

ՀՀ քաղաքացիական ծառայության ոլորտում օրենսդրական կարգավորումների
գեներային հավասարության ուսումնասիրություն

Կատարված է ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի հայաստանյան գրասենյակի
պատվերով

Հեղինակներ՝

Ամալյա Ռսկանյան

Արա Խզմալյան

Լուսինե Սաղումյան

Շուշանիկ Խուրշուդյան

ԵՐԵՎԱՆ

2019

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱԿՈՒՄՆԵՐ	4
1. ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ	5
2. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	7
3. ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	9
4. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	11
4.1. <i>Ընդհանուր իրավիճակ</i>	11
4.2. <i>Կանայք ՀՀ հանրային կառավարման ոլորտում</i>	15
4.3. <i>Կանանց առաջխաղացմանը խոչընդոտող հիմնական գործոնները Հայաստանում</i>	21
4.3.1. <i>Սոցիալ-մշակութային գործոններ</i>	21
4.3.2. <i>Ինստիտուցիոնալ գործոններ</i>	27
4.3.3. <i>Մեռական ոսնձգությունը և գենդերային խտրականությունն աշխատավայրում</i>	32
4.4. <i>Հայաստանի հանձնառությունն ուղղված հանրային կառավարման ոլորտում գենդերային հավասարությանը</i>	34
5. ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅԻՆ ԱԿՏԵՐ	35
5.1. <i>Գենդերային խտրականություն</i>	35
5.2. <i>Ժամանակավոր հատուկ միջոցներ</i>	39
5.3. <i>Մեռական ոսնձգություններ</i>	42
5.4. <i>Ընդհանուր վիճակ</i>	43
6. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	44
6.1. <i>Ընդհանուր առաջարկություններ</i>	44
6.1.1. <i>Մեռական ոսնձգություններ</i>	44
6.1.2. <i>Կանանց ներկայացվածությունը հանրային կառավարման ղեկավար պաշտոններում</i>	45
6.1.3. <i>Գենդերային զգայունության բարձրացում</i>	47
6.1.4. <i>Աշխատանքային պայմանների ու երաշխիքների ապահովում</i>	49
6.2. <i>Առաջարկների ամփոփում</i>	52
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	55
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1	63

Իրավական ակտերի մասով առաջարկվող հատուկ փոփոխությունների ու լրացումների
աղյուսակ..... 63

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԱԺ	Ազգային ժողով
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԵԽ	Եվրոպայի Խորհուրդ
ԵԽԽՎ	Եվրոպայի Խորհրդի Խորհրդարանական Վեհաժողով
ԵՄ	Եվրոպական միություն
Խարտիա	Եվրոպայի խորհրդի «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան»
Կոնվենցիա	ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա»
Հանձնաժողով	ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողով
ՄԱԿ	Միացյալ ազգերի կազմակերպություն
ՄԱԶԾ	ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիր
ՄՌԿՏՀ	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեղեկատվական հարթակ
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
ՔԾԳ	ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ

1. ԱՄՓՈՓՍԳԻՐ

Սույն հետազոտության իրականացումը և զեկույցում ներկայացված առաջարկություններն ուղղված են պետական գենդերային քաղաքականության ռազմավարության առաջին գերակայությամբ (*կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում*) ամրագրված նպատակների իրականացմանը և արդյունքների ձեռքբերմանը, ինչպես նաև, առհասարակ, հանրային կառավարման ոլորտում գենդերային հավասարության խթանմանը:

Հետազոտությունը հիմնված է քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենսդրության վերլուծության վրա, ու դրա շրջանակներում հատուկ անդրադարձ չի կատարվում համայնքային ծառայությանը կամ հանրային պաշտոններին և դրանց օրենսդրական կարգավորումներին: Վերլուծելով պետական ծառայությունից միայն քաղաքացիական ծառայության կարգավորումներն ու խնդիրները՝ հետազոտությունը նաև չի անդրադառնում պետական ծառայության այլ տեսակների՝ պետական հատուկ ծառայության առանձին տեսակների ուսումնասիրությանը: Այս հանգամանքը որևէ կերպ չի ենթադրում այդ ոլորտներում խնդիրների բացակայություն, պարզապես հետազոտության ուսումնասիրության շրջանակ է ընտրվել հանրային ծառայության տեսակներից պետական ծառայության միայն քաղաքացիական ծառայության տեսակը:

Հետազոտությունն իրականացվել է փաստաթղթերի ուսումնասիրության միջոցով՝ կենտրոնանալով պետական կառավարման ոլորտում գենդերային հավասարության մասով պատկերի ու հանրային ծառայությունը (հատկապես՝ քաղաքացիական ծառայությունը) կարգավորող օրենսդրության ուսումնասիրության վրա:

Հետազոտության արդյունքում արձանագրվել է, որ ՀՀ օրենսդրությունն ընդհանուր առմամբ արգելում է գենդերային հիմքով խտրականությունը, ինչպես նաև նախատեսում է ժամանակավոր հատուկ միջոցների (իրավական, կազմակերպական բնույթի ժամանակավոր միջոցներ՝ ուղղված հասարակական կյանքի՝ գենդերային կարծրատիպերով և գենդերային մշակույթի բացակայությամբ առավել աչքի ընկնող ոլորտներում սեռերից մեկի ներկայացուցիչների պաշտպանությանը) կիրառման հնարավորությունը: Այդուհանդերձ, քաղաքացիական ծառայության կարգավորող օրենսդրության վերլուծությունը ցույց է տվել, որ այն գենդերային առումով չեզոք է:

Ավելին, այն փաստը, որ համապատասխան իրավական ակտերը չեն նախատեսում գենդերային զգայունության որևէ երաշխիք կամ գենդերային անհավասարության (այդ թվում՝ հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոններում կանանց թերներկայացվածության) հաղթահարմանն ուղղված

մեխանիզմներ, թույլ է տալիս դրանք գենդերային առումով «կույր» (“gender blind”) որակել:

Միաժամանակ, գենդերային հավասարության առումով Հայաստանում առկա են էական խնդիրներ: Նախորդ տարվա ճգնաժամային իրավիճակները և դրանց հետևանքով երկրի առջև ծառայած խնդիրները ոչ միայն բացասաբար են ազդում կանանց ակտիվության և ինքնադրսևորման վրա, այլև մեծ մարտահրավերներ են անհավասարության վերացման և կանանց գործունեության խթանմանն ուղղված ձեռնարկումների իրականացման գործում: Անհավասարության խնդիրներից են կանանց ցածր տնտեսական ակտիվությունը, միջին աշխատավարձի զգալի սեռային (գենդերային) խզվածքը, և հանրային կառավարման ոլորտում ղեկավար պաշտոններում ու հանրային որոշումների կայացման մարմիններում կանանց ներկայացվածության ցածր մակարդակը: Հատկապես հանրային կառավարման ոլորտի ղեկավար պաշտոններում կանանց թերի ներկայացվածության խնդիրը շարունակում է արդիական մնալ, և Հայաստանը լիարժեք չի իրականացնում միջազգային պայմանագրերով ու կայուն զարգացման նպատակներով ամրագրված իր հանձնառությունները: Այս առնչությամբ առաջանում է օրենսդրական բարեփոխումների ու գործնական քայլերի անհրաժեշտություն:

Օրենսդրության ու փաստացի իրավիճակի վերլուծության հիման վրա հետազոտության հեղինակների կողմից առաջարկվել են մի շարք օրենսդրական փոփոխություններ և որոշ գործնական քայլեր, որոնք ընդհանուր առմամբ վերաբերում են՝

- աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների արգելմանը, դրանց վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու քննության հատուկ կարգի ներդրմանը, բողոքները քննող առանձին մարմնի ստեղծմանը,
- հանրային կառավարման ղեկավար պաշտոններում կանանց ներկայացվածության բարձրացման նպատակով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների համալրման (ինչպես նաև՝ կրճատման) գործընթացներում բալանսավորված գենդերային ներկայացվածության համար քվոտաների սահմանմանը,
- քաղաքացիական ծառայության մրցութային հանձնաժողովների, և այլապես քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի նշանակելու համար ստեղծվող հանձնաժողովների, ինչպես նաև քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովների կազմում բալանսավորված սեռային ներկայացվածության ապահովմանը,
- պետական ծառայության ոլորտում ղեկավար պաշտոնյաների գենդերային զգայունության բարձրացմանը,
- քաղաքացիական ծառայության ոլորտում գենդերային հավասարության տեսանկյունից բազմաչափ ու թափանցիկ վիճակագրության ներդրմանը ¹,

¹ Մանրամասն տե՛ս էջ 27 և 47-րդ հղում:

- վարմանը և այդ տվյալների հասանելիության ապահովմանը, փորձարարական ծրագրերում գենդերային ցուցիչների ներառմանը,
- քաղաքացիական ծառայության ոլորտում հղիների ու երեխա խնամողների համար աշխատանքային պայմանների ու երաշխիքների ապահովմանը (Ճկուն աշխատաժամանակ, աշխատանքը կատարելու վայրի ընտրության հնարավորություն (օրինակ՝ տանից աշխատելու հնարավորություն, եթե դա ծառայության իրականացման համար օբյեկտիվորեն հնարավոր է), թիրախավորված վերապատրաստումներ՝ կապված հղիության, ծննդաբերության ու երեխայի խնամքի արձակուրդների հետ, հավասար ու բավարար երաշխիքներ նպատակային արձակուրդների առնչությամբ, աշխատավայրերում ու դրանց կից՝ հղի և երեխա խնամող կանանց համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծում):

2. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հետազոտությունն իրականացվել է ՄԱԿ-ի գենդերային հավասարությունը Հայաստանի հանրային կառավարման համակարգում (UNDP GEPA) ծրագրի շրջանակներում:

ՄԱԿ-ի Չարգացման ծրագիրը, հաշվի առնելով Հայաստանում տեղի ունեցող ժողովրդավարական բարեփոխումները և նպատակ ունենալով սատարելու կառավարությանը ընթացիկ բարեփոխումների սահուն ընթացքի ապահովման գործում, «Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի հանրային կառավարման ոլորտում» ծրագրի միջոցով նպաստում է հանրային կառավարման ոլորտում կանանց դերի բարձրացման և ներուժի զարգացման միջոցով որոշումների կայացման գործընթացներում նրանց ազդեցության մեծացմանը: Այս նպատակով ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է քաղաքացիական ծառայությանն առնչվող օրենսդրական դաշտի վերլուծություն, որը նպատակ ունի գենդերային հավասարության երաշխավորման տեսանկյունից դիտարկելու ոլորտը կարգավորող իրավական փաստաթղթերը և առաջարկներ ներկայացնելու դրանք ավելի գենդերազգայուն² վերաձևակերպելու համար:

2017-2018թթ. ժամանակահատվածը Հայաստանում հանրային կառավարման կազմակերպման և գործունեության փոփոխության և վերափոխման ժամանակահատված էր: 2018 թվականի մարտին ընդունվեցին «Հանրային ծառայության մասին» և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ նոր օրենքները, և այդ ու մյուս տարվա ընթացքում ընդունվեցին կամ զգալի փոփոխությունների ենթարկվեցին համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտեր:

² Գենդերազգայուն եզրույթն այս համատեքստում օգտագործվում է որպես կանանց և սղամարդկանց կարիքները, հնարավորությունները, ռեսուրսները հաշվի առնելու մոտեցում:

2019 թ. սեպտեմբերին հաստատվեց «ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը: Գենդերային քաղաքականության վերաբերյալ Կառավարության 2019թ.-ի ծրագիրն, ի թիվս այլ ուղղությունների, անդրադառնում է կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնմանը և մրցունակության բարձրացմանը և կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրականացման համար բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը:

Պետք է նշել, որ հանրային կառավարման ոլորտում զարգացումների և դրական արդյունքների արձանագրման համար կարևոր նշանակություն ունի ՀՀ կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2022-2024 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը, ռազմավարության իրականացման հսկողությունն ու համակարգումն ապահովող անձանց ցանկը հաստատելու մասին» N 691-Լ որոշման ընդունումը և ներառված քայլերի արդյունավետ իրականացումը: Վերջինի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ որոշումներատու է հանրային կառավարման արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված ձեռնարկումներ, որոնք նաև ներառում են ռազմավարական գենդերազգայուն պլանավորմանն, պետական հատվածում գենդերային հավասարության հիմնահարցերի համապարփակ վերլուծության հիման վրա քաղաքականության առաջարկների մշակման և հանրային ծառայությունում վարձատրության միջին գենդերային խզվածքի կարգավորմանն ուղղված աշխատանքներ:³

Բացի այդ, պետք է նկատել, որ հանրային ծառայության համակարգի և մարդկային ռեսուրսների կառավարման հարցերը ներառված են՝ ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրի մասին» N 1363-Ա որոշումով հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրում:

Հասարակական և քաղաքական կյանքում կանանց նվազ մասնակցության հարցը դեռևս շարունակում է արդիական մնալ: Առկա ուսումնասիրությունների համաձայն՝ Հայաստանում կանայք իրենց կրթությամբ չեն զիջում տղամարդկանց⁴, սակայն ընդհանուր առմամբ կանանց ներգրավվածությունը հասարակական կյանքին շարունակաբար ցածր է: Չնայած օրենսդրական կարգավորումները չեն պարունակում խտրական դրույթներ, և ընդհանուր առմամբ ՀՀ-ը երաշխավորում է

³ Տե՛ս ՀՀ կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2022-2024 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը, ռազմավարության իրականացման հսկողությունն ու համակարգումն ապահովող անձանց ցանկը հաստատելու մասին» N 691-Լ որոշման 2-րդ և 3-րդ հավելվածները: :

⁴ Տե՛ս ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, «Գենդերային ճեղքվածք. կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն», 2016, http://www.unfpa.am/sites/default/files/2016_Gender-Gap-factsheet_Arm.pdf

կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորություններն ու իրավունքները՝ սակայն սեռով պայմանավորված խտրականության դրսևորումներն ի հայտ են գալիս տարբեր ոլորտներում:

Հասարակական-քաղաքական կյանքում կանանց լիարժեք մասնակցությանն ու ներգրավվածությանը խոչընդոտող տարբեր գործոններից են կանանց դերի, կարողությունների և հասարակական կյանքում նրանց ներգրավվածության շուրջ առկա կարծրատիպերը և խտրական ընկալումները: Նրանք հաճախ չեն դիտարկվում որպես որոշում կայացնողներ, քաղաքականություն մշակողներ ու իրականացնողներ: Ոլորտի խնդիրների համալիր ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կանայք դեռևս բավարար կերպով ներկայացված չեն բարձր պաշտոններում և հասարակությունում առկա են կարծրատիպեր կանանց՝ որպես որոշում կայացնողների դիտարկման հարցում: Խնդրի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պետք է ստեղծվեն նախապայմաններ կանանց ներուժի լիարժեք, արդյունավետ և թիրախային օգտագործման համար:

Խնդրի լուծման նպատակով սկզբնական քայլեր կարող է հանդիսանալ օրենսդրական դաշտի կատարելագործումը, որը կարող է զուգորդվել կանանց ներգրավվածության բարձրացման հատուկ թիրախային ծրագրերի իրականացմամբ: Այդ նպատակով իրականացված սույն հետազոտությունը և դրանում ներառված առաջարկները կարող են նպաստավոր լինել օրենսդրական բարեփոխումների իրականացման համար: Առաջարկներում ներառված իրավական ակտերի փոփոխությունների և լրացումների մշակմամբ և ընդունմամբ՝ գենդերային զգայուն օրենսդրական դաշտի երաշխավորումը կարևոր նշանակություն և նպաստավոր պայման կարող է հանդիսանալ խտրականության բացառման, հանրային կայնքի տարբեր ոլորտներում կանանց ներգրավվածության, որոշումների կայացման գործընթացներում նրանց ազդեցության և հանրային կառավարման ոլորտում կանանց դերի բարձրացման համար:

3. ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Փաստաթղթերի ուսումնասիրության միջոցով (desk research)՝

- իրականացվել են պետական կառավարման ոլորտում գենդերային խնդիրների և առկա իրավիճակի ուսումնասիրություն՝ առանցքային հիմնախնդիրների վերհանման և առաջարկվող օրենսդրական փոփոխությունների հիմնավորման նպատակով,
- իրականացվել են քաղաքացիական ծառայությունը կարգավորող օրենսդրության վերլուծություն՝ գենդերային զգայունության ապահովման տեսանկյունից առկա բացերի ու ռիսկերի վերհանման միջոցով համապատասխան փոփոխություններ առաջարկելու նպատակով,
- ուսումնասիրվել են ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի շրջանակներում ՀՀ ստանձնած պարտավորությունները՝ հանրային

ծառայության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ու հավասար հնարավորությունների ապահովման մասով՝ դրանց կիրարկման համար անհրաժեշտ քայլեր առաջարկելու նպատակով:

Վերլուծության ամբողջականությունը երաշխավորելու համար մի շարք իրավական ակտեր և փաստաթղթեր վերլուծվել են բոլոր հետազոտողների կողմից և համադրվել: Ավելին, վերլուծության արդյունքում ստացված բոլոր առաջարկները քննարկվել են հետազոտական ամբողջ թիմի կողմից:

Հանրային կառավարման գնահատման զեկույցների և գենդերային հետազոտությունների ուսումնասիրության արդյունքում կազմվել է գենդերային ցուցիչների ցանկ, որը ոլորտի իրավական ակտերի և փաստաթղթերի վերլուծության ժամանակ ծառայել է որպես ուղեցույց: Ցուցիչներն են՝

- գենդերազգայուն լեզու,
- կենսաբանական տարբերություններ (հղիություն, կրծքով կերակրում և այլն),
- ծնողին տրվող արտոնություններ (ղիտարկել երկու ծնողին և ոչ միայն մորը տրվող արտոնությունների տեսանկյունից),
- միջսեկցիոնալություն (որքանով են իրավական ակտերը զգայուն խոցելի խմբերի նկատմամբ գենդերային հիմքով անհավասարությանը),
- սեռական ոտնձգություն և գենդերային խտրականություն (մեխանիզմներ, որոնք կանխարգելում են կամ արձագանքում են դրանց),
- օպտիմալացում կամ այլ կրճատումներ (որքանով են կանայք կամ տղամարդիկ պաշտպանված իրենց սեռով (գենդերով) պայմանավորված կրճատման թիրախ լինելուց),
- վերապատրաստում, որակավորում, ներուժի զարգացում (որքանով են իրավական ակտերն զգայուն վերարտադրողական գործառույթով պայմանավորված կանանց մասնագիտական հմտությունների, գիտելիքների վերականգնման նկատմամբ),
- ժամանակավոր հատուկ միջոցներ, որոնք հնարավորություն կտան կանանց և տղամարդկանց ներգրավել այն ոլորտներում և այն պաշտոններում, որտեղ նրանք քիչ են ներգրավված (օրինակ՝ տղամարդիկ ուսուցչական գործում, կանայք՝ ղեկավար պաշտոններում, պաշտպանության, արտակարգ իրավիճակների և այլ ոլորտներում):

4.1. Ընդհանուր իրավիճակ

Գենդերային անհավասարությունը համաշխարհային հիմնախնդիր է, որը, սակայն, տարբեր երկրներում տարբեր կերպ և ուժգնությամբ է արտահայտվում: 2020 թվականից ի վեր ճգնաժամային իրավիճակները և դրանց հետևանքով երկրի առջև ծառայած խնդիրները մեծագույն մարտահրավերներ էին Հայաստանի տարբեր ոլորտների, այդ թվում՝ կանանց հիմնախնդիրների՝ նրանց ակտիվության, մասնակցության խթանման և անհավասարության վերացման համար:

COVID-19 համավարակը առողջության և սոցիալ-տնտեսական ծանր հետևանքներով համամարդկային ճգնաժամ և դժվար մարտահրավեր է բուրդ երկրների, այդ թվում՝ Հայաստանի համար, և ինչպես այլ ճգնաժամային իրավիճակներում, այնպես էլ համավարակի և պատերազմական իրավիճակում կանայք և աղջիկները ենթարկվում են անհամաչափ բացասական ազդեցության: ՄԱԿ-ի գլխավոր քարտուղարը «COVID-19- ի ազդեցությունը կանանց վրա» քաղաքականության համառոտագրի մեջ ահազանգեց, որ համավարակը լայնածավալ սոցիալ-տնտեսական հետևանքներ է ունենում կանանց և աղջիկների վրա և սրում է արդեն գոյություն ունեցող անհավասարություններն ու կանանց նկատմամբ խտրականությունը⁵:

Որպես տարածաշրջանի ամենաուժեղ վարակի բռնկում ունեցող երկրներից՝ Հայաստանում COVID-19 համաճարակը հավելյալ բեռ է ավելցարել առանց այն էլ թույլ առողջական, սոցիալական և տնտեսական համակարգերի վրա և անհամաչափորեն ազդել կանանց և աղջիկների, հատկապես խոցելի խմբերի փոքրամասնության ներկայացուցիչներ, միգրանտ, գյուղաբնակ, տարեց, հաշմանդամություն ունեցող կանանց վրա, քանի որ համավարակը ոչ միայն ճնշում է ավելացրել առողջապահական համակարգի այլ նաև քաղաքային և գյուղական բնակավայրերում սոցիալական ծառայությունների հասանելիության վրա⁶:

Համավարակը և դրա հետևանքները վտանգում և խորացնում են Հայաստանի աշխատաշուկայում առկա անհավասարությունները, ներառյալ՝ կանանց գործազրկությունը և նրանց աշխատանքային իրավունքները, անհավասար բաշխված խնամքի աշխատանքը, ինչպես նաև գենդերային աշխատավարձերի

⁵ ՄԱԿ-ի գլխավոր քարտուղարի «COVID-19- ի ազդեցությունը կանանց վրա» քաղաքականության համառոտագիր, 2020 թվական, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406> հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁶ «COVID-19- ի բռնկման սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատում հայաստանյան համայնքներում» ՄԱԿԶԾ-ի գեկույց, 2020 թվական, <https://www.am.undp.org/content/armenia/en/home/library/socio-economic-impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-in-arm.html>, էջեր 9 և 15, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

տարբերությունները: ՄԱԿԶԾ-ի «COVID-19-ի բռնկման սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատում հայաստանյան համայնքներում» զեկույցը, ինչպես նաև ՄԱԿ Կանայք «Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում կանանց և տղամարդկանց կյանքի և ապրելու միջոցների վրա COVID-19-ի ազդեցության գենդերային արագ գնահատումը» զեկույցի ուսումնասիրությունները վեր են հանել համաճարակի հետևանքով կանանց անհամաչափ ազդեցության ենթարկման եղանակները, որոնք առաջացել են կառուցվածքային անհավասարությունների պատճառով⁷:

Ձեռներեց կամ հանրային կյանքում մասնակցություն ունեցող կանանց համար Հայաստանում արմատավորված համակարգային գենդերային անհավասարությունները հանգեցրել են ենթակառուցվածքների, արտադրական և այլ ռեսուրսների և գնումների հնարավորությունների անհավասար հասանելիության: Համավարակի և դրա հետևանքներից զատ անհավասարության խնդիրների հաղթահարման խոչընդոտ հանդիսացավ նաև 2020 թվականի կրկնակի ճգնաժամը (պանդեմիան և Լեռնային Ղարաբաղի հակամարտության շեշտակի սրումը) և դրա պատճառով առաջացած իրավիճակը:

Ճգնաժամային այս իրավիճակները ոչ միայն բացասական են ազդել կանանց ցածր տնտեսական ակտիվության, միջին աշխատավարձի զգալի սեռային (գենդերային) խզվածքի և հանրային կառավարման ոլորտում ղեկավար պաշտոններում ու հանրային որոշումների կայացման մարմիններում կանանց ներկայացվածության ցածր մակարդակի վրա, այլև դրանց պատճառով ռեսուրսների այլ բախշվածության, տնտեսության անկայունության և այլ խնդիրների առաջբերմամբ՝ խոչընդոտ են հանդիսացել կանանց հիմնախնդիրների դեմ պայքարի ուղղությամբ քայլեր ձեռնարկելու համար:

Գենդերային հավասարությունը համաշխարհային օրակարգի կարևորագույն բաղադրիչներից է: Համաշխարհային զարգացման պատմությունը հանգել է այն դիրքորոշմանը, որ հասարակության կամ պետության զարգացման, բարեկեցության ապահովման համար անհրաժեշտ է երաշխավորել մարդկանց հավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռի, ռասայի, ազգության և այլ հատկանիշների: Համաշխարհային զարգացման օրակարգում, որն ամրագրվել է կայուն զարգացման նպատակներում, գենդերային հավասարությունը և կանանց ու աղջիկների գորակցությունը դիտարկվում են որպես առանձին նպատակ:

Ի թիվս այլ ենթանպատակների՝ երկրները պարտավորվում են. ամենուր վերջ դնել բոլոր կանանց և աղջիկների նկատմամբ գործադրվող խտրականության բոլոր

⁷ ՄԱԿԶԾ-ի «COVID-19-ի բռնկման սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատում հայաստանյան համայնքներում» զեկույց, 2020 թվական, <https://www.am.undp.org/content/armenia/en/home/library/socio-economic-impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-in-arm.html> և ՄԱԿ Կանայք «Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում կանանց և տղամարդկանց կյանքի և ապրելու միջոցների վրա COVID-19-ի ազդեցության գենդերային արագ գնահատումը» զեկույց, 2020 թվական, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/the-impact-of-covid19-on-womens-and-mens-lives-and-livelihoods>, հասանելի են 20.05.2022 դրությամբ:

ձևերին (Թիրախ 5.1), ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում ղեկավար դիրք զբաղեցնելու համար (Թիրախ 5.5), վերացնել բոլոր կանանց և աղջիկների հանդեպ գործադրվող բռնության բոլոր ձևերը պետական և մասնավոր ոլորտներում, այդ թվում՝ թրաֆիքինգը և սեռական ու շահագործման այլ տեսակները (Թիրախ 5.2), 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 (Թիրախ 5.4), ապահովել որոշումների կայացման արձագանքող, ներառական, մասնակցային և ներկայացուցչական գործընթաց բոլոր մակարդակներում (Թիրախ 16.7):

Ժողովրդավարական զարգացման սկզբունքների համաձայն՝ հասարակության տարբեր խմբերի՝ որոշումների կայացման գործընթացում մասնակցայնությունը ժողովրդավարության կայացման երաշխիք է: Մի շարք երկրներում ժողովրդավարության զարգացման հետագծի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ սոցիալական տարբեր խմբերի ներգրավվածությունը որոշումների կայացման գործընթացում անհամեմատ բարձր է, հետևաբար նաև նրանց ձայնը լսելի է, կարիքները՝ զարգացման օրակարգում արձանագրված: Կանայք, ովքեր կազմում են բնակչության կեսից ավելին, նույն համամասնությամբ ներկայացված չեն քաղաքական, տնտեսական և հանրային այլ ոլորտներում որոշումների կայացման գործընթացում: Պատահական չէ, որ կայացված որոշումները հաճախ գենդերազգայուն չեն, չեն հասցեագրում բնակչության կեսից ավելին հանդիսացող խմբի կարիքները:

Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից ներկայացվող ամենամյա «Համաշխարհային գենդերային խզվածքը» 2021 թ. զեկույցի համաձայն՝ Հայաստանը 114-րդ հորիզոնականում է՝ համաշխարհային միջին ցուցանիշին մոտ միևնույն խմբում Ֆիջիի, Մալազիայի կամ Շրի Լանկայի հետ միասին: Տնտեսության մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարության առումով Հայաստանը 96-րդ տեղում է՝ 2017 թ. ցուցանիշի համեմատ իջնելով 20 միավորով, իսկ քաղաքական մասնակցության առումով 132-րդ տեղում է՝ 2017թ. ցուցանիշի համեմատ անկում ապրելով 115-րդ տեղից⁸:

Միաժամանակ, ՏՀԶԿ «Սոցիալական ինստիտուտներն ու գենդերային ինդեքսը» 120 երկրներում գենդերային հիմքով խտրականության գնահատման արդյունքների համաձայն՝ Հայաստանը, հարավկովկասյան և հետխորհրդային մի շարք այլ

⁸ Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից ներկայացվող ամենամյա «Համաշխարհային գենդերային խզվածքը» 2021 թ. զեկույց, էջեր 10, 18-19, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

երկրների հետ մեկտեղ, դասակարգվել է որպես ցածր խտրականության մակարդակ ունեցող երկիր⁹:

Վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ 2019թ. -ի դրությամբ աշխատուժի մասնակցության մակարդակն ավելի բարձր է տղամարդկանց, քան կանանց շրջանում: 15-74 տարեկան արական սեռի բնակչության 71.2%-ը և իգական սեռի բնակչության 48.2%-ը զբաղված է կամ փնտրում է աշխատանք: Հայաստանում աշխատուժին կանանց մասնակցությունը կազմում է բնակչության 48.2%-ը: 2019 թվականին 15-74 տարեկան կանանց 50%-ը չի ունեցել աշխատանք և չի փնտրել՝ հիմնականում զբաղված լինելով տնային տնտեսությամբ: Աշխատուժից դուրս բնակչության մեջ մեծ խումբ են կազմում տնային տնտեսությամբ զբաղվող կանայք՝ 42%-ը՝ ի տարբերություն տղամարդկանց, որոնց թիվը այս խմբում կազմում է 1%: Ընդհանուր առմամբ աշխատուժից դուրս բնակչության 50.4% կազմում են կանայք (տղամարդիկ՝ 28.3%), որոնց, 21.1%-ը որպես իրենց չաշխատելու պատճառ նշել է ընտանեկան հանգամանքները¹⁰:

Ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի՝ 2019թ. տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության սեռային (գենդերային) խզվածքը 43.7% է: 2019թ. կանանց և տղամարդկանց աշխատուժից դուրս բնակչության մակարդակների 1.8 անգամ տարբերությունը համարժեք է ոչ ակտիվության մակարդակում սեռային խզվածքի 43.7%-ին: Սեռային խզվածքը հատկապես բարձր է 25-49 տարիքային խմբում (72.7%-79.1%)՝ հիմնականում պայմանավորված ընտանեկան պարտականություններով (հղիություն, ծննդաբերություն, երեխայի խնամք, տնային տնտեսությամբ ծանրաբեռնվածություն և այլն) կանանց զբաղվածությամբ¹¹: Մա տնտեսական ամենակտիվ փուլն է, որը կանանց մի ստվար զանգված բաց է թողնում՝ կորցնելով տնտեսապես և սոցիալապես իրացված լինելու, ներուժի զարգացման և հետագայում աշխատանքային շուկայում կայանալու հնարավորությունները:

Հարկ է ընդգծել, որ թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ հիմնականում վարձու աշխատողներ են: Գործատուների և ինքնազբաղվածների մեծամասնությունը տղամարդիկ են, մինչդեռ առանց վարձատրության աշխատողների մեջ կանայք կրկնակի անգամ գերազանցում են տղամարդկանց՝ համաձայն ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020»¹² զեկույցի:

⁹ «Սոցիալական ինստիտուտներն ու գենդերային ինդեքսը» ՏՀԶԿ 2019 թվական <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f6dfa21d-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/f6dfa21d-en&mimeType=text/html&csp=f990744037b57ab8751f9fe409f1dbf5&itemIGO=oecd&itemContentType=book>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

¹⁰ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2020 թվական, էջ 67 https://armstat.am/file/article/gender_2020.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

¹¹ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2020 թվական, էջ 68 https://armstat.am/file/article/gender_2020.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

¹² «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2020 թվական, էջ 74 https://armstat.am/file/article/gender_2020.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

Կանայք, ընտանեկան հանգամանքներից ելնելով, հաճախ ստիպված են աշխատել ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, որպեսզի հասցնեն հոգ տանել նաև ընտանիքի անդամների և տնային տնտեսության համար: Այսպես, համաձայն 2019թ. ըստ աշխատանքային օրվա տևողության զբաղվածների տվյալների՝ կանանց 61% և տղամարդկանց 39%-ն են աշխատել ոչ լրիվ աշխատանքային օրվա տևողությամբ¹³:

Ըստ ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» 2021թ. զեկույցի՝ ամբողջ աշխարհում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքներում հիմնականում ներկայացված են կանայք, իսկ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքները հիմնականում ենթադրում են ցածր վարձատրություն, աշխատանքի ցածր որակի և առաջխաղացման քիչ հնարավորության: Կանանց կետրոնացվածությունը հիմնականում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքներում դրդում է կանանց մասնակցությանը որոշակի ոլորտներում և զբաղմունքներում՝ նպաստելով վարձատրության մեջ գենդերային բացերին¹⁴: Բացի այդ, ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի բացասական հետևանքներից մեկն այն է, որ կնոջ համար հավելյալ խոչընդոտներ են ստեղծվում աշխատանքային առաջխաղացման համար, նա ավելի քիչ հնարավորություն է ունենում մասնակցելու ներուժի զարգացման վերապատրաստումների, հետևաբար նաև մրցակցության պարագայում ավելի քիչ հնարավորություններ է ունենում ղեկավար պաշտոններում ներգրավվելու համար¹⁵:

4.2. Կանայք ՀՀ հանրային կառավարման ոլորտում

Հայաստանում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում կանանց մասնակցությունը բավականին ցածր է: 2021 թվականի հուսիսի 20-ի արտահերթ խորհրդարանական ընտրությունների արդյունքներով ձևավորված 8-րդ գումարման Ազգային ժողովում կանանց ներկայացվածությունը զգալիորեն աճել է՝

¹³ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2020 թվական, էջ 77, https://armstat.am/file/article/gender_2020.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

¹⁴ «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» ՄԱԿԶԾ, 2021 թվական, էջ 34 <https://www.undp.org/publications/global-report-gender-equality-public-administration#modal-publication-download>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

¹⁵ «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» ՄԱԿԶԾ, 2014 թվական, էջ 21 <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

հասնելով գրեթե 34%-ի¹⁶՝ ի համեմատություն նախորդ գումարման ԱԺ-ի (օրինակ՝ 7-րդ գումարման ԱԺ-ում կանանց ներկայացվածությունը կազմել է 24%¹⁷):

Չնայած կանանց ներկայացվածությունը ԱԺ-ում զգալիորեն աճել է նախորդ գումարման ԱԺ կազմի համեմատ, սակայն պետք է նշել, որ ԱԺ խորհրդի 19 անդամներից ընդամենը 2-ն են կին, ինչը 10.5% է կազմում: Ազգային ժողովի նախագահությունը բացառապես կազմում են տղամարդիկ՝ խոսնակը և երեք տեղակալները, թեև 2007 թվականից սկսած փոխխոսնակներից մեկը մշտապես կին է: Բացի այդ, երեք խմբակցություններից որևէ մեկը կին չի ղեկավարում, խմբակցություններից միայն մեկի քարտուղարն է կին, իսկ ԱԺ 12 մշտական հանձնաժողովներից միայն երկուսն են կանայք նախագահում¹⁸:

ՀՀ կառավարության բարձր պաշտոններում ևս կանանց թիվը փոքր է: ՀՀ Կառավարության 2021թ. կառուցվածքային փոփոխություններից հետո վարչապետից, երկու փոխվարչապետներից և տասներկու նախարարներից ներկայումս կառավարությունում ներկայացված է միայն մեկ կին նախարար: 2021 թվականի նոյեմբերի 11-ի դրությամբ նախարարների 44 տեղակալներից միայն 10-ն են կին, ընդ որում՝ 9 նախարարություններ ունեն առաջին տեղակալի պաշտոն, որոնցից միայն 2-ն են կին, 1 տղամարդ, իսկ 6 առաջին տեղակալների պաշտոնները դեռ թափուր են¹⁹:

Հետաքրքիր է այն փաստը, որ Հայաստանի երրորդ հանրապետության տարիներին 16 կառավարություններից յուրաքանչյուրի կազմում կին նախարարների թիվը երբեք չի գերազանցել 3-ը: Ընդհանուր առմամբ, այդ նույն ժամանակահատվածում տղամարդիկ նախարարի պաշտոն են զբաղեցրել 235 անգամ, իսկ կանայք՝ ընդամենը 8 անգամ²⁰:

¹⁶ «Նորընտիր ԱԺ խորհրդի կազմում ընդամենը երկու կին ընդգրկվեց», <http://womennet.am/%d5%b6%d5%b8%d6%80%d5%a8%d5%b6%d5%bf%d5%ab%d6%80-%d5%a1%d5%aa-%d5%ad%d5%b8%d6%80%d5%b0%d6%80%d5%a4%d5%ab-%d5%af%d5%a1%d5%a6%d5%b4%d5%b8%d6%82%d5%b4-%d5%a8%d5%b6%d5%a4%d5%a1%d5%b4%d5%a5%d5%b6%d5%a8/>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

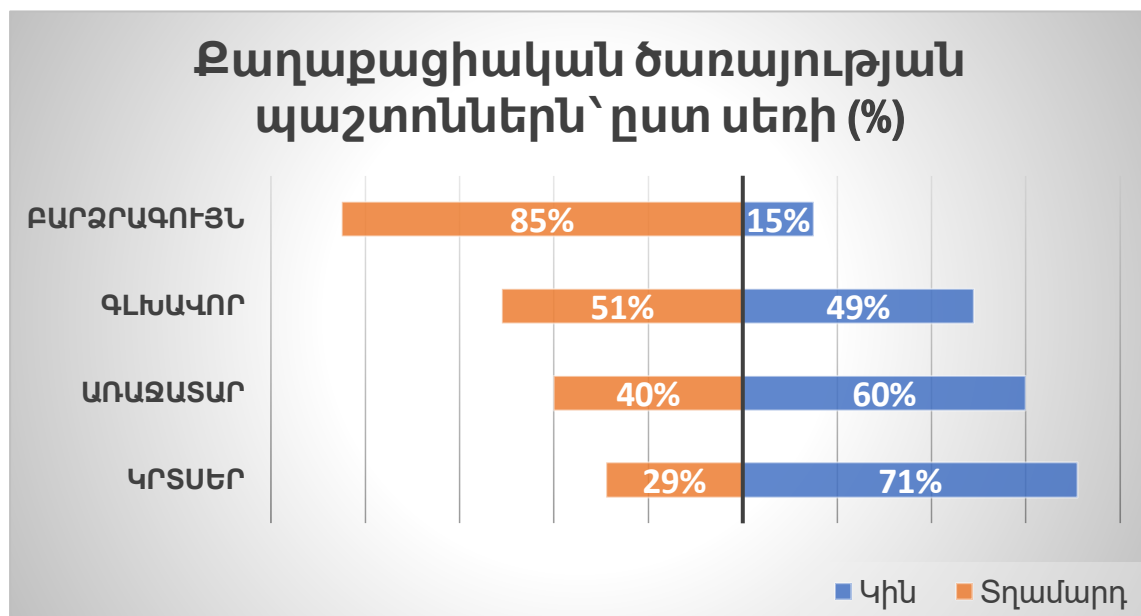
¹⁷ Ազգային ժողովի մոնիտորինգ, 7-րդ գումարման 1-ին նստաշրջան 1-ին զեկույց, Երևան 2019, <https://www.parliamentmonitoring.am/assets/files/report/1556837700.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

¹⁸ «Նորընտիր ԱԺ խորհրդի կազմում ընդամենը երկու կին ընդգրկվեց», հասանելի է <http://womennet.am/%d5%b6%d5%b8%d6%80%d5%a8%d5%b6%d5%bf%d5%ab%d6%80-%d5%a1%d5%aa-%d5%ad%d5%b8%d6%80%d5%b0%d6%80%d5%a4%d5%ab-%d5%af%d5%a1%d5%a6%d5%b4%d5%b8%d6%82%d5%b4-%d5%a8%d5%b6%d5%a4%d5%a1%d5%b4%d5%a5%d5%b6%d5%a8/>, 20.05.2022 դրությամբ:

¹⁹ ՀՀ կառավարության պաշտոնական կայք. կառուցվածք <https://www.gov.am/am/structure/>, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

²⁰ Կառավարությունը ձևավորված է նրա կազմում ընդամենը մեկ կին նախարար կա, <http://womennet.am/gov-new/>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի 2019 թվականի զեկույցի²¹ տվյալների համաձայն՝ 2018 թվականի հուլիսի 1-ի դրությամբ²² քաղաքացիական ծառայության ոլորտում կանանց մասնակցությունն ընդհանուր առմամբ գերակշռում է տղամարդկանց մասնակցությանը (55%/45% հարաբերակցությամբ): Սակայն աստիճանակարգային բուրգը դիտարկելիս ի հայտ են գալիս գենդերային ներկայացվածության խնդիրները: Այսպես, կրտսեր պաշտոնների 71%-ն զբաղեցնում են կանայք: Այս թիվն աստիճանաբար նվազում է՝ բարձրագույն պաշտոններում կտրուկ իջնելով 15%-ի²³:



²¹ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2019» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2019 թվական, էջ 99 https://armstat.am/file/article/gender_20149.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

²² Քաղաքացիական ծառայության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության տոկոսային հարաբերակցությունը ներկայացվում է 2018 թվականի հուլիսի 1-ի տվյալների դրությամբ, քանի որ քաղաքացիական ծառայողների սեռային տարանջատմամբ վիճակագրական տվյալներ վարվել են մինչ 2018 թվականը և դրանից հետո Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը ծառայողների սեռային տարանջատմամբ վիճակագրություն դեռևս 2022 թվականի մայիսի դրությամբ չունի: Խնդիրն այն է, որ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կայքում ներկայացված է քաղաքացիական ծառայողների քանական վիճակագրական տվյալներ (<https://cso.gov.am/charts>) առանց պաշտոնների և այլ հատկանիշների տարանջատման: Վիճակագրական տեղեկատվական հարթակը գործարկվել է, 2020 թվականի հոկտեմբերից, սակայն հարկ է ընդգծել, որ կայքում չկա քաղաքացիական ծառայողների սեռային տարանջատմամբ վիճակագրական տվյալներ:

²³ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2018, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, էջ 103, https://www.armstat.am/file/article/gender_2018.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

2018 թ-ին քաղաքացիական ծառայության ոլորտի ռեֆորմներից ու պաշտոնների դասակարգման նոր համակարգի ներդրումից հետո համադրելի վիճակագրություն դեռ հասանելի չէ, սակայն վերջին տասը տարիների տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ քաղաքացիական ծառայության բարձրագույն պաշտոններում կանանց ներգրավվածության տոկոսը տատանվել է

Պաշտոն	Պաշտոնի խումբը	Թվաքանակը, մարդ		
		Կին	Տղամարդ	Ընդամենը
Ղեկավար պաշտոններ	1-ին ենթախումբ	11	31	42
	2-րդ ենթախումբ	20	51	71
	3-րդ ենթախումբ	117	227	344
	4-րդ ենթախումբ	429	490	919
	5-րդ ենթախումբ	105	146	251
Ընդամենը		682	945	1627
Մասնագիտական պաշտոններ	1-ին ենթախումբ	168	73	241
	2-րդ ենթախումբ	1382	818	2200
	3-րդ ենթախումբ	689	316	1005
	4-րդ ենթախումբ	675	223	898
	5-րդ ենթախումբ	133	59	192
	6-րդ ենթախումբ	369	75	444
	7-րդ ենթախումբ	102	36	138
	8-րդ ենթախումբ	3	-	3
Ընդամենը		3521	1600	5121

11-17%-ի շրջանակներում,²⁴ ինչը միանշանակ վկայում է համակարգային խնդրի մասին:

ՀՀ պետական մարմիններում քաղաքացիական ծառայության ղեկավար և մասնագիտական պաշտոն զբաղեցնող անձանց թվաքանակի վերաբերյալ ՀՀ քաղաքացիական ծառայության ներկայացրած տեղեկատվության հանաձայն՝ 2022 թվականի ապրիլի 1-ի դրությամբ քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոնների 1-8-րդ ենթախմբերում կանայք գերակշռում են տղամարդկանց, իսկ քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների բոլոր 1-5-րդ ենթախմբերում պատկերը ճիշտ հակառակն է՝ տղամարդիկ են գերակշռում: Ինչը վկայում է, որ տղամարդիկ շարունակում են զբաղեցնել պաշտոններ որոշումների կայացման մակարդակում, որտեղ նաև ծառայության վարձավճարներն են ավելի բարձր, իսկ կանայք հիմնականում քաղաքացիական ծառայության միջին օղակներում են մասնակցություն ունենում:

Հարկ է առանձին ընդգծել, որ 2019 թվականի զեկույցից հետո, որտեղ արտացոլված էին 2018 տվյալներ, ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի 2020 և 2021 թվականների նույն «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» 2020 և 2021 թվականների զեկույցներում²⁵ քաղաքացիական ծառայության սեռային տարանջատմամբ տվյալների ներկայացումը այլևս ներկայացվում է ՀՀ նախարարությունների աշխատակազմերում կանաց և տղամարդկան ներկայացվածության բացարձակ թվային արդյունքով: Վերջինի արդյունքում ստացվում է առավել հաճախ տարվեր ում են տղամարդկանց այն էլ էականորեն: Վիճակագրական տվյալների՝ նախարարությունների աշխատակազմերի կազմի ընդհանուր բացարձակ թվային ցուցիչների ներկայացումը, խախտվում է սեռային ներկայացվածության ընդհանուր պատկերը և խնդրի էությունը: Պաշտոնների դասակարգմամբ սեռային տարանջատված տվյալների ներկայացումը կարևոր է քաղաքացիական ծառայությունում գենդերային հավասարության ամրապնդման և հնարավոր խնդիրների հաղթահարման տեսանկյունից, այն կնպաստի, որպեսզի այդ ուղղությամբ տարվող աշխատանքներն ավելի թիրախային լինեն:

2017թ.համեմատ 2020 թվականին 8.5%-ային կետով կրճատվել է կանանց և տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի (վաստակների) տարբերությունը: 2020թ. ՀՀ-ում կանանց միջին վաստակը կազմել է տղամարդկանց

²⁴ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2008-2018, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, https://www.armstat.am/file/article/gender_2018.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

²⁵ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2020» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2020 թվական, էջ 95 https://armstat.am/file/article/gender_2020.pdf, «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2021» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2021 թվական, էջ 93 https://armstat.am/file/article/gender_2021.pdf, հասանելի են 20.05.2022 դրությամբ:

վաստակի 64.9%-ը: Այլ կերպ ասած, վարձատրության սեռային խզվածքը կազմել է 35.1%²⁶:

Ըստ պաշտոնական վիճակագրության տվյալների՝ պետական կառավարման ոլորտում միջին աշխատավարձի սեռային (գենդերային) խզվածքը (կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձերի տարբերությունը) 2019թ. կազմել է 16%, մինչդեռ 2017թ-ին այն 14% էր, 2012թ-ին՝ այն 29%, իսկ 2004թ-ին՝ 34%²⁷: «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2021» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2021 թվականի զեկույցի համաձայն՝ պետական կառավարման ոլորտում միջին աշխատավարձի սեռային խզվածքը կազմել է 18%²⁸:

Համաձայն Եվրոպայի Խորհրդի Մարդու իրավունքների հանձնակատարի 2018թ. սեպտեմբերի 16-20 Հայաստան կատարած այցին հաջորդիվ զեկույցի²⁹ Հայաստանի հանրային հատվածի ղեկավար պաշտոններում կանայք նշանակալիորեն թերներկայացված են՝ մեծապես հետ մնալով քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործում տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված մասնակցության ԵԽ Նախարարների Կոմիտեի (2003)3 առաջարկությամբ սահմանված հանրային որոշումների կայացման մարմիններում կանանց ներկայացվածության նվազագույնը 40% թիրախից:

Բերված վիճակագրական տվյալները ցույց են տալիս, որ հատկապես պետական կառավարման ոլորտում միջին ամսական աշխատավարձի սեռային խզվածքը ավելի քան երկու անգամ ցածր է ընդհանուր սեռային խզվածքի թվից:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ պետական կառավարման ոլորտում աշխատավարձերի սանդղակը հստակ սահմանված է օրենքով, և նույն մակարդակում գտնվող աշխատակիցների աշխատավարձերը ի սկզբանե անկախ սեռից հավասար են, միջին աշխատավարձերի սեռային խզվածքը կարելի է բացատրել առավելապես բարձր պաշտոններում կանանց ներգրավվածության ցածր մակարդակով:

²⁶ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2021» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2021 թվական, էջ 82 https://armstat.am/file/article/gender_2021.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

²⁷ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2008-2018, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, https://www.armstat.am/file/article/gender_2018.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ

²⁸ «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2021» ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2021 թվական, էջ 83 https://armstat.am/file/article/gender_2021.pdf, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

²⁹ Եվրոպայի Խորհրդի Մարդու իրավունքների հանձնակատարի 2018թ. սեպտեմբերի 16-20 Հայաստան կատարած այցին հաջորդիվ զեկույց <https://rm.coe.int/report-on-the-visit-to-armenia-from-16-to-20-september-2018-by-dunja-m/168091f9d5> հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

4.3. Կանանց առաջխաղացմանը խոչընդոտող հիմնական գործոնները Հայաստանում

Նախորդիվ ներկայացված թվային տվյալները դուրս են բերում կանանց առաջխաղացման, որոշումների կայացման գործընթացում նվազ ներգրավվածության օրինաչափությունը:

Ոլորտում արված հետազոտությունները այս օրինաչափությունը բացատրող մի շարք գործոններ են ի հայտ բերում, որոնցից ոմանք ինստիտուցիոնալ բնույթ են կրում, մյուսները մշակութային առանձնահատկություններով են պայմանավորված: Խնդրո առարկան ավելի հստակ պատկերացնելու համար անդրադառնանք այդ գործոններին:

4.3.1. Սոցիալ-մշակութային գործոններ

➤ Հանրային ընկալումներն աշխատող կանանց և կին ղեկավարների վերաբերյալ

Տնտեսական ակտիվություն ցուցաբերող, հանրային կյանքում մասնակցություն ունեցող կանանց կամ կին ղեկավարների նկատմամբ հանրային խտրական ընկալումները ևս ազդեցություն ունեցող գործոններ են հանրային կյանքի տարբեր ոլորտներում, որոշումների կայացման տարբեր փուլերում կանանց ակտիվ մասնակցության համար: ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի կողմից 2016 թ. իրականացված ուսումնասիրության համաձայն՝ հարցված կանանց 38%-ը և տղամարդկանց 6% նշել են, որ նրանց փոխարեն իրենց զուգընկերն է որոշում կայացնում նրանց աշխատելու վերաբերյալ: Համեմատության համար դիտարկենք ազատ ժամանակի տնօրինման վերաբերյալ որոշումների կայացման գործընթացում կանանց և տղամարդկանց ազատությունը. այս դեպքում կանանց միայն 8%-ը և տղամարդկանց 2%-ն են նշել, որ զուգընկերն է այս հարցում որոշում կայացնում իրենց փոխարեն³⁰:

Ինչպես երևում է բերված տվյալներից, կանայք ավելի ազատ են ազատ ժամանակի տնօրինմանը վերաբերող որոշումներ կայացնելու, քան աշխատելու հարցում: Հետազոտությունը այս իրողությունը բացատրում է նրանով, որ տղամարդիկ վախենում են տնտեսապես անկախ կանանցից և իրենց՝ տան հիմնական վաստակողը լինելու կարգավիճակի կորստից, կամ ուղղակի եսասիրաբար մտածում են, որ կանայք չեն կարող մեկտեղել աշխատանքն ու տնային տնտեսության *իրենց պարտականությունները*³¹:

³⁰ «Տղամարդիկ և զենդերային հավասարությունը Հայաստանում. Հաշվետվություն սոցիոլոգիական հետազոտությունների արդյունքների վերաբերյալ» զեկույց ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, 2016 թվական, էջ 146 https://armenia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/MEN%20AND%20GENDER%20EQUALITY_Final_0.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

³¹ Նույն տեղում, էջ 146

Հանրային կարծիքի ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ընդհանուր առմամբ հարցվողները աջակցում են կանանց քաղաքական մասնակցությանը հանրային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման համակարգերում (63.3%) և ընդունում են կանանց քաղաքական ներուժը (81.7%): Մակայն, երբ հարցը անձնական տիրույթ է փոխադրվում, մասնավորապես՝ իրենց ընտանիքի անդամ կանանց՝ ղեկավար պաշտոններում տեսնելու հարցին, հարցվողների կեսից ավելին (60%) բացասաբար է արձագանքում³²:

Ռեսուրսների սակավության պայմաններում աշխատանք ունենալու արտոնության նախապատվությունը տրվում է տղամարդուն. ԵՊՀ Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի կողմից իրականացված հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տղամարդկանց 62%-ը և կանանց 56%-ը լիովին համաձայն են այն դատողությանը, որ երբ աշխատատեղերը քիչ են, տղամարդիկ պետք է ունենան աշխատանք ձեռք բերելու իրավունքը ու ավելի ընդարձակ իրավունքներ, քան կանայք³³: Ավելին, տղամարդկանց 78%-ը և կանանց 58%-ը կարծում են, որ առավել պատասխանատու աշխատանքները ավելի լավ են իրականացվում տղամարդկանց կողմից³⁴:

Համաձայն ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի կողմից իրականացրած «Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները» սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների՝ հարցվածների 73%-ը նշել է, որ կարիերան շատ կարևոր է տղամարդու համար (այդ կարծիքին է տղամարդկանց 76%-ը, կանանց՝ 71%-ը), և միայն 32%-ը՝ կնոջ համար (այդ կարծիքին է տղամարդկանց 25%-ը, կանանց՝ 37%-ը)³⁵:

Հանրային կյանքում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության վերաբերյալ կարծրատիպային և հասարակական որոշակի պատկերացումները հաճախ խոչընդոտ են հանդիսանում անգամ կանանց հանրային, քաղաքական մասնակցությունը քաջալերելու և դյուրացնելու հարցերում գործադրված ջանքերի համար: Նման պնդման հիմք է հանդիսանում, այն որ ՀՀ ընտրական օրենսգրքով վերջին շրջանում ներդրված, այդ թվում՝ տեղական ինքնակառավարման

³² ՄԱԿԶԾ «Տեղական ինքնակառավարման բարեփոխումների համատեքստում կանանց առաջնորդության և որոշումների կայացմանը մասնակցելու վերաբերյալ հասարակական ընկալումների և քաղաքական բացերի վերաբերյալ հետազոտություն», 2019 թվական, էջ 130, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

³³ Հայաստանի գենդերային բարոմետր, ԵՊՀ ԳՀԱԿ, Երևան, 2015, էջ 43 <https://www.yso.am/files/%20%D5%A3%D5%A5%D5%B6%D5%A4%D5%A5%D6%80%D5%A1%D5%B5%D5%AB%D5%B6%20%D5%A2%D5%A1%D6%80%D5%B8%D5%B4%D5%A5%D5%BF%D6%80.%D5%B0%D5%A1%D5%B5%D5%A5%D6%80%D5%A5%D5%B6.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

³⁴ Նույն տեղում, էջ 42

³⁵ Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ, Երևան, 2011, էջ 26 https://armenia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SPP_report_Arm%20%281%29.pdf հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

մարմինների ընտրական ցուցակների համար սեռային մասնակցության քվոտաները, դրական տեղաշարժ են կանանց հանրային կյանքում մասնակցության, կանանց քաղաքական ակտիվության և գենդերային հավասարության ապահովման նպատակով, սակայն դրական առաջընթաց ապահովող այդ քայլերը իրենց նպատակին չեն ծառայում՝ կանայք ներկայացված լինելով ընտրական ցուցակներում հաճախ ընտրության տարբեր փուլերում հրաժարվում են մասնակցությունից կամ մանդատներից:

Նման պատկեր է դիտարկվում, օրինակ, 2021 թվականի հոկտեմբերի 17-ի կամ դեկտեմբերի 5-ին տեղական ինքնակառավարման մարմինների համամասնական ընտրություններում³⁶: Նման միտումների ուսումնասիրությունից կարելի է եզրակացնել, որ որոշ դեպքերում կանանց ներկայացվածությունը տեղական ինքնակառավարման մարմինների համամասնական ընտրական ցուցակներում զուտ օրենքի պահանջը կատարելու հետևանք է, ընտրված մարմնում քվոտայի պահպանման օրենսդրական երաշխիքներն ամրագրող օրենքի դրույքների պահպանում և ոչ՝ կառավարման մարմիններում կանանց ընդգրկվածությունն ապահովելու, մեծացնելու, հանրային և քաղաքական կյանքում հավասար կառավարման ու մասնակցության արդյունքում արդյունավետ հավասարակշռված և մասնակցային որոշումների կայացման ապահովում:

Պետք է նշել, որ Հայաստանի ընտրություններում կանանց ձևական առաջադրումների մասին ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ դիտորդներն արձանագրել էին դեռևս 2018 թվականի դեկտեմբերի 9-ի խորհրդարանական ընտրությունների վերաբերյալ զեկույցում³⁷ նշելով, որ մինչ թեկնածուների ընդհանուր թվի 32%-ը կանայք էին, նորընտիր խորհրդարանում կանանց ներկայացվածությունը 24% տոկոս է կազմել:

Նման միտումների ուսումնասիրությունից, երբ խտրական և կարծրատիպային ընկալումների արդյունքում դրական ձեռնարկումների իրականացումը ձախողվում է կամ նպատակին ամբողջությամբ չի ծառայում, կարելի է փաստել, որ կանանց հանրային մասնակցության խթանման համար չափազանց կարևոր է հանրային ընկալումների ճիշտ ձևավորումը և հանրային կյանքում կանանց և տղամարդկանց դերերի վերաբերյալ կարծրատիպային պատկերացումների հաղթահարումը:

³⁶ Այսպես, ընդհանուր առմամբ 44 քաղաքական ուժերի առաջադրած ընտրացուցակներում ներկայացված էր 4357 թեկնածու, որից կանայք 1447-ը կամ 33.2%-ը կանայք են: Մինչ գրանցումը փաստաթղթերը հետ են վերցրել կամ գրանցումից հետո սահմանված ժամկետում ինքնաբացարկ են հայտնել 168 թեկնածու, նրանցից 81-ը կանայք են: Այս թվում ներառված են նաև 5 թեկնածուներ, ում գրանցումն անվավեր է ճանաչվել կամ մերժվել. նրանց թվում կանայք չկային: Նման իրավիճակ ստեղծվեց հոկտեմբերի 17-ի ընտրություններից հետո Սյունիքի Տեղ համայնքում, երբ ավագանու 15 անդամներից միայն երեքն են կանայք, քանի որ ավագանու 5 անդամի մանդատ ձեռք բերած «Ապրելու երկիր» կուսակցության ընտրացուցակի բոլոր կին անդամներն անհայտ պատճառներով ինքնաբացարկ էին հայտնել: Արդյունքում այդ խմբակցության բոլոր 5 անդամները տղամարդիկ են: Տե՛ս մանրամասն <https://womennet.am/inqnabacarkner-kanajq-tim/> հղումով հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

³⁷ Տե՛ս <https://www.osce.org/odihr/elections/armenia/413567> հղումով հասանելի 16.12.2021 դրությամբ:

Դրական առաջանթացի ապահովման համար բոլոր ձեռնարկումներում կարևոր է գենդերային դերերի ընկալումների վերաբերյալ աշխատանքների իրականացումը գույճընթաց այլ քայլերին:

Հանրային ընկալումների վերաբերյալ այս բոլոր ուսումնասիրությունները փաստում են կանանց և տղամարդկանց վերաբերյալ հասարակական որոշակի պատկերացումների, նրանց հասարակական, քաղաքական դիրքավորման, աշխատանքային բաժանման վերաբերյալ կարծրատիպային պատկերացումների մասին: Նման համոզմունքները ոչ միայն արձանագրում են ներկայիս մշակութային միջավայրը, այլև պատճառ են հանդիսանում երեխաների գենդերային սոցիալականացման համար և կարծրատիպերի վերարտադրման համար: Պատահական չէ, որ տարիների ընթացքում, նույնիսկ ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների արդյունքում, իրավիճակի շեշտակի փոփոխություններ չեն նկատվում: Մշակութային պրակտիկաների և դիրքորոշումների փոփոխության համար ժամանակ է անհրաժեշտ և նպատակային թիրախավորված աշխատանքներ սոցիալականացման տարբեր ազենտների կողմից (ընտանիք, կրթական հաստատություններ, տեղեկատվական հարթակներ և այլն):

Այդ պատկերացումները հենց հիմնականում խոչընդոտ են հանդիսանում աշխատավարյում կանանց ուղղահայաց առաջխաղացման համար: Հարկ է նշել, որ ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրի «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» 2021թ. գեկույցի՝ ամբողջ աշխարհում կանայք կազմում են կառավարիչների (մենեջերների) 38 տոկոսը և բարձրագույն ղեկավարների 31 տոկոսը³⁸: Այն իրավիճակը, երբ աշխատակցի ծառայողական առաջխաղացումը խոչընդոտվում է անկախ իր գիտելիքից և կոմպետենցիաներից՝ պայմանավորված նրա գենդերային պատկանելությամբ, հաճախ անվանվում է «ապակե առաստաղ»: Այս խնդրին հիմնականում բախվում են կանայք ղեկավար պաշտոնների ձգտելիս: Խնդիրն առաջանում է ոչ թափանցիկ և հաշվետու ղեկավարման ժամանակ, երբ, ղեկավարի հայեցողությամբ, հիմնված նրա գենդերային կարծրատիպերի վրա, կարող է խոչընդոտվել կնոջ առաջխաղացումը:

Յուրաքանչյուր աշխատակից, անկախ իր սեռից, պետք է ունենա հավասար հնարավորություններ, տղամարդիկ և կանայք պետք է կարողանան հասնել ցանկացած կարիերային փուլի, երբ հաշվի առնվեն միայն նրանց հմտությունները և մասնագիտական որակավորումները: «Ապակե առաստաղի» հաղթահարման համար անհրաժեշտ է ապահովել առավելագույն թափանցիկություն կառույցի մարդկային ռեսուրսների կառավարման մեխանիզմներում:

Բացի ուղղահայաց առաջխաղացման խոչընդոտների («ապակե առաստաղի»)՝ կանայք նաև հանդիպում են հորիզոնական խտրականության, այսինքն՝ նրանց մասնակցությունը հանրային կառավարման միայն որոշ, այսպես կոչված, կանացի

³⁸ «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» ՄԱԿԶԾ, 2021 թվական, էջ 14 <https://www.undp.org/publications/global-report-gender-equality-public-administration#modal-publication-download>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

ուլտոներում է նկատելի: Խտրականության դրևորման այս երևույթը հայտնի է «ապակյա պատեր»: «Ապակյա պատերը» անտեսանելի պատնեշներ են, որոնք սահմանափակում են կանանց մասնակցությունը միայն քաղաքականության «իրենց համար հարմար» ոլորտների պաշտոններում՝ առաջացնելով հորիզոնական մասնագիտական տարանջատում: Կանանց արդյունավետ մասնակցությունը պետական կառավարման համակարգում նվազեցվում է «ապակե պատերի» պատճառով:

Կանայք գերներկայացված են քաղաքական ընդամենը երկու ոլորտներում՝ կանանց խնդիրներ և առողջություն, իսկ ավանդաբար կանացի համարվող կրթության, սոցիալական խնդիրների, զբաղվածության ու սոցիալական ապահովության ոլորտներում հասել են գենդերային հավասարության: Քաղաքականության 20 ոլորտներից մնացյալ 15 ոլորտներում կանայք թեր ներկայացված են³⁹:

➤ *Կանանց ինքնավստահության պակասը*

Մշակույթի մեջ արմատացած այնպիսի համոզմունքներ, ինչպիսիք իշխանության և առաջնորդության տղամարդուն բնորոշ լինելն է, սոցիալականացման ընթացքում կնոջը սահմանափակում են սեփական անձը որոշումների կայացման գործընթացում տեսնելուց և, հետևաբար, ձգտելուց ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնել: Պատահական չէ, որ կանայք հաճախ իրենց ընտրությունը կատարում են տղամարդ թեկնածուների օգտին, քանի որ հանրային ընկալումներում կին ղեկավարի կերպարն ամրացած չէ: Կարծրատիպերն ու նախապաշարմունքները ձևավորում են կնոջ և տղամարդու ինքնությունները, հաճախ կնոջ ինքնավստահության և ինքնարժևորման ցածր մակարդակի պատճառ հանդիսանում:

2011թ. Եվրոպայի Առաջնորդության և կառավարման ինստիտուտի իրականացրած հետազոտությունը փաստում է, որ հարցված տղամարդկանց 70% և կանանց 50%-ն են ընդունել, որ ինքնավստահ են զգում: Ավելին, հարցված կին ղեկավարների կեսը ընդունել է, որ կասկածով է մոտենում իր կողմից արած աշխատանքի որակին: Նման խնդիր բարձրաձայնել են տղամարդկանց 31%-ը: Հետազոտությունը նաև պարզել է, որ ինքնավստահության ցածր մակարդակն ազդում է կանանց՝ աշխատանքի դիմելու և առաջխաղացման վրա: Հարցված միայն 14% կանայք են համաձայնել այն մտքի հետ, որ կղիմեն աշխատանքի, եթե աշխատանքի պահանջներին միայն կիսով չափ են համապատասխանում⁴⁰:

³⁹ «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» ՄԱԿԶԾ, 2021 թվական, էջ 64-66, <https://www.undp.org/publications/global-report-gender-equality-public-administration#modal-publication-download>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁴⁰ ՄԱԿԶԾ «Գենդերային հավասարությունը պետական կառավարման ոլորտում», 2014 թվական, էջ 22 <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

Հաշվի առնելով այն հանրային ընկալումները, որոնք ավելի վաղ ներկայացվել են, Հայաստանում ևս կանանց ինքնավստահության ցածր մակարդակը կանխատեսելի է: Սա կարող է լինել կանանց առաջխաղացման սահմանափակման և ղեկավար պաշտոններում նվազ ներկայացվածության պատճառներից մեկը: Նրանք նաև կարող են տատանվել պատասխանատվության ստանձնման հարցում, ինչը ենթադրվում է ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու դեպքում:

➤ *Կանանց բազմակի պարտավորությունները*

Տնային տնտեսությունում կանանց վրա դրված կամ նրանց կողմից ստանձնած պարտավորությունները բավականին շատ ժամանակ են խլում նրանցից: Եթե կինը աշխատում է, ապա նա աշխատանքից հետո նաև զբաղվում է տնային տնտեսության, երեխաների և ընտանիքի այլ անդամների խնամքի հարցերով: Ըստ 2018 թ. հետազոտության տվյալների՝ կանայք չվարձատրվող աշխատանքի վրա էապես ավելի շատ ժամանակ են ծախսում, քան տղամարդիկ՝ մեկ շաբաթվա կտրվածքով միջինում 47 ժամ՝ տղամարդկանց 10 ժամ աշխատանքի համեմատությամբ⁴¹: Ավելին, աշխատող և չաշխատող կանանց ու տղամարդկանց ծախսած ժամանակը միջինից էականորեն չի տարբերվում. աշխատող կինը չվարձատրվող աշխատանքի վրա ծախսում է շաբաթական 39 ժամ, չաշխատող կինը՝ 52, աշխատող և չաշխատող տղամարդիկ՝ համապատասխանաբար 11 և 9 ժամ⁴²:

Մեկ այլ հետազոտություն անդրադարձել է երեխայի խնամքին տրամադրվող ժամանակին և ստանձնած պատասխանատվությանը: Երեխայի խնամքով հիմնականում զբաղվում են կանայք (57%), հարցված տղամարդկանց 54.8%-ն ընդունել է, որ շատ քիչ ժամանակ է անց կացնում երեխաների հետ⁴³:

⁴¹ ՄԱԿ Կանայք «Կանանց տնտեսական պասիվությունը և ներգրավվածությունը ոչ ֆորմալ հատվածում Հայաստանում. պատճառներն ու հետևանքները», 2018 թվական, էջ 21 <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/womens%20economic%20inactivity%20and%20informal%20employment%20in%20armenia.pdf?la=en&vs=2653>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁴² ՄԱԿ Կանայք «Կանանց տնտեսական պասիվությունը և ներգրավվածությունը ոչ ֆորմալ հատվածում Հայաստանում. պատճառներն ու հետևանքները» 2018, էջ , <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/womens%20economic%20inactivity%20and%20informal%20employment%20in%20armenia.pdf?la=en&vs=2653>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁴³ «Տղամարդիկ և զենդեռային հավասարությունը Հայաստանում. Հաշվետվություն սոցիոլոգիական հետազոտությունների արդյունքների վերաբերյալ» զեկույց ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ, 2016 թվական, էջ 166, https://armenia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/MEN%20AND%20GENDER%20EQUALITY_Final_0.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

Տղամարդիկ նաև հակված չեն երեխայի խնամքի համար նախատեսվող արձակուրդ վերցնել (87%)՝ իրենց այս որոշումը հիմնականում պայմանավորելով այլ անձի կողմից (մեծամասամբ կնոջ) երեխայի խնամքի ստանձնմամբ⁴⁴:

Այսպիսով, կանայք հասարակական, քաղաքական և տնտեսական ակտիվ մասնակցության ճանապարհին մի շարք խոչընդոտների են հանդիպում, որոնք սոցիալ-մշակութային բնույթ ունեն:

4.3.2. Ինստիտուցիոնալ գործոններ

Ի հավելումն այս սոցիալ-մշակութային առանձնահատկություններով պայմանավորված խոչընդոտների՝ առկա են նաև ինստիտուցիոնալ խնդիրներ, որոնք ևս արգելք են հանդիսանում կանանց մասնակցության համար:

➤ Երեխայի խնամքի կազմակերպման ինստիտուցիոնալ աջակցություն

Ինչպես արդեն նշվեց, երեխաների խնամքով հիմնականում զբաղվում են կանայք: Արդյունքում նրանք հաճախ հրաժարվում են լրիվ աշխատանքային օր նախատեսող աշխատանքներից կամ, ընդհանրապես, աշխատելուց, որպեսզի ստանձնեն երեխաների խնամքը:

Կանայք, լինելով երեխայի խնամքով հիմնական զբաղվողներ, աշխատանքի տարբեր փուլերում՝ աշխատանքի ընդունվելիս, աշխատանքի հետ զուգահեռ երեխայի խնամքի ապահովման ընթացքում, մայրության արձակուրդից վերադառնալու պարագայում, հանդիպում են տարբեր խնդիրների: Ենթակառուցվածքների, ծառայությունների մատուցման կամ պետության աջակցության թերի իրականացման պարագայում երեխային խնամքի իրականացումը աշխատանքին զուգընթաց կազմակերպելը դառնում է շատ դժվար կամ անհնարին:

Այսպես, օրինակ, երեխայի խնամքն ու կրթությունը կազմակերպող հաստատությունների (մանկապարտեզ, դպրոց) ժամային գրաֆիկները հաճախ չեն համապատասխանում լրիվ աշխատանքային օրվա լայնորեն ընդունված 9:00-18:00 գրաֆիկին՝ անհարմարություն ստեղծելով աշխատող ծնողների համար: Նախադպրոցական ուսումնական հաստատություններում աշխատանքն ավարտվում է 17:00-ին կամ ավելի վաղ, և աշխատավայրում մինչև 18:00-ն պարտադիր ներկայություն ունեցող ծնողը կանգնում է մինչ իր աշխատանքային օրվա ավարտը երեխայի խնամքը կազմակերպելու հարցի առաջ: Խնդիրը հատկապես արդիական է պետական կառավարման ոլորտի աշխատողների

⁴⁴ ՄԱԿ Կանայք «Կանանց տնտեսական պասիվությունը և ներգրավվածությունը ոչ ֆորմալ հատվածում Հայաստանում. պատճառներն ու հետևանքները», 2018 թվական, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/womens%20economic%20inactivity%20and%20informal%20employment%20in%20armenia.pdf?la=en&vs=2653>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

դեպքում, որոնց աշխատանքային ժամերը հստակ սահմանված են մինչև 18:00-ն: Այսպիսով՝ մանկապարտեզների սակավությունը, դրանց գերձանրաբեռնվածությունը կամ աշխատանքային կրճատ ժամանակահատվածը պետական կառավարման ոլորտի աշխատակիցների համար հավելյալ բարդություններ են առաջացնում⁴⁵:

Նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունների կարճ աշխատաժամերի պատճառով երեխաների ծնողների աշխատանքային ժամերի հետ անհամապատասխանության հարցի կապակցությամբ Երևանի քաղաքապետարանի որոշմամբ 2019թ. սեպտեմբերից հնարավորություն ստեղծվեց երկարօրյա խմբերի 17:30-ից 19:30 ժամերին գործելու համար մինչև նոր կորոնավիրուսային համավարակը: Սակայն համավարակի պայմաններում այդ խմբերը փակվել են և դերես չեն գործում: Հարկ է նաև ընդգծել, որ երկարօրյա խմբերը վճարովի են, ի տարբերություն այլ խմբերի, ինչը հավելյալ ֆինանսական բեռ է ավելացնում ծնողների համար և այդ խմբերը դառնում են ոչ բոլորի համար հասանելի:

Ըստ վիճակագրական տվյալների՝ հանրապետությունում նախադպրոցական հաստատություններում երեխաների ընդգրկվածությունը 0-5 տարեկան բնակչության թվաքանակից կազմել է 32.6%, քաղաքներում՝ 38%, գյուղերում՝ 22.6%, իսկ 3-5 տարեկանների ընդգրկվածությունը՝ 58.4%⁴⁶: Ստացվում է, որ երեխաների՝ 0-5 տարեկան բնակչության մոտ 67.4%-ը չի հաճախում նախադպրոցական հաստատություն: Բացի այդ, ոչ բոլոր մանկապարտեզներն են, որ ունեն 0-3 տարեկան երեխաների համար նախատեսված կրտսեր խումբ (մուր), հետևաբար մինչև 3 տարեկանը լրանալը ծնողը հավելյալ խնդրի առջև է հայտնվում⁴⁷: Ըստ տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության արդյունքների, 2018թ.-ին, ընդհանուր առմամբ, մինչև 6 տարեկան 10 երեխայից գրեթե 7-ը (68.5%) չի հաճախել նախադպրոցական հաստատություն: Պատասխաններից երևում է, որ որպես հիմնական պատճառներ նշել են, որ երեխայի մայրը չի աշխատում՝ 39.5%, մանկապարտեզ չկա՝ 11.3%, դրանից օգտվելը թանկ է՝ 2.1% և նախադպրոցական հաստատությունը փակ է՝ 2.1%⁴⁸:

Որպես վաղ տարիքում երեխայի խնամքի կազմակերպմանն աջակցություն՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը 2018թ. -ից իրականացնում է «Դայակ պետության հաշվին» ծրագիրը, որը նախատեսված է՝ աջակցելու մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող

⁴⁵ Տե՛ս http://maps.yerevan.am/am/?cat_id=28 հղումով, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁴⁶ «Հայաստան. ոչ նյութական աղքատությունը», 2019, ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, էջ 167, https://www.armstat.am/file/article/poverty_2019_a_4.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁴⁷ Տե՛ս այստեղ <https://armeniasputnik.am/armenia/20191020/20817756/dayak-petutyayn-hashvin-vor-depgerum-e-petutyuny-kisum-tcnoxi-tcaxsy.html>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁴⁸ Հայաստան. ոչ նյութական աղքատությունը, 2019, ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, էջ 168, https://www.armstat.am/file/article/poverty_2019_a_4.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

անձանց՝ երեխայի մինչև երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելուն: Սակայն ծրագրում ընդգրկվելու համար անհրաժեշտ են մի շարք նախապայմաններ, ինչպես նաև այս աջակցությունը սահմանափակ է շահառուների ընդգրկման ծավալների առումով և չի ընդգրկում հասարակության լայն հատվածին: Ըստ նախարարության տվյալների՝ 2020 թվականի դրությամբ 600 շահառու է օգտվել այս ծրագրից⁴⁹: Այդուհանդերձ, նշված միջոցների ամբողջությունն ակնհայտորեն բավարար պայմաններ չի ստեղծում այն ծնողների համար, ովքեր աշխատանքին զուգահեռ երեխայի խնամքն են կազմակերպում, ու դրանց հետ մեկտեղ առկա է աշխատանքային գրաֆիկի ճկունության (ոչ լրիվ դրույք, ճկուն ժամեր) անհրաժեշտությունը: Նման հնարավորությունները կանանց համար լրացուցիչ իրան են հանդիսանում աշխատաշուկայում ներգրավվելու և ակտիվ մոբիլության համար:

➤ *Մրցութային և էթիկայի հանձնաժողովների գենդերային կազմը*

Տարբեր հետազոտություններ⁵⁰ փաստում են, որ կանանց նկատմամբ հաճախ խտրական վերաբերմունք է դրսևորվում աշխատանքի մրցութային հարցազրույցների ժամանակ, որտեղ մարդկային գործոնը ավելի զգալի է: Նրանց կարող են հարցեր ուղղվել ընտանեկան և ամուսնական կարգավիճակի, երեխաների առկայության, տարիքի և կարիքների վերաբերյալ, և նմանատիպ այլ անձնական, աշխատանքին չվերաբերող հարցեր, որոնք խախտում են հնարավորությունների հավասարության սկզբունքը:

Այս խնդրին անդրադառնալու համար անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել երկու կարևոր հանգամանքների՝

ա) Հանձնաժողովների անդամների գենդերային և էթիկական զգայունությունը. հանձնաժողովի անդամները, որպես այդպիսին, պետք է տեղեկացված լինեն գենդերային խտրականության, դրա հիմքում ընկած գործոնների, խտրականության տեսակների և խտրականության արդյունքում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքի, ռեսուրսների բաշխման, և արդյունքների անհավասարության վերաբերյալ: Նրանց պետք է իրենց գործառույթներին անմիջապես առնչվող հիմնական սկզբունքների վերաբերյալ իրազեկվեն և պարտավորվեն դրանք պահպանել: Ընդ որում, այս խնդիրներն առաջանում են ոչ

⁴⁹ «Այս տարի «Դայակ պետության աջակցությամբ» ծրագրից կկարողանա օգտվել 600 քաղաքացի», <https://www.mlsa.am/?p=25741>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁵⁰ Տե՛ս Ի. Մ. Լատու, Մ. Ս. Մաստ և Տ.Լ. Ստեվարտ, «Գենդերային կողմնակալությունները (փոխ) գործակցության մեջ. հարցազրույցների և դիմորդների անուղղակի և բացահայտ կարծրատիպերի դերը կանանց աշխատանքի հարցազրույցի արդյունքների կանխատեսման մեջ», «Կանանց հոգեբանություն եռամսյակ» 39 (4), էջեր 539–552, տե՛ս նաև Ս.Ջ.Կորել, Ս. Բենարդ «Աշխատանքի տեղավորում. կա՞մայրության պատիժ», Սոցիոլոգիայի ամերիկյան ամսագիր 112 (5), էջեր 1297-1339:

միայն մրցութային, այլ նաև կարգապահական վարույթի շրջանակում ձևավորվող հանձնաժողովների պարագայում:

բ) Հանձնաժողովների սեռային (գենդերային) ներկայացվածությունը. գենդերային բալանսի ապահովման արդյունքում հնարավոր է նվազեցնել գենդերային հիմքով սուբյեկտիվ վերաբերմունքի առկայությունը՝ ստեղծելով քանակական հակակշիռ: Այս միջոցը ամեննին չի երաշխավորում հանձնաժողովի բոլոր անդամների գենդերային զգայունությունը, սակայն հնարավորություն է տալիս ապահովելու գենդերային մասնակցայնություն, հետևաբար նաև՝ որոշիչ ձայն՝ որոշումների կայացման ժամանակ, ինչպես նաև գենդերով պայմանավորված կարիքների տարբերության նկատմամբ զգայունություն:

Այս առումով հատկանշական է, որ ըստ «Հանրային կառավարման սկզբունքները» գեկույցի՝ Հայաստանում 5 ուսումնասիրված պետական մարմիններից և ոչ մեկում մրցութային հանձնաժողովներում կանայք ներկայացված չեն եղել⁵¹:

Այս առնչությամբ հարկ է նշել, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի՝ «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովը» վերտառությամբ 33-րդ հոդվածի և մասնավորապես նույն հոդվածի 3-րդ մասը⁵², սահմանելով քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողով ձևավորելու պայմանները, չեն անդրադառնում հանձնաժողովի կազմի գենդերային հավասար ներկայացվածության հարցին: Մինևույն ժամանակ, ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի հոկտեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները սահմանելու մասին» N 192-Ա որոշման 1-ին կետով ամրագրված «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները» սահմանող հավելվածով ևս նման պահանջ նախատեսված չէ:

⁵¹ Հանրային կառավարման սկզբունքները. Էլակետային գնահատման գեկույց, Հայաստան, ՏՀԶԿ, 2019, էջ 105 <http://www.sigmaxweb.org/publications/Baseline-Measurement-Armenia-2019-ARM.pdf>, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

⁵² «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողով ձևավորելու իրավական հիմք առաջանալու պահից մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում համապատասխան մարմնի բարեկարգության հարցերով կազմակերպիչը Էլեկտրոնային ծրագրի միջոցով պատահականության սկզբունքով ձևավորում է քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողով՝ կազմում պարտադիր ընդգրկելով տվյալ մարմնի՝ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի անդամի թեկնածուներից մեկին: Էլեկտրոնային ծրագիրը պատահականության սկզբունքով պաշտոնով ավելի բարձր քաղաքացիական ծառայողին ընտրում է քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի նախագահ: Տվյալ մարմնի ներկայացուցիչը չի կարող լինել քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի նախագահ»:

➤ *Մարդկային ռեսուրսների բազմաչափ վիճակագրության վարում և տվյալների վերլուծություն*

Քաղաքականության մշակման և վերամշակման գործընթացներում նշանակալի դեր ունեն վիճակագրական տվյալների հիման վրա արված վերլուծությունները, քանի որ դրանք թույլ են տալիս գնահատել գործընթացների դինամիկան, դուրս բերել օրինաչափություններ, ընդգծել խնդիրներ, որոնց անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել քաղաքականության մշակման հաջորդիվ գործընթացներում:

Քաղաքացիական ծառայության մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտում վիճակագրության վարման գործընթացը/մեխանիզմը թերի է: Այս մասին է վկայում նաև «Հանրային կառավարման սկզբունքները» ելակետային գնահատման զեկույցը, որը հիմնվում է Հայաստանի 5 պետական մարմիններում արված ուսումնասիրության վրա և առաջ քաշում մի շարք կարճաժամկետ և միջնաժամկետ առաջարկներ՝ բարձրաձայնելով մարդկային ռեսուրսների վերաբերյալ վիճակագրության վարման և դրա հիմքով վերլուծությունների իրականացման կարևորությունը, մասնավորապես՝⁵³

Կարճաժամկետ (1-2 տարի)

- ՔԾԳ-ի կողմից պետք է բարելավվի քաղաքացիական ծառայության վերաբերյալ վերլուծական զեկույցների որակը, և դրանք Կառավարություն ներկայացվեն տարեկան կտրվածքով:
- ՔԾԳ-ն պետք է միջանկյալ տեխնիկական լուծում ներկայացնի ՄՌԿ-ի հետ կապված տվյալների հավաքագրման համար՝ մինչև որ լիարժեք գործողության մեջ կդրվի ՄՌԿՏՀ-ն⁵⁴:

Միջնաժամկետ (3-5 տարի)

- ՔԾԳ-ն պետք է ներդնի կենտրոնական ՄՌԿՏՀ, որը փոխգործակցելի կլինի աշխատավարձերի հաշվարկման և վճարման համակարգի հետ:

⁵³ Հանրային կառավարման սկզբունքները. ելակետային գնահատման զեկույց, Հայաստան, ՏՀԶԿ, 2019, էջ 96 <http://www.sigmaweb.org/publications/Baseline-Measurement-Armenia-2019-ARM.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ

⁵⁴ ՔԾԳ-ի պաշտոնական կայքէջի ուսումնասիրությամբ՝ հարկ է նշել, որ ՄՌԿՏՀ-ն ներդրվել է սակայն, օրինակ, սեռային տարանջատմամբ վիճակագրություն ներկայացված չէ: Կայքի տվյալների վերլուծությամբ՝ կարելի է եզրակացնել, որ համակարգը դեռևս ամբողջապես չի գործարկվել դրանում մի շարք, այդ թվում՝ սեռային տարանջատմամբ վիճակագրական տվյալների բացակայության պատճառով: Կարևորելով մարդկային ռեսուրսների բազմաչափ վիճակագրության վարումը՝ սույն զեկույցի առաջարկները կարող են հիմք հանդիսանալ բազմաչափ տվյալների համաքաղաքական և մշակման նպատակով տվյալների համալիր համակարգի ներդրման և բարելավման համար:

Քաղաքացիական ծառայության մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտում վիճակագրության վարման գործընթացի վերաբերյալ «Հանրային կառավարման սկզբունքները» էլակետային գնահատման զեկույցում ՄՌԿՏՀ վերաբերյալ առաջարկներից հետո ներդրվել և 2020 թվականի հոկտեմբեր ամսից գործարկվում է Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի պաշտոնական կայքում ներդրված վիճակագրական հարթակը⁵⁵: Վերջինը ներառում է նաև տարբեր գերատեսչություններում քաղաքացիական ծառայողների քանակը, հաստիքների համալրվածության տոկոսայնությունը: Սակայն հարկ է ընդգծել, որ քանական տվյալներ չեն ներառում սեռային կամ այլ հատկանիշներով տարանջատում:

Դրական գնահատելով ՄՌԿՏՀ ներդրումը՝ սակայն պետք է ընդգծել, որ քաղաքացիական ծառայողների սեռային տարանջատմամբ վիճակագրական տվյալների բացակայությունը շարունակում է արդիական մնալ: Խնդիրն նաև այն է, որ եթե քաղաքացիական ծառայողների սեռային տարանջատմամբ վիճակագրությունն իրականացվում է, սակայն տեղեկատվական հարթակում չի արտացոլվում, ՄՌԿՏՀ չի կարող համարվել համալիր և ամբողջապես ներդրված:

Վիճակագրության բազմաչափությունը, ինչը նշանակում է վիճակագրության վարումն ըստ տարբեր չափորոշիչների (սեռ, տարիք, հաշմանդամության կարգավիճակ, և այլն), իրավիճակը համակողմանի հասկանալու երաշխիք է, հետևաբար նաև ոլորտում/մարմնում առկա խնդիրների վերհանման և հասցեագրման հնարավորություն:

Հաշվի առնելով վերը նշվածը, ինչպես նաև հիմնվելով աշխատանքային և գենդերային ուսումնասիրությունների վրա, ի հավելումն իրականացված աշխատանքներին (ՄՌԿՏՀ-ի առանց ըստ տարբեր չափորոշիչների ներդրման) և նշված զեկույցի ներկայացրած առաջարկներին, հարկ է արձանագրել նաև բազմաչափ վիճակագրության վարման և համապատասխան վերլուծությունների իրականացման կարևորությունը՝ առաջնահերթ դիտարկելով սեռի, տարիքի, հաշմանդամության կարգավիճակի ցուցիչները որպես վիճակագրության վարման պարամետրեր:

Բազմաչափ վիճակագրության վարումն ու վերլուծությունը տվյալ մարմնի վարած քաղաքականության գենդերային զգայունության երաշխավորման հիմք կարող են հանդիսանալ:

4.3.3. Սեռական ոտնձգությունը և գենդերային խտրականությունն աշխատավայրում

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը և գենդերային հիմքով խտրականության դրևորումը աշխատանքային իրավունքների իրականացման, կանանց մասնակցությունը խոչընդոտող դրևորում է: Աշխատավայրում սեռական

⁵⁵ Տե՛ս <https://cso.gov.am/charts> հղումով, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

նունձգության և գենդերային ոչ ինստիտուցիոնալ խտրականության վերաբերյալ բարձրաձայնում են նաև տարբեր միջազգային զեկույցներ և հետազոտություններ:

ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի կողմից տարբեր երկրներում հանրային կառավարման ոլորտում իրականացրած ուսումնասիրությունները⁵⁶ ցույց են տալիս, որ խնդիրն առկա է՝ չնայած լատենտային բնույթ է կրում և հաճախ թվային արտահայտում չունի: Այս առումով հարկ է արձանագրել, որ Հայաստանում թեմայի առնչվող վիճակագրական տվյալները սուկ ուստիկականության կողմից հրապարակվող տվյալներն են, որոնք արձանագրում են միայն այն դեպքերը, որոնք հնարավոր հանցակազմ են պարունակում (մինչդեռ սեռական ունձգությունն որպես այդպիսին Հայաստանում քրեականացված չէ) ու դրանց վերաբերյալ ուստիկականությանն ահագանգ է ներկայացվում: Նույն ուսումնասիրությունները նաև արձանագրում են, որ շատ դեպքերում երկրի օրենսդրական դաշտը, մասնավորապես՝ աշխատանքային միջավայրին առնչվող իրավական փաստաթղթերը զգայուն չեն կամ հատվածային են անդրադառնում սեռական ունձգություններին և գենդերային հիմքով խտրականությանը:

2007թ. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով կոմիտեին ներկայացված ստվերային զեկույցում անդրադարձ է կատարվել նաև սեռական ունձգություններին, նշելով, որ շատ կանայք չեն հայտնում սեռական ունձգության մասին՝ աշխատանքը կորցնելու վախից ելնելով, հաշվի առնելով գործազրկության բարձր մակարդակն ու աշխատատեղերի սակավությունը: Նման անդրադարձ է կատարվել նաև Ամենաթի Ինթերնեյշնլի 2008թ. զեկույցում⁵⁷:

Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոնի կողմից 2018-ին արված հարցման մասնակիցներին տրված հարցին, թե վերջին 12 ամիսներին որևէ մեկի կողմից աշխատավայրում սեռական ունձգության ենթարկվել են, հարցվողների միայն 1%-ն է դրական արձագանքներ: Միաժամանակ, այն հարցին, թե սեռական հետապնդումները կանանց համար խնդիր են հանդիսանում Հայաստանում, հարցվածների 26%-ը դրական է արձագանքել, 20%-ը դժվարացել է պատասխանել, իսկ 55-ը մերժել է նման խնդրի առկայությունը: Այն հարցին, թե սեռական հետապնդման պատճառով երբևէ աշխատանքը լքել են, որևէ հարցվող դրական չի պատասխանել, սակայն 25%-ը հրաժարվել է այս հարցին պատասխանելուց, ընդ որում՝ կանանց շրջանում 30%-ը, իսկ տղամարդկանց՝ 19%-ը⁵⁸:

⁵⁶ «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» հետազոտություն, ՄԱԿԶԾ, 2014 թվական, էջ 22

<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁵⁷ «Սոցիալական ինստիտուտներն ու գենդերային ինդեքսը» ՏՀԶԿ, 2008 թվական, <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/AM.pdf>, հասանելի 20.05.2022

դրությամբ :

⁵⁸ ՄԱԿ Կանայք «Կանանց տնտեսական պասիվությունը և ներգրավվածությունը ոչ ֆորմալ հատվածում Հայաստանում. պատճառներն ու հետևանքները», 2018 թվական,

Թեմայի լատենտայնության, տուժողի վախի ու ամոթի պատճառով դեպքերի վերաբերյալ չբարձրաձայնելու, համապատասխան իրավական և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների անկատարության պատճառով սեռական ոտնձգության դեպքերը մնում են չբացահայտված:

Հաշվի առնելով աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ու գենդերային հիմքով խտրականության զգայունությունը՝ կանխարգելող և արձագանքող մեխանիզմները պետք է մեծագույն աջալրջությամբ ընտրվեն՝ չնպաստելու կրկնակի զոհայնացմանը, անպատժելիությանը, անձնական կյանքի և այլ իրավունքների խախտմանը, ֆիզիկական և մտավոր առողջության վատթարացմանը:

4.4. Հայաստանի հանձնառությունն ուղղված հանրային կառավարման ոլորտում գենդերային հավասարությանը

ՀՀ կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 1334-Լ որոշմամբ հաստատվել է գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը և դրան կից 2019-2023 թվականների միջոցառումների ծրագիրը:

Ռազմավարության շրջանակներում կարևորվել են 5 գերակա ուղղություններ և համապատասխանաբար առանձնացվել են ոլորտային խնդիրների լուծմանն ուղղված նպատակները և ակնկալվող արդյունքները: Ռազմավարության ուսումնասիրության արդյունքում հարկ է ընդգծել, որ 5 գերակայություններից 1-ինը սահմանում է **կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում**: Այս գերակայության ակնկալվող արդյունքների շարքում, ի թիվս այլնի, առանձնացվել է **պետական կառավարման համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար քվոտաների ներդրումը և օրենսդիր, գործադիր և այլ իշխանությունների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ընդլայնված մասնակցությունը**:

Ռազմավարության երկրորդ գերակայությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարումը և կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնումն է: Վերջիսիս նպատակների շարքում սահմանվել են կանանց և տղամարդկանց սոցիալ-տնտեսական անհավասարության նվազեցումը, այդ թվում՝ մասնագիտական աշխատանքի ոլորտում գենդերային խտրականության մակարդակի կրճատումը և

<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/womens%20economic%20inactivity%20and%20informal%20employment%20in%20armenia.pdf?la=en&vs=2653>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

աշխատանքային ու ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար նպաստավոր պայմանների ստեղծումը:

Առաջին գերակայության շրջանակներում քննարկվող որոշման 2-րդ հավելվածով հաստատված՝ ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների միջոցառումների ծրագրի 2-րդ կետը սահմանում է օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների կողմից **որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց թերի ներկայացվածության հաղթահարման**, ներկայացուցչական մարմիններում, այդ թվում՝ տեղական ինքնակառավարման մարմիններում տղամարդկանց և կանանց համամասնորեն ներկայացվածության՝ միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանեցման միջոցառում: Այս միջոցառման ակնկալվող արդյունք է սահմանվել, ի թիվս այլնի՝ պետական կառավարման համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար քվոտաների ներդրումը և օրենսդիր, գործադիր և այլ իշխանությունների **որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ընդլայնված մասնակցությունը**: Մինևույն ժամանակ, միջոցառման արդյունքային ցուցանիշներից են **բարձրաստիճան պետական պաշտոններում կանանց տեսակարար կշռի ամեն տարի աճի գրանցումը** (տոկոսային), պետական պատվիրակություններում, էքսպերտային խմբերում, որոշում կայացնողների շրջանում, կառավարության, մարզպետարանների, համայնքապետարանների աշխատակազմի շրջանում մինևույն սեռի ոչ ավելի քան 70 %-ի ներկայացուցչության ապահովումը:

5. ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴԻՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԱԿՏԵՐ

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են պետական մարմիններում քաղաքացիական ծառայության մասով կարգավորող ներպետական օրենսդրությունը (այդ թվում՝ ենթաօրենսդրական ակտերը), ինչպես նաև ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի վերաբերելի դրույթներն ու դրանց առնչությամբ համապատասխան միջազգային կառույցների (համապատասխան պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների) համապատասխան փաստաթղթերը:

Ստորև ներկայացվում է գենդերային խտրականության, այն հաղթահարելուն ուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների ոլորտում ՀՀ ներպետական օրենսդրության և միջազգային պայմանագրերից բխող պարտավորությունների վերլուծությունը և առաջարկությունները:

5.1. Գենդերային խտրականություն

Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, գենդերային և, ընդհանրապես, խտրականության բացառման սկզբունքն ամրագրվել է մի շարք միջազգային փաստաթղթերում, այդ թվում՝ թե՛ մարդու իրավունքների ու ազատությունների վերաբերյալ ընդհանուր բնույթի, և թե՛ բացառապես կանանց

իրավունքներին ու ազատություններին վերաբերող միջազգային իրավական ակտերում:

Գենդերային խտրականության բացառումն առաջին անգամ ամրագրվել է 1948 թվականի «Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում»⁵⁹: Հայաստանի կողմից վավերացվել են մի շարք միջազգային պայմանագրեր, որոնցում ամրագրված է խտրականության արգելքը, այդ թվում՝ սեռի հիմքով: Խտրականության արգելքն ամրագրված Եվրոպայի խորհրդի՝ 1950 թվականի «Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով: Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին 1966 թ. միջազգային դաշնագրի 3-րդ հոդվածը և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին 1966 թ. միջազգային դաշնագրի հատուկ 3-րդ հոդվածը պարտավորեցնում են մասնակից պետություններին տղամարդկանց ու կանանց համար ապահովել դաշնագրերով նախատեսված բոլոր իրավունքներից օգտվելու հավասար իրավունք: Կանանց իրավունքները և ազատություններն ամրագրող հիմնական փաստաթուղթն է 1978 թվականի ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան (այսուհետ՝ Կոնվենցիա), որի նպատակն է բացառել գենդերային անհավասարությունը և ապահովել պետությունների կողմից օրենսդրական, քաղաքական, սոցիալական, ֆինանսական և մշակութային համապատասխան բոլոր միջոցների կիրառումը⁶⁰: Հայաստանն այս կոնվենցիան վավերացրել է 1993 թվականին, իսկ Կոնվենցիայի Կամընտիր արձանագրությունը՝ 2006թ.՝ ստանձնելով կանանց և տղամարդկանց արմատավորված անհավասարության վերացման, կանանց իրավունքների պաշտպանության և երաշխիքների սահմանման պարտականությունները:

1995 թվականին ընդունվել են Պեկինի՝ «Հավասարություն, զարգացում, խաղաղություն» նշանաբանով հռչակագիրն ու գործողությունների ծրագիրը, որոնք կանանց հզորացմանն ուղղված առաջին միջազգային մեխանիզմներն են: Ընդ որում՝ դրանցում կանանց հզորացումը դիտարկվում է որպես հավասարության, զարգացման և խաղաղության հաստատման համար անհրաժեշտ և հիմնական նախադրյալ: Նշված հարցերին է առնչվում նաև ՄԱԿ-ի «Կայուն զարգացման 17 նպատակներից» 5-րդը, այն է՝ հասնել գենդերային հավասարության և զորացնել բոլոր կանանց ու աղջիկներին:

ՀՀ վավերացրած Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» (թիվ 111) կոնվենցիայի

⁵⁹ Տե՛ս Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 2-րդ հոդվածը:

⁶⁰ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի, ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածով մասնակից պետությունների հիմնական պարտավորությունների մասին թիվ 28 ընդհանուր առաջարկություն , 16 դեկտեմբեր 2010թ, CEDAW/C/GC/2, § 5

համաձայն՝ անդամ պետությունները պարտավորվում են սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով⁶¹: Հարկ է նշել, որ պաշտպանության կամ օգնության հատուկ միջոցառումները խտրականություն չեն համարվում⁶²:

Եվրոպայի խորհրդի «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան» ՀՀ-ը վավերացրել է 2004 թվականին՝ ստանձնելով մի շարք իրավունքների ճանաչման, դրանց պաշտպանության և հավելյալ երաշխիքների սահմանման պարտականություն: Խարտիայի 20-րդ հոդվածը սահմանում է առանց սեռի հիմքով խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը, որի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Խարտիայի կողմերը պարտավորվում են ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը աշխատանքի մատչելիության, աշխատանքի ազատումից և մասնագիտական վերամիավորումից պաշտպանվածության, մասնագիտական ուղղվածության, ուսուցման, վերուսուցման և վերականգնման, զբաղվածության և աշխատանքային պայմանների՝ ներառյալ վարձատրության, ինչպես նաև աշխատանքային զարգացման՝ ներառյալ պաշտոնեական առաջխաղացման ոլորտներում⁶³:

ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածը ևս ամրագրում է խտրականության արգելքը: Ավելին՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը՝ որպես աշխատանքային օրենսդրության սկզբունք, ի թիվս այլնի, սահմանել է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

Բացի այդ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականության արգելումը՝ ամրագրելով «խտրականություն» հասկացությունը:

Կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածը պարտադրում է պետություններին ընդունել կանանց նկատմամբ ամեն տեսակի խտրականությունն արգելող համապատասխան օրենսդրական և այլ միջոցներ, ներառյալ պատժամիջոցներ, որտեղ դրանք անհրաժեշտ են: Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 41-րդ

⁶¹ Տե՛ս 2-րդ հոդվածը:
⁶² Տե՛ս 3-րդ և 5-րդ հոդվածները:
⁶³ Տե՛ս 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը:

հողվածը պատասխանատվություն է սահմանում «Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելու համար: Իսկ համաձայն ՀՀ 2003 թվականի ապրիլի 18-ին ՀՕ -528-Ն քրեական օրենսգրքի 143-րդ հոդվածի քրեականացված է «մարդու և քաղաքացու իրավունքներն ու ազատություններն ուղղակի կամ անուղղակի խախտելը՝ կախված սեռից և այլ հատկանիշներից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, որը վնաս է պատճառել մարդու և քաղաքացու իրավունքներին ու օրինական շահերին»:

Չնայած առկա օրենսդրական կարգավորումներին՝ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության փաստացի իրագործման համար դեռևս առկա չեն բավարար գործնական երաշխիքներ, ինչի արդյունքում Հայաստանում շարունակվում են արձանագրվել կանանց իրավունքների ոտնահարման և նրանց նկատմամբ խտրականության դրսևորման դեպքեր:

Այս առնչությամբ հատկանշական է Հայաստանի Հանրապետության 2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունված ՀՕ-199-Ն քրեական օրենսգրքում «խտրականություն» հանցակազմին առաջին անգամ քրեակախիվական որակում տալը՝ 203-րդ հոդվածի ամրագրումը: Քրեական նոր օրենսգրքի 203-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ խտրականությունը՝ տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորումը, որը ոտնահարում է անձի պատիվն ու արժանապատվությունը կամ իրավունքներն ու ազատությունները, կամ որով անձին առավելություններ են տրվում՝ առանց օբյեկտիվ հիմքի կամ իրավաչափ նպատակի՝ սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծննդի, առողջական վիճակի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների հիմքով՝ պատժվում է տուգանքով՝ առավելագույնը տասնապատիկի չափով, կամ հանրային աշխատանքներով՝ առավելագույնը հարյուր ժամ տևողությամբ, կամ ազատության սահմանափակմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով, կամ կարճաժամկետ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով⁶⁴:

⁶⁴ Հայաստանի Հանրապետության 2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունված ՀՕ-199-Ն քրեական օրենսգրքում մեկ այլ նոր հանցակազմ է ամրագրվել 135-րդ հոդվածով, որի համաձայն՝ քաղաքացիական անձանց դեմ ուղղված լայնածավալ կամ կանոնավոր հարձակման շրջանակներում հետևյալ արարքներից որևէ մեկը կատարելը նույնականացվող ցանկացած խմբի կամ հանրույթի հետապնդումը՝ պայմանավորված քաղաքական, ռասայական, ազգային, էթնիկ, մշակութային, կրոնական կամ սեռային պատկանելությամբ կամ միջազգային իրավունքով համընդհանրորեն անընդունելի ճանաչված այլ հիմքով:

Նման հանցակազմերի ամրագրումը հատկանշական է որ միայն նման արարքներին քրեաիրավական որակում տալով դրանց դեմ պայքարի տեսանկյունից, այլ նաև կարևոր է խտրականության դեմ պայքարը, հավասարության պաշտպանությունը, անկախ սեռից կամ այլ հիմքով իրավունքների և ազատությունների իրականացման հարցերը պետության հոգածության

Խտրականության այս հանցակազմի ամրագրումը կարևոր արձանագրում է ինտրականության դեմ պայքարի և հավասարության հաստատման ջանքերում⁶⁵:

5.2. Ժամանակավոր հատուկ միջոցներ

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 30-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են, իսկ 29-րդ հոդվածն արգելում է սեռով պայմանավորված խտրականությունը: Դրա հետ մեկտեղ Սահմանադրության 86-րդ հոդվածը սահմանում է, որ տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներից է կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը:

Սահմանադրության վերոգրյալ նորմերի համադրումից կարելի է եզրակացնել, որ թեպետ պետությունը պետք է խթանի կանանց և տղամարդկանց փաստացի հավասարությունը, սակայն այս նպատակին ուղղված խթանման գործողությունները չպետք է հակասեն կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարության սկզբունքին և խտրականության արգելքին:

Միաժամանակ, Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի համաձայն հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ Սահմանադրությունում ամրագրված դրույթները մեկնաբանելիս հաշվի է առնվում Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան:

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին 1966 թ. միջազգային դաշնագրի 3-րդ հոդվածի վերաբերյալ ընդունված թիվ 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանությունում ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հանձնաժողովը հատուկ նշել է, որ կանանց ու տղամարդկանց հավասարության ապահովման համար պետություններից կարող են պահանջվել արտոնյալ վերաբերմունքի միջոցներ՝ ուղղված խտրականություն առաջացնող կամ դրա պահպանմանը նպաստող վերացնելուն կամ հաղթահարելուն⁶⁶:

ներքո լինելու փաստը վերահաստատելու և հստակ պետական քաղաքականության ուղենշման տեսանկյունից:

⁶⁵ Պետք է նշել, որ սույն հետազոտությունը իրականացվել և հրատարակվել է մինչև Հայաստանի Հանրապետության 2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունված ՀՕ-199-Ն քրեական օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելը: Հայաստանի Հանրապետության 2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունված ՀՕ-199-Ն քրեական օրենսգրքի 551-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ օրենսգրքի ուժի մեջ է մտնում 2022 թվականի հուլիսի 1-ից, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-5-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի:

⁶⁶ ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հանձնաժողովի, *Ընդհանուր Ընդհանուր մեկնաբանություն թիվ 18* Խտրականության բացակայություն, 10 նոյեմբեր 1989, § 10, <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html>, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ.

Քննարկվող հարցի առնչությամբ առանցքային նշանակություն ունի Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը ու դրա առնչությամբ Կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի (այսուհետ նաև՝ Հանձնաժողով) պրակտիկան:

Այսպես, Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը սահմանում է, որ *մասնակից պետությունների կողմից տղամարդկանց և կանանց միջև փաստական հավասարության սահմանման արագացմանն ուղղված՝ ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրական, ինչպես դա սահմանվում է սույն Կոնվենցիայով, սակայն այն ոչ մի կերպ չպետք է հանգեցնի անիրավահավասար կամ շերտավորված չափորոշիչների պահպանմանը, այդ միջոցները պետք է վերացվեն, երբ ձեռք բերվեն հնարավորությունների և իրավահավասար վերաբերմունքի նպատակները:*

Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի վերաբերյալ Հանձնաժողովի թիվ 25 ընդհանուր առաջարկությունում նշվում է, որ քննարկվող հոդվածում օգտագործվող «միջոցներ» եզրույթը ներառում է օրենսդրական, գործադիր, վարչական և այլ կարգավորող գործիքների լայն տեսականի, որոնց թվին են պատկանում նաև առավելություն տվող (preferential) վերաբերմունքը, աշխատանքի թիրախավորված ընդունումը և քվոտային համակարգերը⁶⁷: Հանձնաժողովը նաև նշում է, որ պետությունները պետք է իրենց սահմանադրություններում կամ ազգային օրենսդրությունում ներառեն դրույթներ, որոնք կթույլատրեն հատուկ միջոցների ընդունումը⁶⁸: Ընդ որում, հատուկ նշվում է, որ նման միջոցները կարող են վերաբերել քաղաքացիական ծառայության ոլորտին⁶⁹:

Հատկապես Հայաստանի Հանրապետությանը հասցեագրված գեկույցում դեռ 2009 թվականին Հանձնաժողովը խորհուրդ է տվել ՀՀ-ին ավելի լայն օգտագործել հատուկ միջոցներ (այդ թվում՝ քվոտաներ) հանրային ոլորտի բարձր օղակներում

⁶⁷ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի՝ կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին պարբերություն, ժամանակավոր հատուկ միջոցառումների մասին թիվ 25 ընդհանուր առաջարկություն, § 22

⁶⁸ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի՝ կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին պարբերություն, ժամանակավոր հատուկ միջոցառումների մասին թիվ 25 ընդհանուր առաջարկություն, § 31

⁶⁹ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի՝ կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին պարբերություն, ժամանակավոր հատուկ միջոցառումների մասին թիվ 25 ընդհանուր առաջարկություն, § 32

կանանց ներգրավման առնչությամբ⁷⁰: Այս առումով Հանձնաժողովը հետագայում ողջունել է ընտրական օրենսդրությունում ԱԺ ընտրությունների առնչությամբ քվոտայի սահմանումը, սակայն հատկապես խորհուրդ տվել ՀՀ-ին ընդունել հատուկ ժամանակավոր միջոցներ, մասնավորապես արագացնելու համար կանանց լիարժեք ու հավասար մասնակցությունը նշանակովի պաշտոններում (ներառյալ՝ նախարարական պաշտոնները), ինչպես նաև ներդնել սեռային (գենդերային) հավասարության ապահովման համակարգ հանրային սեկտորի բարձրագույն պաշտոններում կանանց նշանակումների ու արագացված ընդունման համար⁷¹:

ՀՀ Սահմանադրությունը մեկնաբանելով այս դրույթի լույսի ներքո՝ կարելի է արձանագրել, որ կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանմանն ուղղված հատուկ ժամանակավոր միջոցները, որոնք որոշակի քվոտա կսահմանեն հանրային սեկտորի (այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայության) ղեկավար պաշտոնների համար կամ այլ կերպ առավելություններ կսահմանեն նման պաշտոններում կանանց նշանակման մասով, չեն հակասի ՀՀ Սահմանադրությանը, ավելին՝ կբխեն Սահմանադրության 86-րդ հոդվածի, Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի պահանջներից և պետության պոզիտիվ պարտավորություններից:

Նշվածի մասին է վկայում նաև այն հանգամանքը, որ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով՝

- հատուկ նախատեսվել է ժամանակավոր հատուկ միջոցների (իրավական, կազմակերպական բնույթի ժամանակավոր միջոցներ՝ ուղղված հասարակական կյանքի՝ գենդերային կարծրատիպերով և գենդերային մշակույթի բացակայությամբ առավել աչքի ընկնող ոլորտներում սեռերից մեկի ներկայացուցիչների պաշտպանությանը) կիրառման հնարավորությունը (3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 20-րդ կետ),
- սահմանվել է, որ գենդերային խտրականություն չեն նույն օրենքի հիմքով ժամանակավոր հատուկ միջոցների կիրառումը, որոնք ուղղված են իրավական կարգավորման ենթակա քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և այլ հարաբերություններում գենդերային հավասարության հաստատմանը (6-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 3-րդ կետ),

⁷⁰ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի Եզրափակիչ դիտարկումներ, *Հայաստան*, 2 փետրվար 2009, CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1, § 17

⁷¹ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի գեկույց (Եզրափակիչ դիտարկումներ), CEDAW/C/ARM/CO/5-6, § 21

- ներդրվել է գենդերային քվոտաների (քվոտավորման) սահմանում, այն է՝ հասարակական կյանքի համապատասխան ոլորտներում օրենքով սահմանված հարաբերակցությամբ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությունն ապահովող ժամանակավոր հատուկ միջոցների տեսակ, որը կարող է վերացվել հասարակական կյանքի համապատասխան ոլորտում կանանց և տղամարդկանց զուգակշռված (հավասարակշռված) ներկայացվածության հասնելուն համապատասխան (3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 15-րդ կետ):

Այս առումով, սակայն, հարկ է նշել, որ, ըստ մասնագիտական գնահատականների, վերոգրյալ օրենքով սահմանված երաշխիքները գործուն մեխանիզմների բացակայության պատճառով արդյունավետորեն չեն կիրարկվում⁷²:

5.3. Սեռական ոտնձգություններ

ՀՀ Սահմանադրության 27-րդ հոդվածը երաշխավորում է յուրաքանչյուրի ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքը: ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածը երաշխավորում է յուրաքանչյուր աշխատողի արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների իրավունք: Աշխատավայրում ոտնձգությունները կամ հետապնդումները, ներառյալ՝ սեռական ոտնձգությունները, առերևույթ խաթարում են այս իրավունքի իրականացումը: Այդուհանդերձ, «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում սեռական ոտնձգության սահմանում տալուց զատ, ՀՀ օրենսդրությունը որևէ կերպ չի կարգավորում քրեորեն պատժելի արարքի տարրեր չպարունակող սեռական ոտնձգությունների հետ կապված իրավահարաբերությունները: Արդյունքում, հատկապես աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն նման ոտնձգությունը կարող է առավելագույնս դիտվել որպես կարգապահական խախտում (այն էլ՝ միայն ներքին կարգապահական կանոններով համապատասխան պահանջ ներառելու դեպքում), որի առնչությամբ առավելագույն հնարավոր պատասխանատվության միջոցն է խիստ նկատողությունը:

Պետք է նշել, որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 45-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ հանրային ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովները, ի թիվս այլնի, քննում և լուծում են հանրային ծառայողների անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների խախտումների և իրավիճակային շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ դիմումները: Այս առնչությամբ հարկ է ընդգծել, որ 2021 թվականի նոյեմբերի 30-ի դրությամբ հանրային ծառայողների անհամատեղելիության պահանջները, այլ

⁷² «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ հետազոտություն, 2017 թվական, Երևան, Էլեկտրոնային ռեսուրս http://coalitionagainstviolence.org/wp-content/uploads/2018/01/gelaw_report.pdf?x24321, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

սահմանափակումները և հատկապես վարքագծի կանոնները դեռևս իրավական ակտով ամրագրված չեն, որի արդյունքում դեռ պարզ չէ՝ էթիկայի հանձնաժողովները քննելու են գենդերային խտրականության կամ տարբեր դրսևորումներով սեռական ոտնձգության դեպքեր. արդյոք նման դեպքերը հանդիսանալու են էթիկայի հանձնաժողով ձևավորելու իրավական հիմք:

Հատկապես Հայաստանի Հանրապետությանը հասցեագրված 2016 թ.-ի գեկույցում Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովը հատուկ խորհուրդ է տվել ընդունել աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը սահմանող ու արգելող օրենսդրություն, ինչպես նաև մշակել աշխատավայրում սեռով պայմանավորված խտրականության ու սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ գանգատների ներկայացման կոնֆիդենցիալ ու ապահով համակարգ՝ ապահովելով դրա արդյունավետ հասանելիությունը տուժողներին⁷³:

5.4. Ընդհանուր վիճակ

Հետազոտության արդյունքում արձանագրվել է, որ ՀՀ օրենսդրությունն ընդհանուր առմամբ արգելում է կանանց դեմ խտրականությունը, ինչպես նաև հատուկ նախատեսում է ժամանակավոր հատուկ միջոցների (իրավական, կազմակերպական բնույթի ժամանակավոր միջոցներ՝ ուղղված հասարակական կյանքի՝ գենդերային կարծրատիպերով և գենդերային մշակույթի բացակայությամբ առավել աչքի ընկնող ոլորտներում սեռերից մեկի ներկայացուցիչների պաշտպանությանը) կիրառման հնարավորությունը: Այդուհանդերձ, քաղաքացիական ծառայությունը կարգավորող օրենսդրության վերլուծությունը ցույց է տվել, որ այն գենդերային առումով չեզոք է:

Ավելին, այն փաստը, որ համապատասխան իրավական ակտերը չեն նախատեսում գենդերային զգայունության որևէ երաշխիքներ կամ գենդերային անհավասարության (այդ թվում՝ հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոններում կանանց թերներկայացվածության) հաղթահարմանն ուղղված մեխանիզմներ, թույլ է տալիս այն որակել որպես գենդերային առումով «կույր» (“gender blind”): Այս առումով կարևոր է հաշվի առնել, որ գենդերային չեզոք օրենքի կիրառումը կարող է թողնել գոյություն ունեցող անհավասարությունը կամ նույնիսկ ավելի սրել այն⁷⁴:

⁷³ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի գեկույց (Եզրափակիչ դիտարկումներ), CEDAW/C/ARM/CO/5-6, § 25-(e)

⁷⁴ ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե (CESCR), Ընդհանուր մեկնաբանություն թիվ 16 Տղամարդկանց և կանանց տնտեսական, սոցիալական և մշակութային բոլոր իրավունքները իրականացման հավասար իրավունքի վերաբերյալ(հոդված 3), 11 August 2005, E/C.12/2005/4, § 13

6. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

6.1. Ընդհանուր առաջարկություններ

6.1.1. Մեռական ոտնձգություններ

Մեռական ոտնձգությունների և առհասարակ աշխատավայրում ոտնձգությունների կանխարգելման ու դրանց դեմ պայքարի համար առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, կամ առնվազն «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 27-րդ հոդվածի 3-րդ մասում կատարել լրացում՝ սահմանելով աշխատավայրում այնպիսի խոսքային կամ ֆիզիկական դրսևորումների (գործողությունների, այդ թվում՝ սեռական բնույթի) արգելք, որոնք ուղղված են անձի արժանապատվությունը նվաստացնելուն, վախեցնելուն, թշնամությանը, ստորացմանը կամ նմանատիպ իրավիճակներին: Հատկապես հանրային ծառայողների մասով, համապատասխան արգելքն անհրաժեշտ է ներառել նաև դեռևս ընդունման ենթակա՝ հանրային ծառայողի վարքագծի կանոններում: Առաջարկվող ձևակերպումը նպատակ ունի սահմանել սեռական և աշխատավայրում անձի արժանապատվության հանդեպ այլ համանման ոտնձգությունների համապարփակ արգելք, ու համահունչ է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում սեռական ոտնձգության սահմանմանը:

Համապատասխան պահանջի առավել արդյունավետ գործողությունն ապահովելու համար նաև խիստ նպատակահարմար է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել գործատուի իրավունքը՝ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը նման ոտնձգության դեպքում (հակառակ դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հնարավոր կլինի միայն այն դեպքում, եթե նման ոտնձգությունը լինի համապատասխան աշխատողի թվով 3-րդ չմարված ու չհանված կարգապահական խախտումը): Պետք է նշել, որ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից նշակվել և իրավական ակտերի հրապարակման միասնական կայքում (21.03.2022-06.04.2022) քննարկման է դրվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը⁷⁵, ըստ որի՝ ի թիվս այլնի, լրացում է կատարվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը՝ առաջարկվում է «բոնությունների» բառից հետո լրացնել «, այն է՝ նրանց ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքի կամ դրա սպառնալիքի» բառերով: Այսինքն, նշված նախագծով փորձ է արվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային հիմնական սկզբունքների շարքում սահմանված բոնության հասկացությունը ամրագրել, ինքը ներառելու է ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքը կամ դրա սպառնալիքը:

⁷⁵ Տե՛ս <https://www.e-draft.am/projects/4129/about> հղումով, 20.05.2022 դրությամբ:

Ներկայումս քաղաքացիական ծառայության ոլորտում կարգապահական վարույթի իրականացումը կարգավորված է «Ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» ՀՀ Կառավարության 2018 թվականի հուլիսի 19 N 814-Ն որոշմամբ, որը կիրառելի կլինի նաև սեռական ոտնձգությունների դեպքում: Քանի որ համապատասխան կարգը չի ապահովում կոնֆիդենցիալություն, և չի ենթադրում ենթադրյալ տուժողի պաշտպանության որևէ մեխանիզմ, որը ուղղված կլինի բացառելու կրկնակի գոհայնացումը և ապահովելու անձնական կյանքի և մտավոր առողջության պաշտպանությունը: Բացի այդ, դեռևս հստակեցված և սահմանված չէ սեռական ոտնձգության և այլ դեպքերի նման վարույթներում քննարկվելու հարցը:

Հաշվի առնելով սեռական ոտնձգությունների առանձնահատուկ բնույթը, խիստ նպատակահարմար է սահմանել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի (այսուհետ՝ օրենք) 2-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված մարմիններում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության առանձին կարգ (բացառելով դրանց նկատմամբ ՀՀ Կառավարության 2018 թվականի հուլիսի 19 N 814-Ն որոշմամբ հաստատված ընդհանուր կարգի կիրառումը) և ստեղծել հատուկ մասնագիտացած հանձնաժողով (որի կազմը հատուկ պատրաստված կլինի նման բողոքներ քննելու համար), որի շրջանակներում կապահովվի կոնֆիդենցիալություն ու ենթադրյալ տուժողի պաշտպանության մեխանիզմներ՝ ՀՀ միջազգային պարտավորություններին համահունչ⁷⁶:

6.1.2. Կանանց ներկայացվածությունը հանրային կառավարման ղեկավար պաշտոններում

Ինչպես արդեն քննարկվել է վերը, Հայաստանի Հանրապետությունն ունի հանձնառություն, ինչպես նաև պոզիտիվ պարտավորություն ապահովելու քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման ոլորտում տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված մասնակցություն: ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների միջոցառումների ծրագրի գերակայություն 1-ի 1-ին կետի 1-ին ենթակետով հատուկ նախատեսված է բարձրաստիճան պետական պաշտոններում կանանց տեսակարար կշռի տարեկան աճի ապահովումը և մինչև 2023 թվականը որոշումներ կայացնողների շրջանում կանանց կշիռը առնվազն 30 տոկոսի հասնելը: Սակայն ծրագիրը չի նախատեսում համապատասխան թիրախին հասնելու համար որևէ կոնկրետ քայլեր, իսկ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների համալրման մրցութային կարգը անիրատեսական է դարձնում խնդրո առարկա նպատակի իրագործումը առանց կանանց ներկայացվածության հստակ քվոտաների սահմանման:

⁷⁶ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի հիման վրա գործող Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հանձնաժողովի գեկոյց (Եզրափակիչ դիտարկումներ, CEDAW/C/ARM/CO/5-6, § 25-(e))

Այս առումով նաև հարկ է նշել, որ ԵԽԽՎ 1489 (2006) բանաձևը հատուկ կոչ է արել ԵԽ անդամ պետություններին բոլոր պետական ու ընտրովի մարմիններում որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց մասնակցությունը հասնել 40 տոկոսի, և հատկապես ապահովել կանանց ներկայացվածության 40 տոկոս տեսակարար կշիռ հանրային կառույցների ղեկավար պաշտոններում⁷⁷:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ հեղինակներն առաջարկում են **քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների համալրման կարգավորումներում կատարել փոփոխություններ (տես՝ Հավելված 1), որոնցով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների համալրման (ինչպես նաև՝ կրճատման) գործընթացների շրջանակներում կսահմանվեն բալանսավորված գենդերային ներկայացվածության քվոտաներ:**

Հաշվի առնելով հանրային ծառայության առանձնահատկությունները (այդ թվում՝ քաղաքական ու վարչական պաշտոնների կապը քաղաքական ուժերի հարաբերակցության հետ, հայեցողական պաշտոնների դեպքում հայեցողականության բարձր մակարդակը, ինչպես նաև ինքնավար պաշտոնների դեպքում նշանակման/ընտրության ու պաշտոնավարման էական առանձնահատկությունները)՝ հեղինակներն այս պահին ժամանակավրեպ են համարում համապատասխան պաշտոնների համալրման մասով ներդնել քվոտաներ կամ այլ համարժեք մեխանիզմներ: Կարելի է ենթադրել, որ Ազգային Ժողովի ընտրությունների շրջանակներում կիրառվող⁷⁸, ու քաղաքացիական ծառայության մասով առաջարկվող քվոտաները, ապահովելով քաղաքական գործընթացներում ու հանրային կառավարման ոլորտի բարձր օղակներում կանանց թվային ավելի բարձր ներգրավում, միջնաժամկետ կամ առնվազն երկարաժամկետ կտրվածքով կհանգեցնեն նաև հանրային ծառայության ոլորտում կանանց պատշաճ ներգրավմանը: Այդուհանդերձ, **հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոններում կանանց ներգրավումը պետք է դիտարկել որպես ընթացիկ առաջնահերթություն** (այդ թվում՝ հաշվի առնելով ՀՀ միջազգային պարտավորությունները): Այն դեպքում, եթե միջնաժամկետ կտրվածքով (3-5 տարի)

⁷⁷ Եվրոպայի խորհրդի խորհրդարանական վեհաժողով, Բանաձև 1489 (2006), §§ 6.1, 6.15, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17414&lang=en>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

⁷⁸ «ՀՀ ընտրական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքի 83-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ Ազգային ժողովի պատգամավորի թեկնածուների կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի առաջին մասում առաջին համարից սկսած՝ ցանկացած ամբողջ թվով եռյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) **յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70 տոկոսը:**

«ՀՀ ընտրական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքի 130-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ պարբերության համաձայն՝ համամասնական ընտրակարգով անցկացվող համայնքի ավագանու անդամի թեկնածու կուսակցության (կուսակցությունների դաշինքի) և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 1-ին համարից սկսած՝ ցանկացած ամբողջ թվով եռյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) **յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70 տոկոսը:**

հանրային ծառայության ոլորտում ապահովված չի լինի կանանց պատշաճ ներգրավումը, **հարիր կլինի դիտարկել նաև այս ոլորտում քվոտաների կամ համարժեք մեխանիզմների ներդրումը:**

Միաժամանակ, հաշվի առնելով մրցութային և այլ որոշում կայացնող հանձնաժողովներում կանանց ներգրավման կարևորությունը խտրական վերաբերմունքի բացառման ու գենդերային զգայունության ապահովման գործում (տես վերը՝ 4.3.2 ենթաբաժին), հեղինակներն առաջարկում են քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու կարգավորումներում կատարել փոփոխություններ (տես՝ Հավելված 1), որոնցով **կապահովվի մրցութային հանձնաժողովների, և այլապես քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի նշանակելու համար ստեղծվող հանձնաժողովների կազմում բալանսավորված սեռային ներկայացվածություն** (հնարավորությունների սահմաններում ապահովելով, որ որևէ սեռի ներկայացուցիչների քանակը չնվազի կազմի 40 տոկոսից):

Վերջապես, եթե հետագայում իրականացվելիք ուսումնասիրությունների կամ վիճակագրական վերլուծությունների արդյունքում պարզվի, որ քաղաքացիական ծառայության ղեկավար և մասնագիտական պաշտոնների համալրման մրցույթների շրջանակներում առկա է կին դիմորդների ոչ բավարար քանակ, անհրաժեշտ կլինի դիտարկել Հայաստանի Հանրապետության Կառավարություն 2018 թվականի դեկտեմբերի 27 N 1554-Ն որոշմամբ հաստատված քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգում կատարել լրացումներ, որոնք կապահովեն մրցույթների մասին տեղեկատվության առավել թիրախային տարածումը կին թեկնածուների շրջանակում:

6.1.3. Գենդերային զգայունության բարձրացում

Գենդերային հավասարության սկզբունքի սահմանում. Թեև հանրային ծառայության առանձնահատկություններից էլնելով համապատասխան պաշտոնների համալրման մասով քվոտաների կամ այլ համարժեք մեխանիզմների ներդրումը ներկայումս կարող է ժամանակավրեպ լինել, չափազանց կարևոր է նաև այս ոլորտում հնարավորինս ձգտել գենդերային հավասարության ապահովմանը: Այս առնչությամբ հեղինակներն առաջարկում են, որպես միջանկյալ լուծում, **դիտարկել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում գենդերային հավասարության ապահովման սկզբունքի ներառումը՝** գենդերային հավասարության հիմնախնդրի հանդեպ առավել աչալուրջ վերաբերմունք ու ուշադրություն ապահովելու նպատակով:

Կանանց ներգրավում կարգապահական հանձնաժողովներում. Հաշվի առնելով որոշում կայացնող հանձնաժողովներում խտրական վերաբերմունքի բացառման ու գենդերային զգայունության ապահովման նպատակով կանանց ներգրավման կարևորությունը (տես վերը՝ 4.3.2 ենթաբաժին), հեղինակները առաջարկում են

քաղաքացիական ծառայության ոլորտում կարգապահական վարույթի կարգավորումներում կատարել փոփոխություններ (տես՝ Հավելված 1), որոնցով **կապահովվի քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովների կազմում բալանսավորված սեռային ներկայացվածություն** (հնարավորությունների սահմաններում ապահովելով, որ որևէ սեռի ներկայացուցիչների քանակը չնվազի կազմի 40 տոկոսից):

Վերապատրաստում. Ի լրումն առաջարկվող օրենսդրական փոփոխությունների, անհրաժեշտ է գործնական միջոցներ ձեռնարկել՝ ուղղված պետական (իսկ հնարավորությունների դեպքում՝ նաև համայնքային) ծառայության ոլորտում ղեկավար պաշտոնյաների (որպես առաջնահերթություն՝ անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների ու դրանց կազմում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը զբաղեցնող անձանց) գենդերային զգայունության բարձրացմանը, այդ թվում՝ գենդերային զգայունության ու առհասարակ գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ վերապատրաստումների միջոցով:

Վիճակագրություն. Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային խտրականության հաղթահարման լավագույն միջոցներից են աշխատանքի թափանցիկ կազմակերպումը և մարդկային ռեսուրսների կառավարումը՝ հիմնվելով վիճակագրության վարման և վերլուծության վրա: Ներկայումս քաղաքացիական ծառայության նորմատիվ-իրավական կարգավորումները նախատեսում են քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից որոշակի վերլուծական ու վիճակագրական գործառույթների իրականացում: Այս առնչությամբ փորձագետներն առաջարկում են **սահմանել քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի պարտավորությունը վարել բազմաչափ վիճակագրություն (ներառյալ՝ սեռը, տարիքը, հաշմանդամության կարգավիճակը և այլ պարամետրեր), ինչպես նաև դրա հիման վրա կատարել վերլուծություններ ու հրապարակել դրանց արդյունքները (հաշվետվություններ)՝ զուգահեռաբար սահմանելով հանրային իշխանության ղեկավարների պարտականությունը որոշումների կայացման հիմքում դիտարկել համապատասխան վերլուծությունները կամ հաշվետվությունները (տես՝ Հավելված 1): Փորձարարական ծրագրեր⁷⁹.**

⁷⁹ Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» ՀՕ-207-Ն օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական մարմնի, ենթակա պետական մարմնի իրավասությանը վերաբերող առանձին ծրագրեր և աշխատանքներ կարող են կազմակերպվել և իրականացվել փորձարարական կարգով՝ վարչապետի հաստատած՝ աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման ծրագրին համապատասխան՝ առավելագույնը հինգ տարվա հաշվարկով: Ըստ օրենքի 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման ծրագիրը ներառում է նպատակները, թիրախները, օպտիմալացվող միջոցները, արդյունքների գնահատման ցուցիչները, աշխատանքներն իրականացնելու համար հաստիքների քանակը, կառուցվածքային ստորաբաժանման կարգավիճակին ներկայացվող չափանիշները, աշխատանքների կազմակերպման եղանակները, քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության չափը, բյուջեն և այլ միջոցներ: Ուստի օրենքի 20-րդ հոդված 2-րդ մասում առաջարկվող փորձարարական

Աշխատանքների փորձարարական կազմակերպումը լավ հնարավորություն է ստեղծում նախապես ապահովել գենդերային զգայունություն ու հետագայում խուսափել գենդերային խնդիրներից: Ըստ այդմ հեղինակներն առաջարկում են աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման ծրագրերին վերաբերող նորմատիվ-իրավական կարգավորումներում սահմանել պահանջներ առ այն, որ փորձարարական կազմակերպման ծրագրի արդյունքների գնահատման ցուցիչներում ներառվի գենդերային ազդեցությունը, կամ որ ծրագրում անմիջապես ներառվեն գենդերային ազդեցություններն ու դրանց գնահատումը (տես՝ Հավելված 1):

6.1.4. Աշխատանքային պայմանների ու երաշխիքների ապահովում

Ճկուն աշխատաժամանակ. ՀՀ գործող օրենսդրությունը թեպետ որևէ կերպ չի արգելում ոչ լրիվ աշխատաժամանակի կիրառումը հանրային ծառայության, մասնավորապես՝ քաղաքացիական ծառայության ոլորտում, սակայն նաև հստակ չի թույլատրում այն: Հաշվի առնելով, որ կանանց համար հանրային ծառայության լիարժեք հասանելիությունն ապահովելու հարցում կարևոր դեր ունի ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հնարավորությունը, հեղինակները առաջարկում են քաղաքացիական ծառայության իրավական կարգավորումներում հատուկ նախատեսել մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատողի համար ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելու հնարավորությունը (տես՝ Հավելված 1), ինչպես նաև առաջարկում են նման հնարավորություն նախատեսել առհասարակ հանրային ծառայության ոլորտում (օրինակ՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում նախատեսել դրույթ, որի համաձայն մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատողին պետք է հնարավորություն ապահովվի աշխատել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով (օրինակ՝ կես դրույքով) կամ ճկունություն դրսևորել աշխատանքը կատարելու վայրի ընտրության հարցում (օրինակ՝ տանից հեռավար աշխատելու հնարավորություն), եթե դա օբյեկտիվորեն հնարավոր է առանց հանրային ծառայության նպատակներին անհամաչափ վնասելու): Աշխատանքին զուգընթաց երեխաների դաստիարակության, խնամքի կամ այլ ընտանեկան հարցերի կազմակերպման ապահովման նպատակով կարելի է դիտարկել նաև աշխատաժամանակն անփոփոխ պահելով ժամային ճկունության հնարավորություն ստեղծելու հարցը, որպեսզի երեխայի խնամքն ստանձնած ծնողը կարողանա երեխային առնչվող գործողությունները (ծնողական ժողով, միջոցառումներ և այլն) կատարել: Ընդ որում այն կարելի է դիտարկել ցանկացած տարիքի երեխայի դեպքում՝ ի տարբերություն վերոթվարկյալ առաջարկների, որոնք մասնավորապես մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատողի համար է:

Վերապատրաստումներ. Առանձին նշանակություն ունի նաև **հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի, երեխայի խնամքի արձակուրդի առնչությամբ աշխատանքից երկար բացակայելուց հետո աշխատողին անհրաժեշտ**

կազմակերպման ծրագրի արդյունքների գնահատման ցուցիչներում գենդերային ազդեցության ներառումը կարող է արդյունավետ լինել հավասարության սահմանման աշխատանքներում:

վերապատրաստումներով ապահովելը (տես՝ Հավելված 1), ինչը թույլ կտա նման աշխատողներին երկարատև բացակայությունից հետո առավելագույնս արդյունավետ վերինտեգրվել աշխատանքում՝ արդյունքում նրանց համար մասնագիտական զարգացման ու աճի հավասար հնարավորություններ ստեղծելով:

Հավասար ու բավարար երաշխիքներ արձակուրդների առնչությամբ. Ներկայումս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը ու դրա վրա հիմնված՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորումները⁸⁰ չվճարվող արձակուրդի իրավունք են վերապահում մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն, բայց ոչ հակառակ: Հաշվի առնելով այս դրույթի խտրական բնույթը, անհրաժեշտ է վերանայել համապատասխան իրավակարգավորումները՝ չվճարվող արձակուրդի իրավունք տալով մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող ծնողի և՛ կնոջը, և՛ ամուսնուն (տես՝ Հավելված 1):

Գործող իրավակարգավորումները որպես հանրային ծառայողների հիմնական աշխատավարձի հերթական մակարդակի ավելացման համար հաշվի առնվող գործոն սահմանում են «նաև նրանց ծառայողական գործունեության գնահատման արդյունքները»⁸¹, ինչը տեսականորեն կարող է բացասական հետևանքներ ունենալ հղիության, ծննդաբերության, երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով հերթական գնահատում չանցած աշխատողների համար: Այս առնչությամբ կարող է անհրաժեշտ լինել օրենսդրորեն սահմանել, որ **հանրային ծառայողների հիմնական աշխատավարձի հերթական մակարդակի ավելացման համար գնահատման արդյունքները հաշվի չեն առնվում, եթե գնահատում չի իրականացվել աշխատողի՝ հղիության, ծննդաբերության, երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով** (տես՝ Հավելված 1):

Քաղաքացիական ծառայողների փոխադրման իրավակարգավորումները ներկայումս բացառում են անձի փոխադրման հնարավորությունը հղիության և ծննդաբերության արձակուրդից, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար արձակուրդից և զինվորական ծառայությունից վերադառնալուն հաջորդող 6 ամսում⁸²: Թեպետ նման սահմանափակումը տրամաբանական է երկարատև բացակայության դեպքում, սակայն **նպատակահարմար է սահմանել բացառություն այն դեպքերի համար, երբ համապատասխան բացակայությունը համեմատաբար**

⁸⁰ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Քաղաքացիական ծառայողին արձակուրդ տրամադրելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1287-Ն որոշում, կարգի 34-րդ կետ, 1-ին ենթակետ

⁸¹ Հայաստանի Հանրապետության 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ի ՀՕ-157-Ն օրենքը «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին», 20-րդ հ. 5-րդ մաս

⁸² Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշում, կարգի 10-րդ կետ

կարճ է (ինչը հավանական է հատկապես մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար արձակուրդի դեպքում) (տես՝ Հավելված 1):

Գործող իրավակարգավորումների ուժով անձն ինքնաշխատ կերպով հանվում է վարկանիշային ցուցակից դրանում ընդգրկվելուց երկու տարին անցնելուն պես⁸³, նույնիսկ եթե այդ ընթացքում փաստացի չի կարողանում օգտվել ցուցակում լինելու առավելություններից (մասնակցել մրցույթների ու անցնել աշխատանքի՝ հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով: Անշուշտ վարկանիշային ցուցակում գտնվելու ժամանակահատվածը չի կարող երկար ժամանակով երկարացվել աշխատողի բացակայության պարագայում (քանի որ երկար ժամանակ չաշխատելու ու վարկանիշային ցուցակում մնալու դեպքում զգալի հավանականությամբ կարող են առաջանալ կոմպետենտության խնդիրներ): Մակայն առաջարկվում է **դիտարկել հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով բացակայության դեպքում վարկանիշային ցուցակում գտնվելու երկամյա ժամկետի ընթացքը որոշ ժամանակահատվածով կասեցնելու հնարավորությունը** (տես՝ Հավելված 1):

Պայմաններ աշխատավայրում ու դրանից դուրս. Վերջապես, կարևոր նշանակություն ունի **աշխատավայրերում ու դրանց կից երեխա խնամող աշխատողի համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծումը**, որոնք նրանց թույլ կտան առավել արդյունավետորեն ներգրավվել աշխատանքում՝ հատկապես քաղաքացիական ծառայության ոլորտում (օրինակ՝ նախադպրոցական հաստատությունների բավարար քանակ ու աշխատողների աշխատանքային ժամերին հարմարեցված՝ երկարացված աշխատանքային ժամեր, երեխայի կրծքով կերակրման համար վայրի առկայություն, և այլն):

Ծառայողների համար աշխատանքային պարտականությունների մաս կազմող գործուղումների պարագայում աշխատողի մասնկացության ապահովման համար կարևոր նշանակություն ունի նաև մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողի գործուղման համար երեխայի հետ գործուղվելու համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծումը, որպեսզի, եթե քաղաքացիական ծառայողը համաձայնի գործուղվել, նրան խոչընդոտող հանգամանքները, ինչպիսիք են երեխային կրծքով կերակրելուց զրկելը, մոր հետ առաջին ամիսներին անմիջական կապի բացակայության ռիսկը, խոչընդոտ չհանդիսանան կնոջ համար: Նման պայմաններ ապահովման հետ միասին, իհարկե, պետք է պահպանվի մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողի համաձայնության առկայության դրույթը:

⁸³ Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքը «Քաղաքացիական ծառայության մասին», 11-րդ հ. 8-րդ մաս

6.2. Առաջարկների ամփոփում

Ամփոփելով վերոգրյալը, առաջարկվում է՝

- Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների և անձի արժանապատվության դեմ այլ ոտնձգությունների արգելք ամրագրել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և հանրային ծառայողի վարքագծի կանոններում, կամ առնվազն նախատեսել հանրային իշխանության մարմինների ներքին կարգապահական կանոններում նման արգելքի ամրագրման պահանջ,
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանել գործատուի իրավունքը սեռական ոտնձգության հիմքով աշխատանքային պայմանագիրն անմիջապես լուծել,
- Սահմանել առանձին կարգ քաղաքացիական ծառայության ոլորտում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքների ներկայացման ու դրանց քննության մասին,
- Ստեղծել քաղաքացիական ծառայության ոլորտում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ բողոքները քննող հատուկ մասնագիտացած հանձնաժողով,
- Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների համալրման (ինչպես նաև՝ կրճատման) կարգավորումներում իրականացնել փոփոխություններ, որոնցով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների համալրման գործընթացների շրջանակներում կսահմանվեն բալանսավորված գենդերային ներկայացվածության քվոտաներ,
- Միջնաժամկետ (3-5 տարի) կտրվածքով հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոններում կանանց բավարար ներգրավումը չապահովելու դեպքում դիտարկել նաև այս ոլորտում քվոտաների կամ համարժեք մեխանիզմների ներդրման հնարավորությունը,
- Դիտարկել կարճաժամկետ կտրվածքով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում գենդերային հավասարության ապահովման սկզբունքի ներառման հնարավորությունը,
- Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնք կապահովեն մրցութային հանձնաժողովների, և այլապես քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի նշանակելու համար ստեղծվող հանձնաժողովների կազմում բալանսավորված սեռային ներկայացվածություն,
- Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնք կապահովեն

քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովների կազմում
բալանսավորված սեռային ներկայացվածություն,

- Կիրառել գործնական միջոցներ՝ ուղղված պետական (իսկ հնարավորությունների դեպքում՝ նաև համայնքային) ծառայության ոլորտում ղեկավար պաշտոնյաների (որպես առաջնահերթություն՝ անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների ու դրանց կազմում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը զբաղեցնող անձանց և քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում ընդգրկված քաղաքացիական ծառայողի) գենդերային զգայունության բարձրացմանը, այդ թվում՝ գենդերային զգայունության ու առհասարակ գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ վերապատրաստումների միջոցով,
- Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնցով հատուկ կնախատեսվի մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատողի համար ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելու, աշխատանքը կատարելու վայրի ընտրության հարցում ճկունություն դրսևորել (օրինակ՝ տանից հեռավար աշխատելու հնարավորություն) կամ աշխատաժամանակն անփոփոխ պահելով ժամային ճկունության հնարավորություն ստեղծելու (ցանկացած տարիքի երեխայի դեպքում) հնարավորությունները,
- Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնցով հատուկ կնախատեսվի մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողի գործուղման համար երեխայի հետ գործուղվելու համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման կարգավորումներ,
- Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնցով կստեղծվեն լրացուցիչ երաշխիքներ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի, երեխայի խնամքի արձակուրդի առնչությամբ աշխատանքից երկար բացակայելուց հետո աշխատողին անհրաժեշտ վերապատրաստումներով ապահովելու համար,
- Իրականացնել գործնական քայլեր՝ ուղղված աշխատավայրերում ու դրանց կից երեխա խնամող աշխատողների համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծմանը (օրինակ՝ նախադպրոցական հաստատությունների բավարար քանակ ու աշխատողների աշխատանքային ժամերին հարմարեցված՝ երկարացված աշխատանքային ժամեր, երեխայի կրծքով կերակրման համար վայրի առկայություն և այլն),
- Սահմանել քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից գենդերային հավասարության տեսանկյունից բազմաչափ վիճակագրություն վարելու ու

դրա հիման վրա վերլուծություններ կատարելու ու արդյունքները հրապարակելու պահանջ, ինչպես նաև հանրային իշխանության ղեկավարների պարտականություն՝ ուսումնասիրել կամ լսել համապատասխան վերլուծությունները կամ հաշվետվությունները,

- Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնցով հատուկ կնախատեսվի կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների ապահովման ու հավասարության խթանման համար պատասխանատուն (հավանաբար՝ գլխավոր քարտուղարը),
- Փորձարարական ծրագրերի իրականացումը կարգավորող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ (լրացումներ), որոնցով կպահանջվի փորձարարական կազմակերպման ծրագրի արդյունքների գնահատման ցուցիչներում ներառել գենդերային ազդեցությունը, կամ, որպես այլընտրանք, ծրագրում անմիջապես ներառվել գենդերային ազդեցություններն ու դրանց գնահատումը,
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում ու դրա վրա հիմնված՝ հանրային ծառայության համապատասխան իրավակարգավորումներում ամրագրել չվճարվող արձակուրդի իրավունք մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատողի ոչ միայն ամուսնու, այլ նաև կնոջ համար,
- Դիտարկել հանրային ծառայողների հիմնական աշխատավարձի հերթական մակարդակի ավելացման համար գնահատման արդյունքները հաշվի չառնելու մասին պահանջի սահմանումը, եթե գնահատում չի իրականացվել աշխատողի՝ հղիության, ծննդաբերության, երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով,
- Վերացնել քաղաքացիական ծառայողի փոխադրման արգելքը հղիության և ծննդաբերության արձակուրդից, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար արձակուրդից և զինվորական ծառայությունից վերադառնալուն հաջորդող 6 ամսում այն դեպքերում, երբ համապատասխան բացակայությունը երկարատև չէ,
- Դիտարկել հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով բացակայության դեպքում վարկանիշային ցուցակում գտնվելու երկամյա ժամկետի ընթացքը որոշ ժամանակահատվածով կասեցնելու հնարավորությունը:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Նորմատիվ իրավական ակտեր

1. Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր, 1948թ
2. ԱՄՆ ամենշաբաթյա հանգստի մասին (արդյունաբերության ոլորտում) (թիվ 14) կոնվենցիա, 1921 թ.
3. ԱՄՆ աշխատավարձի պաշտպանության մասին (թիվ 95) կոնվենցիա, 1949 թ.
4. ԱՄՆ աշխատանքի տեսչության մասին (թիվ 81) կոնվենցիա, 1947 թ.
5. ԱՄՆ աշխատավորների ներկայացուցիչների մասին (թիվ 135) կոնվենցիա, 1971 թ.
6. Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին (թիվ 111) կոնվենցիա, 1958 թ.
7. ԱՄՆ աշխատանքի հարցերի կարգավորման՝ դերի, գործառույթների, կազմակերպման մասին (թիվ 150) կոնվենցիա, 1978 թ.
8. ԱՄՆ բռնության և ոտնձգության մասին (թիվ 190) կոնվենցիա, 2019 թ. հունիսի 21 (ՀՀ-ի կողմից վավերացված չէ)
9. ԱՄՆ զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին (թիվ 122) կոնվենցիա, 1964 թ.
10. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա, 1979 թ.
11. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրություն, 1999 թ.
12. ԱՄՆ հավասար վարձատրության մասին (թիվ 100) կոնվենցիա, 1951 թ.
13. ԱՄՆ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ընթացակարգի մասին (թիվ 26) կոնվենցիա, 1928 թ.
14. ԱՄՆ պետական ծառայության բնագավառում աշխատանքային հարաբերությունների մասին (թիվ 151) կոնվենցիա, 1978 թ.
15. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, 1996 թ.
16. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն
17. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի ՀՕ-124-Ն աշխատանքային օրենսգիրք
18. Հայաստանի Հանրապետության 2003 թվականի ապրիլի 18-ի ՀՕ-528-Ն քրեական օրենսգիրք
19. Հայաստանի Հանրապետության 2021 թվականի մայիսի 5-ի ՀՕ-199-Ն քրեական օրենսգիրք

20. «ՀՀ ընտրական օրենսգիրք» 2016 թվականի մայիսի 25-ի ՀՕ-54-Ն սահմանադրական օրենք
21. Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն «Հանրային ծառայության մասին» օրենք
22. Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենք
23. Հայաստանի Հանրապետության 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ի ՀՕ-157-Ն «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենք
24. Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-207-Ն «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» օրենք
25. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք
26. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվը վարելու, կադրերի ռեզերվում գրանցելու և կադրերի ռեզերվից հանելու կարգը սահմանելու մասին» N 1520-Ն որոշում
27. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշում
28. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Քաղաքացիական ծառայողին արձակուրդ տրամադրելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1287-Ն որոշում
29. Հայաստանի Հանրապետության առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 335-Ն որոշում
30. ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի հոկտեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները սահմանելու մասին» N 192-Ա որոշում
31. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշում
32. ՀՀ կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման

2019-2023 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 1334-Լ որոշում

33. ՀՀ կառավարության 2019 թվականի ապրիլի 4-ի «Աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման ծրագրերը կազմելու, աշխատանքները կազմակերպելու առանձնահատկությունները, արդյունքների գնահատման ինստիտուցիոնալ ցուցիչները և աշխատանքների գնահատման ու ամփոփման կարգը սահմանելու մասին» N 374-Ն որոշում
34. ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրի մասին» N 1363-Ս որոշում
35. ՀՀ կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2022-2024 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը, ռազմավարության իրականացման հսկողությունն ու համակարգումն ապահովող անձանց ցանկը հաստատելու մասին» N 691-Լ որոշում
36. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ <https://www.e-draft.am/projects/4129/about> , կայքում քննարկել է 21.03.2022-06.04.2022թ. հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:

Միջազգային կազմակերպությունների իրավական ակտեր և այլ փաստաթղթեր

37. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 16: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant), 11 August 2005, E/C.12/2005/4
38. Council of Europe Committee of Ministers Recommendation Rec (2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making (Adopted by the Committee of Ministers on 12 March 2003 at the 831st meeting of the Ministers' Deputies)
39. CM/Rec(2007)17 : Recommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms adopted on 21 November 2007 and explanatory memorandum
40. Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.V.1996
41. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 5: Temporary Special Measures, 1988
42. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 6: Effective National Machinery and Publicity*, 1988

43. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 8: Implementation of article 8 of the Convention*, 1988
44. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 9: Statistical data concerning the situation of women*, 1989
45. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 12: Violence against women*, 1989
46. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 13: Equal remuneration for work of equal value*, 1989
47. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 17, Measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women and their recognition in the gross national product*, U.N. Doc. A/46/38 at 2 (1993)
48. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 18: Disabled Women*, 1991, A/46/38
49. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women*, 1992
50. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 23: Political and Public Life*, 1997, A/52/38
51. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures*, 2004
52. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/28
53. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General recommendation No. 33 on women's access to justice*, 2015
54. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General recommendation No. 34 on the rights of rural women. UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, 2016

55. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19*, 2017
56. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *General recommendation No. 36 on the right of girls and women to education*, 2017
57. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Armenia*, 2 February 2009, CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1
58. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Concluding observations, 2016)*, CEDAW/C/ARM/CO/5-6
59. UN Human Rights Committee (HRC), *CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination*, 10 November 1989 <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html>, accessed 25 November 2019
60. UN Human Rights Committee (HRC), *CCPR General Comment No. 25: Article 25 (Participation in Public Affairs and the Right to Vote), The Right to Participate in Public Affairs, Voting Rights and the Right of Equal Access to Public Service*, 12 July 1996, CCPR/C/21/Rev.1/Add.7
61. PACE Resolution 1489(2006) on mechanisms to ensure women's participation in decision-making, 2006
62. Recommendation No. R (85)2 of the Committee of Ministers to member States on legal protection against sex discrimination, Council of Europe, 1985
63. Recommendation No. R (90)4 on the elimination of sexism from language, Council of Europe, 1990
64. Recommendation No. R (96)51 of the Committee of Ministers to Member States on reconciling work and family life, 1996
65. Recommendation No. R (98) 14 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Mainstreaming, Council of Europe, 1998
66. Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism, Council of Europe, 2017

Այլ աղբյուրներ

67. Ազգային ժողովի մոնիտորինգ, 7-րդ գումարման 1-ին նստաշրջան 1-ին զեկույց, Երևան 2019

<https://www.parliamentmonitoring.am/assets/files/report/1556837700.pdf>

հասանելի 20.05.2022 դրությամբ

68. Աշխատող ծնողների հոգսը կթեթևանա. մանկապարտեզներում երկարօրյա ծառայություն կլինի, 28.08.2019, <https://armeniasputnik.am/society/20190828/20203833/ashxatox-tsoxneri-hogsy-ktetevana-mankaparteznerum-erkarorya-tsarayutyun-klini.html>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ
69. «Դայակ պետության հաշվին» ծրագրի իրականացմանը կուղղվեն լրացուցիչ միջոցներ՝ ծրագրին արդեն իսկ դիմած 93 նոր շահառուների ներգրավման համար, 22.08.2019, <http://www.mlsa.am/?p=22747>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ
70. Եվրոպայի Խորհրդի Մարդու իրավունքների հանձնակատարի 2018թ. սեպտեմբերի 16-20 Հայաստան կատարած այցին հաջորդիվ զեկույց, <https://rm.coe.int/-/1680920149>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ
71. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ հետազոտություն, 2017 թվական, Երևան, Էլեկտրոնային ռեսուրս՝ http://coalitionagainstviolence.org/wp-content/uploads/2018/01/gelaw_report.pdf?x24321 հասանելի 20.05.2022 դրությամբ
72. Կառավարությունը ձևավորված է. նրա կազմում ընդամենը մեկ կին նախարար կա, <http://womennet.am/gov-new/>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
73. Հանրային կառավարման սկզբունքները. Էլակետային գնահատման զեկույց, Հայաստան, ՏՀԶԿ, 2019, էջ 105 <http://www.sigmaweb.org/publications/Baseline-Measurement-Armenia-2019-ARM.pdf>, հասանելի 20.05.2022
74. Կանանց ինքնաբացարկները ՏԻՄ ընտրություններում. որո՞նք են պատճառները, <https://womennet.am/inq nabacarkner-kanajq-tim/>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
75. ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ դիտորդներն 2018 թվականի դեկտեմբերի 9-ի խորհրդարանական ընտրությունների վերաբերյալ զեկույց <https://www.osce.org/odihr/elections/armenia/413567>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
76. Հայաստանի զենդերային բարոմետր, ԵՊՀ ԳՀԱԿ, Երևան, 2015, <https://www.yso.am/files/%20%D5%A3%D5%A5%D5%B6%D5%A4%D5%A5%D6%80%D5%A1%D5%B5%D5%AB%D5%B6%20%D5%A2%D5%A1%D6%80%D5%B8%D5%B4%D5%A5%D5%BF%D6%80.%D5%B0%D5%A1%D5%B5%D5%A5%D6%80%D5%A5%D5%B6.pdf>, հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ
77. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2018, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, https://www.armstat.am/file/article/gender_2018.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ

78. ՀՀ կառավարության պաշտոնական կայք. կառուցվածք <https://www.gov.am/am/structure/>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
79. Հայաստանում հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ, Երևան, 2011, https://armenia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SPP_report_Arm%20%281%29.pdf հասանելի է 20.05.2022 դրությամբ:
80. Հայաստան. ոչ նյութական աղքատությունը, 2018, ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, https://www.armstat.am/file/article/poverty_2018_a_4.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
81. Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? 1. *American journal of sociology*, 112(5)
82. Gender Equality Glossary, Council of Europe, March 2016
83. Gender Equality in Public Administration, UNDP, 2014, <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
84. Latu, I. M., Mast, M. S., & Stewart, T. L. (2015). Gender Biases in (Inter) Action: The Role of Interviewers' and Applicants' Implicit and Explicit Stereotypes in Predicting Women's Job Interview Outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 39(4)
85. Men and Gender Equality in Armenia: Report on Sociological Survey Findings, United Nations Population Fund, 2016, https://armenia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/MEN%20AND%20GENDER%20EQUALITY_Final_0.pdf, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
86. Research on Public Perceptions of and Policy Gaps Regarding Women's Leadership and Participation in Decision-Making in the Context of Local Self-Government Reform, United Nations Development Program, 2019, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
87. Social Institutions and Gender Index, OECD, 2019 https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f6dfa21d-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/f6dfa21d-en&mimeType=text/html&csp_=f990744037b57ab8751f9fe409f1dbf5&itemIGO=oecd&itemContentType=book, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
88. Social Institutions and Gender Index: Armenia, OECD, 2008, <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/AM.pdf>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
89. The Global Gender Gap Report, 2018, World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf accessed on 23.11.2019

90. Women's Economic Inactivity and Engagement in the Informal Sector in Armenia: Causes and Consequences, UN women, CDC, 2018, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20georgia/attachments/publications/2018/womens%20economic%20inactivity%20and%20informal%20employment%20in%20armenia.pdf?la=en&vs=2653>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
91. ՄԱԿ-ի գլխավոր քարտուղարի «COVID-19- ի ազդեցությունը կանանց վրա. հակիրճ քաղաքականության», 2020 թվական, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406> հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
92. «COVID-19- ի բռնկման սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատում հայաստանյան համայնքներում» ՄԱԿԶԾ-ի զեկույց, 2020 թվական, <https://www.am.undp.org/content/armenia/en/home/library/socio-economic-impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-in-arm.html> հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:
93. ՄԱԿ Կանայք «Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում կանանց և տղամարդկանց կյանքի և ապրելու միջոցների վրա COVID-19-ի ազդեցության գենդերային արագ գնահատումը» զեկույց, 2020 թվական, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/the-impact-of-covid19-on-womens-and-mens-lives-and-livelihoods> , հասանելի են 20.05.2022 դրությամբ:
94. «Գենդերային հավասարությունը հանրային կառավարման ոլորտում» ՄԱԿԶԾ, 2021 թվական, էջ 64-66, <https://www.undp.org/publications/global-report-gender-equality-public-administration#modal-publication-download>, հասանելի 20.05.2022 դրությամբ:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1

Իրավական ակտերի մասով առաջարկվող հատուկ փոփոխությունների ու լրացումների աղյուսակ

1. Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՕ-205-Ն օրենքը			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
<p>10-րդ հ. 14-րդ մաս.</p> <p>14. Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի ձևավորած հանձնաժողովի կազմում ընդգրկվում են տվյալ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձը, այն կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարը կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձը, որի թափուր պաշտոնն զբաղեցնելու համար հայտարարվել է տվյալ մրցույթը, անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանման ղեկավարը կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձը, ինչպես նաև տվյալ պաշտոնի համար անհրաժեշտ</p>	<p>Հանձնաժողովի կազմավորման պահանջները որևէ կերպ չեն երաշխավորում կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությունը հանձնաժողովում, ինչն անուղղակիորեն կարող է գենդերային կարծրատիպերի կամ խտրականության հիման վրա կանանց հանդեպ անհավասար մոտեցման համար նախադրյալների ստեղծել:</p>	1.	<p>Լրացում կատարել 10-րդ հոդվածի 14-րդ մասի վերջում՝ ներառելով պահանջ հանձնաժողովի կազմը ձևավորել սեռային հավասարության հիման վրա (հանձնաժողովի կազմում առանձին սեռի ներկայացուցիչների թիվը պակաս չպիտի լինի 2/5-ից):</p>

		<p>Հաշվի առնելով գործող կարգով մրցութային հանձնաժողովի համեմատաբար բարձր դիսկրեցիան հարցազրույցի արդյունքներով թեկնածու ընտրելու մասով, այս փոփոխության առնչությամբ նաև անհրաժեշտություն կառաջանա հստակեցնել «այլ հավասար պայմաններ» եզրույթը, ինչը կարող է արվել, օրինակ, սահմանելով, որ մրցութային հանձնաժողովի կողմից տարբեր թեկնածուներին տրված ընդհանուր գնահատականների միջև որոշակի տոկոսային կամ բալային տարբերությունը կհամարվի հավասար պայմանների պահանջը բավարարող:</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>11-րդ հ. 8-րդ մաս</p> <p>Վարկանիշային ցուցակում միանգամյա գրանցված լինելու առավելագույն ժամկետը երկու տարի է: Վարկանիշային ցուցակում գրանցման առավելագույն ժամկետը լրանալու օրվան հաջորդող օրը թեկնածուն ինքնաշխատ եղանակով հանվում է ցուցակից: Վարկանիշային ցուցակի թափուր համարները լրացվում են հաջորդաբար՝ նվազման կարգով ինքնաշխատ եղանակով:</p> <p>9-րդ մաս</p> <p>Վարկանիշային ցուցակը համալրվում է թեստավորման բոլոր խմբերի արդյունքներն ամփոփելու հաջորդ աշխատանքային օրը:</p>	<p>Խնդրահարույց է հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց համար (ինչպես նաև՝ պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, վարժական հավաքներին մասնակցելու, ժամկետային զինվորական ծառայության ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքերում): Նման անձը մի կողմից փաստացի չի կարողանում օգտվել ցուցակում լինելու առավելություններից՝ մասնակցել մրցույթների ու անցնել աշխատանքի, մյուս կողմից էլ ինքնաշխատ կերպով նրանք դուրս են մնում ցուցակից: Գործնականում սա կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ հատկապես կանանց աշխատանքային իրավունքի իրականացման վրա:</p>	<p>4.</p>	<p>Վարկանիշային ցուցակից ոչ երկարատև բացակայության արդյունքում դուրս մնալը կանխելու համար առաջարկվում է 11-րդ հ. 8-րդ մասում սահմանել, որ երկամյա ժամկետի ընթացքը կասեցվում է հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի, պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, վարժական հավաքներին մասնակցելու, ժամկետային զինվորական ծառայության ժամանակավոր անաշխատունակության ժամկետով (բայց ամեն դեպքում ոչ ավել, քան ընդհանուր առմամբ 12 ամսով), եթե դրանց արդյունքում աշխատողը բացակայել է աշխատանքից անընդմեջ 3 (երեք) ամսից ավելի կամ տարվա</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Միաժամանակ առաջարկվող լուծումները չեն կարող ենթադրել ցուցակում ներառված մնալու երկար ժամկետներ, քանի որ երկար ժամանակ չաշխատելու ու վարկանիշային ցուցակում մնալու դեպքում զգալի հավանականությամբ կարող են առաջանալ կոմպետենտության խնդիրներ:</p>		<p>ընթացքում 6 (վեց) ամսից ավելի:</p>
<p>14-րդ հ. 1-ին մաս.</p> <p>Համապատասխան մարմնում քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում մինչև մրցույթ հայտարարելը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է այդ պաշտոնում նշանակել քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվից սույն օրենքի 13-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված կարգով ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով պաշտոն զբաղեցնող այն քաղաքացիական ծառայողին, որ</p>	<p>Քանի որ նշանակումը ուղիղ է, կարևոր է երաշխավորել, որ նման նշանակումները հաշվի չեն առնի սեռային հավասարության նկատառումները:</p>	<p>5.</p>	<p>Առաջարկվում է դիտարկնել 14-րդ հոդվածում լրացում կատարելու հնարավորությունը, որով կպահանջվի կադրերի ռեզերվից ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով պաշտոն զբաղեցնող աշխատողի նշանակման դեպքում հաշվի առնել սեռային համամասնությունը (այն դեպքում, եթե տվյալ մարմնում համապատասխան խմբի պաշտոններում որոշակի սեռի ներկայացուցիչների</p>

<p>ռեգերվում գրանցվել է՝ ազատվելով տվյալ մարմնի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից</p>			<p>քանակը 40 տոկոսից ցածր է, ապա այլ հավասար պայմաններում նախապատվություն տակ այդ սեռի թեկնածուին):</p>
<p>19-րդ հ. 4-րդ մաս. 4. Վերապատրաստումն իրականացվում է յուրաքանչյուր քաղաքացիական ծառայողի համար ըստ անհատական ծրագրի, որը կազմվում (փոփոխվում) է քաղաքացիական ծառայողի տարեկան կատարողականի գնահատմանը զուգընթաց իրականացված վերապատրաստման կարիքների գնահատումից:</p>	<p>Թեպետ ներկայիս կարգավորումները նախատեսում են, որ վերապատրաստումների համար կազմվում է անհատական ծրագիր, որը հիմնվում է վերապատրաստման կարիքների գնահատման վրա, սակայն, հաշվի առնելով, որ այն որը կազմվում (փոփոխվում) է քաղաքացիական ծառայողի տարեկան կատարողականի գնահատմանը զուգընթաց, առկա կարգը չի ապահովում վերապատրաստման թիրախավորված ու ժամանակին ապահովում այն աշխատողների համար, որոնք աշխատանքի են վերադառնում հղիության և ծննդաբերության, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող</p>	<p>6.</p>	<p>19-րդ հոդվածի 4-րդ մասի վերջում կատարել լրացում, սահմանելով պահանջ առ այն, որ վերապատրաստման ծրագիրը կազմելուց պետք է հատուկ հաշվի առնվեն այն կարիքները, որոնք աշխատողի համար առաջացել են հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի, երեխայի խնամքի արձակուրդի, պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, վարժական հավաքներին մասնակցելու, ժամկետային զինվորական ծառայության առնչությամբ, եթե դրանց արդյունքում աշխատողը բացակայել է աշխատանքից անընդմեջ 6</p>

	<p>արձակուրդից, կամ պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, վարժական հավաքների մասնակցելու, ժամկետային զինվորական ծառայության առնչությամբ երկար բացակայությունից հետո:</p>		<p>ամսից ավելի կամ տարվա ընթացքում 9 ամսից ավելի: Նման կարիքներից ելնելով վերապատրաստումների համար վերապատրաստման կարիքների գնահատումն իրականացվում է արտահերթ աշխատողի կողմից աշխատանքը վերսկսելուց 20 աշխատանքային օրվա ընթացքում:</p>
<p>23-րդ հ. 2-րդ մաս. 2. Վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ</p>	<p>Քանի որ կրճատման որոշումը միանձնյա է, ու չկան հստակ չափանիշներ, կարևոր է երաշխավորել, որ նման կրճատումները անհիմն չխախտեն սեռային հավասարությունը:</p>	<p>7.</p>	<p>Լրացում կատարել, որով կպահանջվի նման կրճատման հաշվի առնել սեռային համամասնությունը (այլ հավասար պայմաններում նախապատվություն տալ այն սեռի աշխատողին, որի ներկայացուցիչների</p>

<p>պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված քաղաքացիական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ քաղաքացիական ծառայության առավել երկար աշխատանքային ստաժ և վերջին երեք տարվա ընթացքում կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունեցող քաղաքացիական ծառայողին : Նշված պայմանների հավասարության կամ բացակայության դեպքերում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը:</p>			<p>քանակը 40 տոկոսից ցածր է):</p>
<p>23-րդ հ. 3-րդ մաս</p> <p>Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով համապատասխան մարմնի աշխատողների քանակի կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է</p>	<p>Քանի որ կրճատման որոշումը միանձնյա է, ու չկան հստակ չափանիշներ, կարևոր է երաշխավորել, որ նման կրճատումները անհիմն չխախտեն սեռային հավասարությունը:</p>	<p>8.</p>	<p>Լրացում կատարել, որով կպահանջվի նման կրճատման հաշվի առնել սեռային համամասնությունը (այլ հավասար պայմաններում նախապատվություն տալ այն սեռի աշխատողին, որի ներկայացուցիչների</p>

			<p>2138-Ն որոշման 1-ին կետում, հստակ նախատեսելով բացառություն ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողների համար:</p>
<p>33-րդ հ. 1-ին մաս</p> <p>1. Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում ընդգրկվելու համար համապատասխան մարմինների գլխավոր քարտուղարները քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում լրացնում են համակարգող փոխվարչապետի սահմանած պահանջները բավարարող երկու քաղաքացիական ծառայողի թեկնածություն: Գլխավոր քարտուղարը չի կարող լինել էթիկայի հանձնաժողովի անդամ:</p>	<p>Հանձնաժողովի կազմավորման պահանջները որևէ կերպ չեն երաշխավորում կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությունը հանձնաժողովում, ինչն անուղղակիորեն կարող է գենդերային կարծրատիպերի կամ խտրականության հիման վրա կանանց հանդեպ անհավասար մոտեցման համար նախադրյալների ստեղծել:</p>	<p>11.</p>	<p>Լրացում կատարել 33-րդ հ. 1-ին մասի վերջում, սահմանելով պահանջ, որ որքանով որ դա օբյեկտիվորեն հնարավոր է, ելնելով թեկնածուների առկայությունից, նրանց որակավորումներից և այլ կիրառելի գործոններից, գլխավոր քարտուղարները ներկայացնում են երկու սեռերի թեկնածու:</p>

<p>33-րդ հ. 2-րդ մաս</p> <p>2. Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովը բաղկացած է հինգ անդամից: Յուրաքանչյուր դեպքի համար ձևավորվում է քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի առանձին հանձնաժողով:</p>	<p>Հանձնաժողովի կազմավորման պահանջները որևէ կերպ չեն երաշխավորում կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությունը հանձնաժողովում, ինչն անուղղակիորեն կարող է գենդերային կարծրատիպերի կամ խտրականության հիման վրա կանանց հանդեպ անհավասար մոտեցման համար նախադրյալների ստեղծել:</p>	<p>12.</p>	<p>Լրացում կատարել 33-րդ հ. 2-րդ մասի վերջում, սահմանելով պահանջ, որ, որքանով որ դա օբյեկտիվորեն հնարավոր է, հանձնաժողովի կազմում առանձին սեռի ներկայացուցիչների քանակը չպետք է դրա կազմի 2/5-ից պակաս լինել:</p>
<p>38-րդ հ. 3-րդ մաս</p>	<p>Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային խտրականության հաղթահարման լավագույն միջոցներից է թափանցիկությունը և աշխատակազմի վիճակագրական տվյալների կազմումը՝ սեռային բաժանումներով:</p>	<p>13.</p>	<p>38-րդ հոդվածի 3-րդ մասում լրացնել նոր կետ, որով կնախատեսվի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի պարտավորությունը վարել բազմաչափ վիճակագրություն (ըստ սեռի, տարիքի, գրասենյակի ղեկավարի կողմից ըստ նպատակահարմարության որոշվող այլ գործոնների)՝ ըստ մարմինների, դրանց ստորաբաժանումների ու</p>

		<p> պաշտոնների ենթախմբերի համապատասխան խմբերի ներկայացվածության, նրանց առաջադիմության, գնահատման, հոսունության, պարզևատրումների, այլ խրախուսանքի ու կարգապահական տույժերի կիրառման և գրասենյակի ղեկավարի կողմից ըստ նպատակահարմարության որոշվող այլ չափանիշների, ինչպես նաև այդ վիճակագրության հիման վրա կատարել ու հրապարակել վերլուծություններ: Նաև առաջարկվում է նախատեսել վիճակագրության վարում՝ քաղաքացիական ծառայության մրցույթների շրջանակներում դիմողների, առանձին փուլեր անձանց ու մրցույթը հաղթած անձանց՝ ըստ սենի </p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			հարաբերակցության վերաբերյալ:
2. Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի մարտի 23-ի «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» ՀՕ-207-Ն օրենքը			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
9-րդ հ. 1-ին մասը սահմանում է սահմանադրական մարմինների ղեկավարների լիազորությունները՝ նրանց կողմից ղեկավարվող մարմինների վերահսկողության ոլորտում:	Որպեսզի ապահովվի թափանցիկության և վիճակագրության վարման սկզբունքները, որոնք խնդրի լուծման հիմնական երկու մեխանիզմներն են՝ համաձայն միջազգային փորձի ուսումնասիրության, անհրաժեշտ է, որ վերադասը լսի ու ուսումնասիրի այն վերլուծություններն ու հաշվետվությունները, որոնք առաջարկվում է լրացնել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հ. 3-րդ մասում:	14.	9-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարել լրացում, հատուկ սահմանելով, որ նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված սահմանադրական մարմինները կամ պաշտոնատար անձը նաև ուսումնասիրում են կամ լսում են այն վերլուծություններն ու հաշվետվությունները, որոնք առաջարկվում է լրացնել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հ. 3-րդ մասում:

<p>10-րդ հոդվածի 12-րդ մասի 11-րդ կետ 11. լսում է պետական մարմնի կառուցվածքային ստորաբաժանումների, գրասենյակների, ենթակա պետական մարմինների, կազմակերպությունների և հիմնարկների հաշվետվությունները, քննում է դրանց գործունեության ստուգման արդյունքները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ</p>	<p>Որպեսզի ապահովվի թափանցիկության և վիճակագրության վարման սկզբունքները, որոնք խնդրի լուծման հիմնական երկու մեխանիզմներն են՝ համաձայն միջազգային փորձի ուսումնասիրության, անհրաժեշտ է, որ վերադասը լսի ու ուսումնասիրի այն վերլուծություններն ու հաշվետվությունները, որոնք առաջարկվում է լրացնել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հ. 3-րդ մասում:</p>	<p>15.</p>	<p>10-րդ հոդվածի 12-րդ մասի 11-րդ կետում կատարել լրացում, հատուկ սահմանելով, որ պետական մարմնի ղեկավարը նաև ուսումնասիրում է կամ լսում է այն վերլուծություններն ու հաշվետվությունները, որոնք առաջարկվում է լրացնել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հ. 3-րդ մասում:</p>

<p>12-րդ հ. 2-րդ մաս</p> <p>Գլխավոր քարտուղարն օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պատասխանատու է պետական մարմնի լիազորությունների իրականացման կազմակերպական, անձնակազմի կառավարման, ֆինանսատնտեսական գործառույթների իրականացման և քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների մասնակցության համար:</p>	<p>Աշխատակազմում կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների ապահովման ու հավասարության խթանման արդյունավետության համար կարևոր դեր է խաղում պատասխանատու անձի ինստիտուտը, որի համար առավել հարիր թեկնածուն է անձնակազմի կառավարման համար պատասխանատու գլխավոր քարտուղարը:</p>	<p>16.</p>	<p>12-րդ հոդվածի 2-րդ մասում կատարել լրացում, սահմանելով, որ գլխավոր քարտուղարը անձնակազմի կառավարման գործառույթի շրջանակներում պատասխանատու է կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների ապահովման ու հավասարության խթանման համար:</p>
<p>15-րդ հ. 8-րդ մասի 14-րդ կետ`</p> <p>14. լսում է աշխատակազմի կառուցվածքային ստորաբաժանումների, օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում` նաև գրասենյակների, հաշվետվությունները, քննում է կառուցվածքային ստորաբաժանումների գործունեության ստուգման արդյունքները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:</p>	<p>Որպեսզի ապահովվի թափանցիկության և վիճակագրության վարման սկզբունքները, որոնք խնդրի լուծման հիմնական երկու մեխանիզմներն են` համաձայն միջազգային փորձի ուսումնասիրության, անհրաժեշտ է, որ վերադասը լսի ու ուսումնասիրի այն վերլուծություններն ու հաշվետվությունները, որոնք առաջարկվում է լրացնել «Քաղաքացիական ծառայության</p>	<p>17.</p>	<p>15-րդ հոդվածի 8-րդ մասի 14-րդ կետում կատարել լրացում, հատուկ սահմանելով, որ աշխատակազմի ղեկավարը նաև ուսումնասիրում են կամ լսում են այն վերլուծություններն ու հաշվետվությունները, որոնք առաջարկվում է լրացնել «Քաղաքացիական ծառայության մասին»</p>

	մասին» օրենքի 38-րդ հ. 3-րդ մասում:		օրենքի 38-րդ հ. 3-րդ մասում:
<p>10-րդ հոդվածի 12-րդ մասի 6-րդ կետ, 15-րդ հոդվածի 8-րդ մասի 9-րդ կետ, ինչպես նաև</p> <p>16-րդ հոդվածի 11-րդ մասի 6-րդ կետ, որոնցով սահմանվում է համապատասխան ղեկավարների լիազորությունը՝ <i>հաստատել համապատասխան մարմնի է ներքին կարգապահական կանոնները</i></p>		18.	<p>Ներառել ներքին կարգապահական կանոններում սեռական ոտնձգությունների, սեռով պայմանավորված ոտնձգություններ արգելքները (հատկապես եթե դրանք ուղիղ չամրագրվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով քաղաքացիական ծառայության մասին ու հանրային ծառայության մասին օրենքներում), ինչպես նաև սեռային զգայունություն դրսևորելու ընդհանուր պահանջ (վերջինիս բացատրությամբ):</p>

<p>10-րդ հոդվածի 12-րդ մասի 7-րդ կետ, 14-րդ և 6-րդ մասի 3-րդ կետ, ինչպես նաև 16-րդ հոդվածի 11-րդ մասի 7-րդ կետ որոնցով սահմանվում է համապատասխան ղեկավարների լիազորությունը՝</p> <p>օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում և կարգով ստեղծում է իրեն կից խորհրդակցական մարմիններ:</p>	<p>Խորհրդակցական մարմնի կազմավորման պահանջները որևէ կերպ չեն երաշխավորում կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությունը դրանում, ինչն անուղղակիորեն կարող է գենդերային կարծրատիպերի կամ խտրականության հիման վրա կանանց հանդեպ անհավասար մոտեցման համար նախադրյալների ստեղծել, և ամեն դեպքում չի նպաստում այդ մարմիններում սեռային զգայունության ապահովմանը:</p>	<p>19.</p>	<p>Լրացուցիչ պահանջ սահմանել առ այն, որ որքանով դա օբյեկտիվորեն հնարավոր է (այդ թվում՝ հաշվի առնելով խորհրդակցական մարմնի կազմավորման մասով կիրառելի օրենսդրական պահանջները), խորհրդակցական մարմնի կազմում առանձին սեռի ներկայացուցիչների քանակը չպետք է դրա կազմի 2/5-ից պակաս լինել:</p>
<p>20-րդ հոդված 2-րդ մաս</p> <p>2. Աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման ծրագիրը ներառում է նպատակները, թիրախները, օպտիմալացվող միջոցները, արդյունքների գնահատման ցուցիչները, աշխատանքներն իրականացնելու համար հաստիքների քանակը, կառուցվածքային ստորաբաժանման կարգավիճակին ներկայացվող չափանիշները,</p>	<p>Աշխատանքների փորձարարական կազմակերպումը լավ հնարավորություն է ստեղծում նախապես ապահովել գենդերային զգայունություն ու հետագայում խուսափել գենդերային խնդիրներից:</p>	<p>20.</p>	<p>20-րդ հոդված 2-րդ մասում ներառել պահանջ առ այն, որ փորձարարական կազմակերպման ծրագրի արդյունքների գնահատման ցուցիչներում ներառվի գենդերային ազդեցությունը, կամ որ ծրագրում անմիջապես ներառվեն գենդերային ազդեցություններն ու դրանց գնահատումը:</p>

<p>աշխատանքների կազմակերպման եղանակները, քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության չափը, բյուջեն և այլ միջոցներ:</p>			<p>Որպես այլընտրանք այս պահանջները կարելի է ներառել ՀՀ կառավարության 04.04.2019թ.-ի թիվ 374-Ն որոշման մեջ:</p>
<p>3. Հայաստանի Հանրապետության 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ի «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՕ-157-Ն օրենքը</p>			
<p>Նորմ</p>	<p>Խնդիր</p>		<p>Առաջարկություն</p>
<p>20-րդ հ. 5-րդ մաս</p> <p>5. Տվյալ պաշտոնում պետական ծառայողի հիմնական աշխատավարձի բնականոն աճը կիրառվում է պետական ծառայողի հիմնական աշխատավարձի գործող մակարդակի նկատմամբ: Պետական ծառայողների հիմնական աշխատավարձի հերթական մակարդակի ավելացման ժամանակ հաշվի են առնվում նաև նրանց ծառայողական գործունեության գնահատման արդյունքները:</p>	<p>Հղիության, ծննդաբերության, երեխայի խնամքի համար արձակուրդում գտնվող անձը չի գնահատվում, ինչը տեսականորեն կարող է բացասապես ազդել նրանց աշխատավարձի բնականոն աճի վրա: Ուսումնասիրությունների արդյունքները վկայում են, որ գործնականում նման խնդիր չի առաջանում, քանի որ նման դեպքերում պարզապես հաշվի չի առնվում գնահատումը: Սակայն այս դրույթի ուղիղ մեկնաբանության արդյունքում խնդիր կարող է առաջանալ`</p>	<p>21.</p>	<p>Խուսափելու համար այնպիսի իրավիճակից, երբ համապատասխան արձակուրդի պատճառով գնահատման բացակայությունը կարող է բացասաբար ազդել հիմնական աշխատավարձի հերթական մակարդակի ավելացման, առաջարկվում է դիտարկել 20-րդ հ. 5-րդ մասում լրացում կատարելու հնարավորությունը, որով կսասանվի, որ գնահատման արդյունքները</p>

	հղիության, ծննդաբերության երեխայի խնամքի համար արձակուրդում գտնվող անձանց համար:		հաշվի չեն առնվում, եթե գնահատում չի իրականացվել աշխատողի՝ հղիության, ծննդաբերության, երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու պատճառով:
4. Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվը վարելու, կադրերի ռեզերվում գրանցելու և կադրերի ռեզերվից հանելու կարգը սահմանելու մասին» N 1520-Ն որոշում			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
7-րդ կետ 9-րդ ենթակետ 7. Համապատասխան մարմնի, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի (այսուհետ՝ քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ) կողմից վարվող կադրերի ռեզերվում գրանցելու և կադրերի ռեզերվից հանելու դեպքում տեղեկատվական հարթակի համապատասխան բաժնում լրացվում են հետևյալ տեղեկությունները՝	Հետագա վիճակագրության, ինչպես նաև սեռային ներկայացվածության ապահովման համար տեղեկությունների առկայությունը ապահովելու համար, նպատակահարմար է հաշվառել նաև համապատասխան անձի սեռը:	22.	Որոշման 7-րդ կետում լրացնել նոր ենթակետ, որով կպահանջվի տեղեկատվական հարթակի համապատասխան բաժնում լրացնել տեղեկություններ համապատասխան անձի սեռի մասին:

9) ծննդյան տարեթիվը, ամիսը, ամսաթիվը.			
5. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Քաղաքացիական ծառայողին արձակուրդ տրամադրելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1287-Ն որոշում			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
<p>Կետ 34 ենթակետ 1)</p> <p>Քաղաքացիական ծառայողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝ եթե քաղաքացիական ծառայողի կինը գտնվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում.</p>	<p>Խնդրո առարկա դրույթը հիմնված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի դրույթների վրա (նույնական է դրանց): Թեպետ համապատասխան դրույթն առաջին հայացքից կարևոր երաշխիք է սահմանում կանանց համար, ու որպես այդպիսին ողջունելի է, սակայն գործնականում այն ունի խտրական բնույթ, և արդյունքում խնդրահարույց է: Այսպես, ՀՀ օրենսդրության համաձայն մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք ունի ինչպես կինը, այդպես էլ տղամարդը: Կնոջ կողմից նման արձակուրդում (մինչև երեխայի 1 տարեկան</p>	23.	<p>Առաջարկվում է փոփոխություն կատարել 34-րդ կետի 1-ին ենթակետում, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում, չվճարվող արձակուրդի իրավունք սահմանելով մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող կնոջ կամ տղամարդու համապատասխանաբար ամուսնու կամ կնոջ համար:</p>

	<p>դառնալը) գտնվելու հիմքով չվճարվող արձակուրդի իրավունք տալով միայն ամուսնուն, դրույթը փաստացի անհավասար վերաբերմունք է դրսևորում այն կանանց հանդեպ, ում ամուսինն է գտնվում մինչև մեկ տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում:</p>		
<p>6. Հայաստանի Հանրապետության առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 335-Ն որոշում</p>			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
<p>Կետ 14</p> <p>Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, ստանալով համապատասխան ցանկը, ընտրում է փոխադրման ենթակա քաղաքացիական ծառայողին, քննարկում համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարի հետ և համապատասխան մակագրությամբ վերադարձնում է</p>	<p>Քանի որ փոխադրումը ուղիղ է (առանց մրցույթի), կարևոր է երաշխավորել, որ նման նշանակումները հաշվի չեն առնի սեռային հավասարության նկատառումները:</p>	<p>24.</p>	<p>Դիտարկել 14-րդ կետում լրացում կատարելու հնարավորությունը, որով կսահմանվի, որ քաղաքացիական ծառայության ղեկավար և մասնագիտական պաշտոնների փոխադրման ղեկավար, եթե տվյալ մարմնում համապատասխան խմբի</p>

անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանում:			պաշտոններում որոշակի սեռի ներկայացուցիչների քանակը 40 տոկոսից ցածր է, այլ հավասար պայմաններում նախապատվություն է տրվում այդ սեռի թեկնածուին (բացառությամբ եթե այդ դեպքում փոխադրվող աշխատողի ստորաբաժանումում իր սեռի ներկայացուցիչների քանակը 40 տոկոսից ցածր կդառնա):
7. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշում			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
Կետ 10 10. Սույն հավելվածի 9-րդ կետի 1-ին, 2-րդ և 6-րդ ենթակետերով նախատեսված դեպքերում փոխադրումն իրականացվում է համապատասխան արձակուրդից կամ զինվորական	Ենթադրաբար առկա կարգավորումը սահմանափակում է փոխադրման հնարավորությունը՝ ելնելով երկար բացակայությունից հետո վերինտեգրվելու ու	25.	10-րդ կետում սահմանել բացառություն, ըստ որի դրանով սահմանված սահմանափակումը չի կիրառվում, եթե անձը համապատասխան արձակուրդի կամ

<p>Ճառայությունից վերադառնալուց ոչ շուտ, քան վեց ամիս հետո:</p>	<p>առնվազն մեկ (միջանկյալ) գնահատում անցնելու անհրաժեշտությամբ: Սակայն այս առումով դրույթը խնդրահարույց է այն առումով, որ հատկապես մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար արձակուրդում անձը կարող է գտնվել համեմատաբար կարճ ժամկետով:</p>		<p>զինվորական ծառայության առնչությամբ բացակայել է աշխատանքից անընդմեջ 6 ամսից պակաս:</p>
<p>Կետ 14</p> <p>Համապատասխան մարմիններում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մինչև երկու տարի ժամկետով պատճառաբանված որոշմամբ կարող է տեղափոխություն կատարել կառուցվածքային ստորաբաժանումների հավասարազոր քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողների միջև, եթե վերջիններս բավարարում են քաղաքացիական</p>	<p>Քանի որ տեղափոխությունը ուղիղ է (առանց մրցույթի), կարևոր է երաշխավորել, որ նման նշանակումները հաշվի չեն առնի սեռային հավասարության նկատառումները:</p>	<p>26.</p>	<p>Դիտարկել 14-րդ կետում լրացում կատարելու հնարավորությունը, որով կսահմանվի, որ քաղաքացիական ծառայության ղեկավար և մասնագիտական պաշտոնների տեղափոխման դեպքում, եթե տվյալ մարմնում համապատասխան խմբի պաշտոններում որոշակի սեռի ներկայացուցիչների քանակը 40 տոկոսից ցածր է, այլ հավասար պայմաններում</p>

<p>ծառայության պաշտոնների անձնագրերի պահանջները:</p>		<p>նախապատվություն է տրվում այդ սեռի թեկնածուին (բացառությամբ եթե այդ դեպքում տեղափոխվող աշխատողի ստորաբաժանումում իր սեռի ներկայացուցիչների քանակը 40 տոկոսից ցածր կդառնա):</p>
<p>8. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշում</p>		

Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն
------	-------	--	----------------

<p>Հավելվածի կետ 15</p> <p>Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողը կարող են գործուղվել միայն իրենց համաձայնությամբ:</p>	<p>Դրական գնահատելով հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողի համաձայնության առկայության պահանջի նախատեսում՝ սակայն հարկ է ընդգծել, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողի գործուղման համար անհրաժեշտ է ստեղծել անհրաժեշտ պայմաններ երեխայի հետ գործուղվելու համար, որպեսզի եթե քաղաքացիական ծառայողը համաձայնի գործուղվել, նրան խոչընդոտող հանգամանքները, ինչպիսիք են, օրինակ՝ երեխային կրծքով կերակրելուց զրկելը, մոր հետ առաջին ամիսներին անմիջական կապի բացակայության ռիսկը, խոչընդոտ չհանդիսանան կնոջ համար աշխատանքնային պարտականությունների մաս</p>	<p>27.</p>	<p>Դիտարկել ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշման 1-ին կետով ամրագրված հավելվածի 15-րդ կետում կամ այլ կարգավորմամբ գործուղվող և մինչև մեկ տարեկան երեխա ունեցող քաղաքացիական ծառայողների համար երեխայի հետ գործուղվելու համար անհրաժեշտ պայմանների ապահովման կարգավորում:</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	կազմող գործուղումների իրականացման համար:		
<p>Հավելվածի կետ 15</p> <p>Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող քաղաքացիական ծառայողը կարող են գործուղվել միայն իրենց համաձայնությամբ:</p>	<p>ՀՀ կառավարության որոշման 1-ին կետո ամրագրված հավելվածի 15-րդ կետում «և» շաղկապի օգտագործման պարագայում ստացվում է, որ գործուղման համար համաձայնության առկայության պահանջը տարածվում է հղի և միննույն ժամանակ մինչև մեկ տարեկան երեխա ունենալու հանգամանքը:</p>	28.	<p>Դիտարկել ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշման 1-ին կետով ամրագրված հավելվածի 15-րդ կետում փոփոխություն անելու հնարավորությունը, այնպես որ «և» շաղկապը փոփոխվի, որպեսզի փրկու հանգամանքների միաժամանակյա պահանջ չնախատեսվի:</p>
<p>9. ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի հոկտեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները սահմանելու մասին» N 192-Ա որոշում</p>			
Նորմ	Խնդիր		Առաջարկություն

<p>Կետ 1</p> <p>Սահմանել քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները՝ համաձայն հավելվածի</p> <p>Հավելված ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թ. հոկտեմբերի 8-ի N 192-Ա որոշման</p>	<p>ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի հոկտեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները սահմանելու մասին» N 192-Ա որոշման 1-ին կետով ամրագրված «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները» սահմանով հավելվածը չի պարունակում գենդերային հավասար ներկայացվածության, գենդերային զգայուն և գենդերային հավասարության վերաբերյալ այլ պահանջներ:</p>	<p>29.</p>	<p>Էթիկայի հանձնաժողովի կազմի գենդերային հավասար ներկայացվածության ապահովման նպատակով հավելվածում ներառել գենդերազայունության, գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների վերաբերյալ իմացության և այլ անհրաժեշտ պահանջներ:</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------