալ հանրության իրավագիտակցության բարձրացմանը, կարծրատիպային մոտեցումների հաղթահարմանը, ինչպես նաև վաղ ամուսնությունների և հարակից խնդիրների կանխարգելմանը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

[1] Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի 2023 թվականի Գենդերային խզման գլոբալ զեկույց, էջ 25. [WEF_GGGR_2023.pdf](#)

[2] <https://womennet.am/global-gender-gap-report-2023-armenia-1>

[3] https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

[4] https://www.isec.am/images/gitakan_hraparakumner/hetazotakan_karoxutyunneri_zargacum.pdf

[5] Նույն տեղում

[6] <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI>:

[7] [WomenNet.am Քաղաքականության մեջ կանանց նկատմամբ կողմնակալ վերաբերմունք. հանրային ընկալումներն ու իրականությունը - WomenNet.am](#)

[8] Նույն տեղում

[9] https://www.iri.org/wp-content/uploads/2021/01/womens_political_participation_breavis_iri_results_presentation_final_07.01.2021.pdf

[10] Նույն տեղում:

[11] «Պետական քաղաքականության դերը ԶԼՄ-ներում կանանց ոչ կարծրատիպային կերպարի ձեւավորման հարցում» // «Կանայք քաղաքականության, հանրային կառավարման և քաղաքացիական հասարակության մեջ» ծրագրի շրջանակներում ՔՀԿ - Օսքեջեն հիմնադրամ, ՄԱԿԶԾ, 2023թ.: «Ուղեցույց գենդերային հավասարության և կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ Հայաստանի լրագրողների եւ լրատվամիջոցների համար», հեղ.՝ Ի. Բալաբանովա, Ա. Կոջոյան, Եվրոպայի խորհուրդ, 2020:

[12] tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE.DAW%2FC%2FARM%2FCO%2F7&Lang=en

[13] Recommendation CM/Rec(2013)1 of the Committee of Ministers to member States on gender equality and media <https://go.coe.int/OWWun>

[14] Recommendation CM/Rec(2017)9 of the Committee of Ministers to member States on gender equality in the audiovisual sector https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016807509e6

[15] <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>

[16] <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17552&lang=en>

[17] Resolution 1636 (2008) Indicators for media in a democracy
<http://assembly.coe.int/nw/xml/xref/xref-xml2htmlen.asp?fileid=17684&lang=en>

[18] <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=17893&lang=en>

[19] Res. 2254 (2019) Media freedom as a condition for democratic elections
<https://pace.coe.int/en/files/25409#trace-5>

[20] Res. 2256 (2019) Internet governance and human rights Principles for a fundamental rights-compliant use of digital technologies in electoral processes
[https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2020\)037-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2020)037-e)

[21] [WEF_GGGR_2024.pdf](#) էջեր 91-92:

[22] <https://euneighbourseast.eu/hy/news/publications/hayastanum-pekini-hrrchakagir-ew-gorcoghutyunneri-cragri-irakanacman-verlucutyun/>

[23] Տարեկան հաղորդում 2024

[24] «Հայաստանի չորրորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ եզրափակիչ դիտարկումներ», Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե, 2023 թվականի հոկտեմբերի 13, թիվ E/C.12/ARM/CO/4, 21-22 կետեր:

[25] <https://rm.coe.int/sixth-report-on-armenia/1680ab9e33> հղումով:

[26] Մանկական կամ վաղ ամուսնություն է համարվում ցանկացած ամուսնություն, երբ կողմերից առնվազն մեկի 18 տարին չի լրացել: Հարկադիր ամուսնությունը սահմանվում է որպես երկու անձանց միություն, որոնցից առնվազն մեկը չի տվել իր լիարժեք և ազատ համաձայնությունը ամուսնությանը, հասանելի է <https://rm.coe.int/media-guideline-arm-final/1680a15261> հղումով:

[27] Վճռաբեկ դատարանի 2016 թվականի դեկտեմբերի 23-ի թիվ ԱՐԱԴ1/0023/01/15 որոշում:

[28] <https://rm.coe.int/5th-op-armenia-en/1680aa2a81>

[29] https://epfarmeria.am/sites/default/files/Document/Problems_of_Early_Marriage_and_School_Dropout_in_the_Yezidi_Community_2022_Armenian.pdf

[30] https://epfarmeria.am/sites/default/files/Document/Yezidi_Girls_Research_EPF_Ar_m.pdf

[31] <https://escs.am/am/news/20718>

[32] 2023 թվականի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության

վիճակի մասին տարեկան հաղորդումը, հասանելի է <https://ombuds.am/images/files/c21b3daa983465bea149c85cf9f2cec3.pdf> հղումով, էջեր 537-542:

[33]

https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_armenia_en.pdf

[34] Նույն տեղում:

[35] Նույն տեղում:

[36] Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, ՀՎԿ, 2023թ.

https://armstat.am/file/article/gender_2024.pdf

[37] [WEF GGGR 2024.pdf](#) էջեր 91-92:

[38] «Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում», ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2024: [Gender 2024](#), էջ 89:

[39] Armenia Country Gender Assessment 2024. [Armenian Women Earn Around 30 Percent Less than Men for the Same Work, according to the World Bank's New Assessment.](#)

[40] «Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում», ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2024: [Gender 2024](#)

[41] [WEF GGGR 2024.pdf](#) էջեր 91-92:

[42] Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկ / Համաշխարհային բանկ, Հայաստանի գենդերային գնահատում, 2024:

[43] Կանանց և տղամարդկանց մասնակցության տոկոսային հարաբերակցությունը 15-74 տարեկան զբաղված բնակչության կազմում, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե 2024թ. (նախնական) տվյալներ:

[44] [Women, Business and the Law 2020](#)

[45] [Women, Business and the Law 2023](#)

[46] «Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում», ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2024: [Gender 2024](#), էջ 98:

[47] ՀԶՑ (Համաշխարհային զարգացման ցուցանիշներ, տվյալների կատալոգ), Համաշխարհային բանկ, Վաշինգտոն, ԴիՍի, <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712>

[48] [Հայաստանում Պեկինի հոչակագիր և Գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն - EU NEIGHBOURS east](#)

[49] IFC, Հայաստանում կանանց ձեռնարկատիրության զեկույց, 2021

[50] Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկ / Համաշխարհային բանկ, Հայաստանի գենդերային գնահատում, 2024:

[51] <https://www.e-draft.am/projects/6821/about>

[52] ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի, Հայաստանի վերաբերյալ 7-րդ պարբերական պարբերական զեկույցի եզրափակիչ դիտարկումներ, 2022թ., պարբ. 14, հասանելի է https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FSR.1913&Lang=en հղումով:

[53] Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի հանձնարարականը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին զեկույցը, 2003թ., հասանելի է <https://rm.coe.int/1680519084> հղումով: