



**Աշխատավայրում սեռական
ոտնձգության հիմնախնդիրը
Հայաստանում**

© Սույն քաղաքականության փաստաթուղթը պատրաստվել է
«Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից:

Այս փաստաթուղթը նախատեսված է պետական քաղաքականություն և
օրենսդրություն մշակողների, այս խնդրի շուրջ ադվոկացիա իրականացնող
կառույցների և լայն հանրության համար: Փաստաթղթի մշակման համար
հիմք է ծառայել աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների մասին
կանանց իրական պատմությունները և հանրային հարցումը:

Հարցերի դեպքում կապ հաստատել ԿՌԿ Շահերի պաշտպանության և
քաղաքականության մշակման թիմի հետ հետևյալ էլ. հասցեով՝
womenofarmenia@gmail.com

Երևան, 2023

Կանանց ռեսուրսային կենտրոն ՀԿ

+374 94 56 56 26

www.womenofarmenia.org



ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

4

Ինչ է աշխատավայրում
սեռական ոտնձգությունը

5

Ինչո՞ւ է սա հիմնախնդիր

6

Օրենսդրական բացեր

8

Հարցման արդյունքներ

11

Առաջարկներ

13

Հղումներ

Ի՞ՆՉ Է ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության օրինակներ

- Պաշտոնի բարձրացման կամ աշխատանքային առավելությունների դիմաց ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ պահանջել
- Սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ
- Մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ
- Անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին
- Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր



Սեռական ոտնձգությունը անցանկալի սեռական բնույթի վարքագիծ է, որը ոտնձգության ենթարկված անձին վիրավորում, նվաստացնում և/կամ վախեցնում է:

Այստեղ կարևոր է հիշել սեռական բնույթի վարքագծի անցանկալի լինելու հանգամանքը: Աշխատավայրում գործընկերների միջև կարող են լինել կատակներ, որոնք ընդունելի են բոլոր կողմերի համար: Այս վարքագիծը խնդրային է դառնում, երբ այն անցանկալի է կողմերից մեկի համար:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության երկու տեսակներն են.

- Quid pro quo (լատ. ծառայություն ծառայության դիմաց). երբ գործատուն, վերադասը կամ այլ աշխատակից պարբերաբար անում է սեռական բնույթի առաջարկներ, որոնք չընդունելու դեպքում անձին կարող են մերժել աշխատանքի ընդունել, նա կարող է կորցնել աշխատանքը կամ կորցնել պաշտոնի բարձրացման հնարավորությունը:
- Նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր. երբ սեռական բնույթի անցանկալի արտահայտությունները կամ վարքագիծը խանգարում են աշխատանքը կամ ստեղծում են անբարենպաստ կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր:

ԻՆՉՈՒ՞ Է ՍԱ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐ

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը համաշխարհային խնդիր է: Ըստ ՄԱԿ-ի տվյալների՝ Եվրոպական միությունում կանանց 40-50% իրենց աշխատավայրում ենթարկվում են անցանկալի սեռական առաջարկների, հպումների կամ սեռական ոտնձգությունների այլ ձևերի. Ասիա-խաղաղօվկիանոսյան երկրներում այդ թիվը 30-40% է [1]:

Այս հիմնախնդիրը պետք է պետության ուշադրության կենտրոնում լինի, քանի որ այն ստեղծում է անընդունելի աշխատանքային պայմաններ և թույլ չի տալիս աշխատողներին ունենալ անվտանգ և արժանապատիվ աշխատավայր: Տուժողի համար դա կարող է առաջացնել հոգեբանական տրավմա, ինչը կարող է հանգեցնել ցածր արդյունավետության և եկամուտների կորստի: Այսպիսով, այն թույլ չի տալիս սեռական ոտնձգության ենթարկվածներին մասնակցել աշխատանքին իրենց ողջ ներուժով:

«Սեռական ոտնձգությունը խաթարում է աշխատավայրում հավասարությունը՝ ազդելով աշխատողների բարեկեցության և անձնական անձեռնմխելիության վրա, այն վնասում է գործատուին՝ թուլացնելով աշխատանքային հարաբերությունների հիմքը և բացասաբար ազդելով աշխատողների արդյունավետության վրա»:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտե [1]

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը նաև գործատուի համար է տնտեսական վնաս առաջացնում, քանի որ ազդում է տուժողի և ոտնձգությունների մասին տեղյակ այլ աշխատողների աշխատանքի որակի վրա. բացասական մթնոլորտը կարող է ազդել աշխատավայրում մոտիվացիայի և թիմային աշխատանքի վրա: Սա կարող է նաև հանգեցնել անձնակազմում անընդհատ փոփոխությունների, ինչպես նաև իրավական ծախսեր առաջացնել գործատուների համար: Այդ իսկ պատճառով աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման և արձագանքման կորպորատիվ քաղաքականության առկայությունը նույնպես կարևոր է:

Ինչու՞ աշխատողները չեն հաղորդում սեռական ոտնձգության մասին

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվածների մեծամասնությունը դրա մասին չի հաղորդում ո՛չ գործատուին, ո՛չ էլ պատկան մարմիններին: Պատճառներից են՝

- «Ես չգիտեի՝ ինչ իրավունքներ ունեմ»
- «Ես վախենում եմ աշխատանքս կորցնել»
- «Ինձ կմեղադրեին կատարվածի համար»



ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԲԱՑԵՐ

Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունների մասին վերջին միջազգային իրավական ստանդարտը սահմանված է Աշխատանքում բռնության և ոտնձգության մասին ԱՄԿ Ց190 կոնվենցիայում [2]: Ինչպես ԱՄԿ Ց190 կոնվենցիան, այնպես էլ ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ Ց111 կոնվենցիայից բխող հանձնարարականները պահանջում են, որպեսզի աշխատանքում սեռական ոտնձգության սահմանումը ներառի ինչպես *quid pro quo*, այնպես էլ անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծող ոտնձգությունների էլեմենտները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը չի պարունակում անդրադարձ սեռական ոտնձգության հիմնախնդրին: Այն չի սահմանում աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը, չի արգելում այն և չի ամրագրում որևէ պատասխանատվության միջոց, որը կարող է կիրառվել ոտնձգողի նկատմամբ: Այս պայմաններում աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվող անձինք (մեծամասամբ կանայք) չունեն իրավական պաշտպանության որևէ մեխանիզմ, որով կկարողանան պաշտպանել իրենց աշխատանքային իրավունքները, ներառյալ արժանապատիվ աշխատանքի սահմանադրական իրավունքը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սեռական ոտնձգությունը կարգապահական տույժի կիրառման կամ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման հիմք չէ: Այս հարցին անդրադարձել է նաև ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերացման մասին Ց111 ԱՄԿ կոնվենցիայի վերաբերյալ 2016թ. ՀՀ կառավարությանն ուղղված իր ուղիղ հարցմամբ [3]: Կոմիտեն ՀՀ-ին առաջարկել է միջոցներ ձեռնարկել Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու կամ առանձին օրենսդրական ակտ ընդունելու ուղղությամբ, որով կսահմանվի սեռական ոտնձգության հասկացությունը, դրա արգելքը և պատժի մեխանիզմները ինչպես *quid pro quo* ոտնձգությունների, այնպես էլ անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծելու հետ կապված ոտնձգությունների համար:

Սեռական ոտնձգությունների կարգավորման խնդրին անդրադարձել է նաև Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեն (CEDAW) 2016 թ. և 2022թ. իր Եզրափակիչ դիտարկումներում [4]: Կոմիտեն կոչ է արել ՀՀ-ին ընդունել աշխատավայրում սեռական ոտնձգություն հասկացությունը սահմանող և արգելող օրենսդրություն:

ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԲԱՑԵՐ

Միջազգային իրավական ստանդարտներն անդրադառնում են նաև գործատուի պատասխանատվության կարգավորման հարցին՝ սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի գործում: Այս համատեքստում մի շարք երկրներ ընդունել են որոշ գործատուների համար պարտադիր կանոններ՝ ապահովելու իրենց աշխատողների համար սեռական ոտնձգություններից զերծ աշխատանքային միջավայր: Այսպես, Պորտուգալիայում աշխատանքային օրենսգիրքը 2017թ. լրացվեց սեռական ոտնձգության կանխարգելման քաղաքականություն ընդունելու պահանջով՝ 7-ից ավել աշխատող ունեցող գործատուների համար, ինչպես նաև վարչական պատասխանատվություն նախատեսող դրույթով այդ գործատուների կողմից ոտնձգության գործերի քննությանն ընթացք չտալու համար [5]:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության սահմանման, դրա արգելքի, կանխարգելման և պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմների ստեղծման պահանջը բխում է նաև ԵՄ 2006/54/ԵՍ հրահանգի [6] կարգավորումներից, որոնց ՀՀ օրենսդրությունը պետք է մոտարկվի ՀԸԳՀ (CEPA)-ի շրջանակներում մինչ 2024թ. մարտի 1-ը:

Սեռական ոտնձգությունների կարգավորումների վերաբերյալ միջազգային իրավական փաստաթղթերը

- ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի՝ Ց111 կոնվենցիայի վերաբերյալ 2016թ. ՀՀ-ին ուղղված ուղիղ հարցում
- ԱՄԿ Ց190 կոնվենցիա
- CEDAW կոմիտեի՝ ՀՀ-ին ուղղված 2016 թ. և 2022թ. եզրափակիչ դիտարկումները,
- ԵՄ դիրեկտիվ 2006/54/ԵՍ - ենթակա է մոտարկման ՀՀ օրենսդրությանը ՀԸԳՀ (CEPA)-ի շրջանակներում ՀՀ կողմից մինչ 2024թ. մարտի 1-ը

ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների հարցը Հայաստանում քիչ ուսումնասիրված հարց է: Այդ իսկ պատճառով նախորդ տարի ԿՌԿ-ն նախաձեռնեց այս թեմայով հետազոտություն: Իրականացված առցանց հարցմանը [7] մասնակցել են 590 հոգի ՀՀ տարբեր մարզերից և Երևանից: Նրանց գերակշիռ մասը կազմում են կանայք՝ 94% և նրանց գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 94%-ը, մինչև 39 տարեկան է:

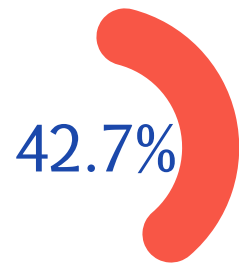
Ըստ հարցման՝ սեռական ոտնձգության ամենաշատ տարածված տեսակն անցանկալի հպումներն են մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին, որին առնչվել է հարցվողների 23.1%-ը: Այնուհետև, համեմատաբար մեծ մասն առնչվել է նաև խոսքային բնույթի ոտնձգություններին, ինչպիսիք են, օրինակ, սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներն» աշխատավայրում, մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանությունները, սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկները: Ընդհանուր առմամբ, հարցման մասնակիցների 42.7%-ն առնչվել է սեռական ոտնձգության այս կամ այն տեսակին, կամ միաժամանակ մի քանիսին:

Հարցվողների 11.2%-ը նշել է, որ իրենցից ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել աշխատավայրում: Իսկ ընդհանուր հարցվողների 9.8%-ը միաժամանակ ենթարկվել է և՛ quid pro quo, և՛ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր ոտնձգության տեսակներին: Ավելին, հարցման մասնակիցների 42.2%-ը հաղորդում է, որ իրենց գործընկերները ևս ենթարկվել են սեռական ոտնձգության:

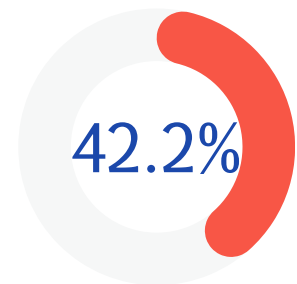
Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 32.2%-ը տեղի է ունեցել սպասարկման ոլորտում: Այնուհետև համեմատաբար շատ դեպքեր հանդիպել են հանրային կառավարման համակարգում, կրթության և ՏՏ ոլորտներում, ՀԿ սեկտորում: Հարցվողների 51.4%-ը ոտնձգության է ենթարկվել ղեկավարի կողմից, 37.7% դեպքերում ոտնձգությունը տեղի է ունեցել մեկ այլ աշխատողի կողմից, իսկ 9.3% դեպքերում՝ հաճախորդի:

Հարցվողների 95.2%-ի դեպքում սեռական ոտնձգության դեպքերը տեղի են ունեցել աշխատավայրում՝ առկա աշխատելիս: Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 41.3%-ը, տեղի է ունեցել մինչև 20, 25.0%-ը՝ 20-50 աշխատակից ունեցող կազմակերպություններում: Ոտնձգության ենթարկված անձանց կեսից ավելին՝ 55.3%-ը, գրանցված՝ աշխատանքային պայմանագրով աշխատողներ են: Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 94.7%-ը, տեղի է ունեցել ցերեկային հերթափոխում աշխատող մարդկանց շրջանում:

Աշխատողների մեծ մասը՝ 55.8%-ը, իրենց հետ պատահած դեպքից/դեպքերից հետո սեփական նախաձեռնությամբ ազատվել են աշխատանքից: Հաջորդ մեծ խումբը (26.9%) կազմում են այն անձինք, որ մինչև օրս շարունակում են աշխատել նույն կազմակերպությունում: 9,6% դեպքերում աշխատանքից ազատումը կամ աշխատանքի չընդունումը տեղի է ունեցել գործատուի նախաձեռնությամբ:



հաղորդում է սեռական բնույթի անցանկալի վարքագծի հետևանքով անբարենպաստ աշխատանքային միջավայրի մասին



հաղորդում է ներկա կամ նախկին գործընկերների աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվելու մասին

3/10



սեռական ոտնձգության ենթարկվածների ամեն երրորդը սպասարկման ոլորտից է

Պատմում են աշխատողները

Հիմնականում տղաների կողմից կարող է լինի. «Վա՛յ, թեթև կապ, կներե՛ս», բայց չի կարող էդ թեթև կպնելը օրվա ընթացքում 10 անգամ լինի: Դա էլ է սեռական ոտնձգություն:

19 տ., ռեստորանային ոլորտի ներկայացուցիչ

Հարցն էն է, որ միշտ էլ կգտնվի ինչ-որ մեկը, որ ձեզ կհամարի, որ դուք վուլգար եք հագնված, և ձեզ ուրիշ կերպ կվերաբերվեն: Ու նստել, նայել, որ բոլոր մարդկանց պահանջներին բավարարեմ՝ չէ, էլի:

39 տ., սպասարկման ոլորտի ներկայացուցիչ

Էդ թեթև կպնելը, հրելը, անցնելու տեղ չկա, ինքը քեզ մոտ է քաշում լրիվ այլ կոնտեքստում, էդ ամենը կոնկրետ ինձ հետ եղել է, ու բավականին տհաճ է: Բացի այդ, աշխատակազմի անդամների հետ շատ են լինում սեռական բնույթի կատակներ և այլն: Էդ պահին ինձ հաճելի չէ: Չգիտեմ, կարող է էդ կատակը ես վերածեմ ուրիշ կատակի, անցնի, գնա, բայց կոնկրետ էդ պահին ինձ հաճելի չի լինում:

19 տ., ռեստորանային ոլորտի ներկայացուցիչ

Ես մտովի նորից հիշեցի էդ արտադրամասը, որ տղամարդկանցից որոշները ստուգողներ էին, այսպես ասած: Կանայք, դե, բոլորը խալաթներով էին, դրանք հաճախ իրենց թույլ էին տալիս գրպանները ստուգելու: Գրպանները մտնելուց էլ բավականին խորը մտնում էին, ու, ասենք, շոշափելով: Կանայք ստիպված էին, աշխատանքի էին գալիս, հացի խնդիր ունեին, ու շատերը, այո՛, լուր էին: Վերևներում չի բարձրաձայնվել, բայց նկարահանման սարքերը դրված էին, հերթափոխի պետերը նայում էին, ու ոչ մի հետևանք:

39 տ., ռեստորանային ոլորտի ներկայացուցիչ,
փորձառություն արտադրության ոլորտում

ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ

Կախված նրանից, թե ում կողմից է տեղի ունեցել սեռական ոտնձգությունը, այն տարբեր հետևանք է ունեցել աշխատողների վրա: Ղեկավարի կողմից ոտնձգության ենթարկվածների 62.9%-ն է աշխատանքից ազատման դիմում ներկայացրել, 19.7%-ը շարունակում է աշխատել նույն կազմակերպությունում, իսկ 12.1%-ը՝ ազատվել է աշխատանքից գործատուի պահանջով:

Ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դառնում, որ ոտնձգության ենթարկված անձանց շատ փոքր մասն է դեպքի առնչությամբ դիմել որևէ մարմնի:

Ոտնձգության ենթարկված անձանց մեծ մասը՝ 37.0%-ը, բավարարված չէ գործատուի/ՄԴ մասնագետի արձագանքից (գնահատել է 1 և 2 գնահատականներով): Ապա մեծ է միջին գնահատողների զանգվածը՝ 33.3%-ը, իսկ համեմատաբար գոհ/շատ գոհ եղել է վերադասին դիմող անձանց միայն 29.6%-ը: (Արհմիություն և իրավապաշտպան կազմակերպություններ դիմած անձինք ևս ցածր են գնահատել այդ մարմինների աշխատանքը. 33.3%-ը՝ 2 գնահատականով, 66.7%-ը՝ 3 գնահատականով):

Սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց մեծ մասը՝ 87.0%-ը չի դիմել գործատուին, 98.6%-ը՝ որևէ պետական կամ հասարակական մարմնի: Ոտնձգությանն առնչվելիս գործատուին/ՄԴ մասնագետին չդիմելու երկու առաջնային պատճառ ունեն հարցման մասնակիցները. այն փաստը, որ ոտնձգության ենթարկվում են հենց գործատուի կողմից, և անիմաստ է դառնում այս միջոցն օգտագործել՝ պաշտպանվելու համար, և այն միտքը, որ չեն ցանկանում ավելորդ խոսակցությունների մեջ ընկնել:

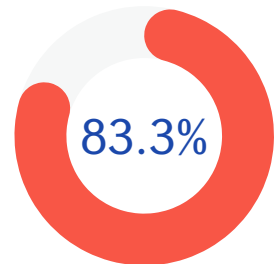
Բացի նշվածներից, ոտնձգության ենթարկվածը մտավախություն ունի նաև շրջապատի կողմից չհասկացվելու, երևույթի սխալ մեկնաբանության հարցում. 15.7% դեպքերում մարդիկ չեն դիմել գործատուին՝ կարծելով, որ կատարվածի մեջ կմեղադրեն իրենց, 13.8% դեպքերում կարծել են, որ իրենց չեն հավատա: Ոտնձգության ենթարկված անձինք չեն բարձրաձայնում խնդրի մասին նաև այն պատճառով, որ վախենում են աշխատանքը կորցնելուց:

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ սեռական ոտնձգության ենթարկվածների գրեթե կեսը (47.6%-ը) ոտնձգության դեպքերի մասին պատմել է ընկերներին, 26.9%-ը՝ նաև գործընկերներին: Երևույթի մասին ամենաքիչը հայտնել են ընտանիքի անդամներին (23.1%):

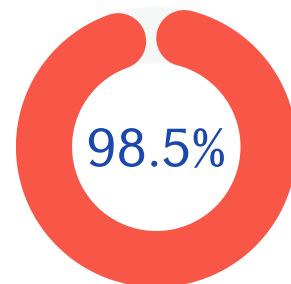
5/10



ոտնձգության ենթարկվել է
ղեկավարների կողմից



չի հաղորդել սեռական ոտնձգության
ենթարկվելու մասին կադրերի
բաժնին/HR-ին



չի հաղորդել սեռական ոտնձգության
ենթարկվելու մասին որևէ մարմնի՝
արհմիություն, ՄԴ, Ոստիկանություն,
դատարան և այլն

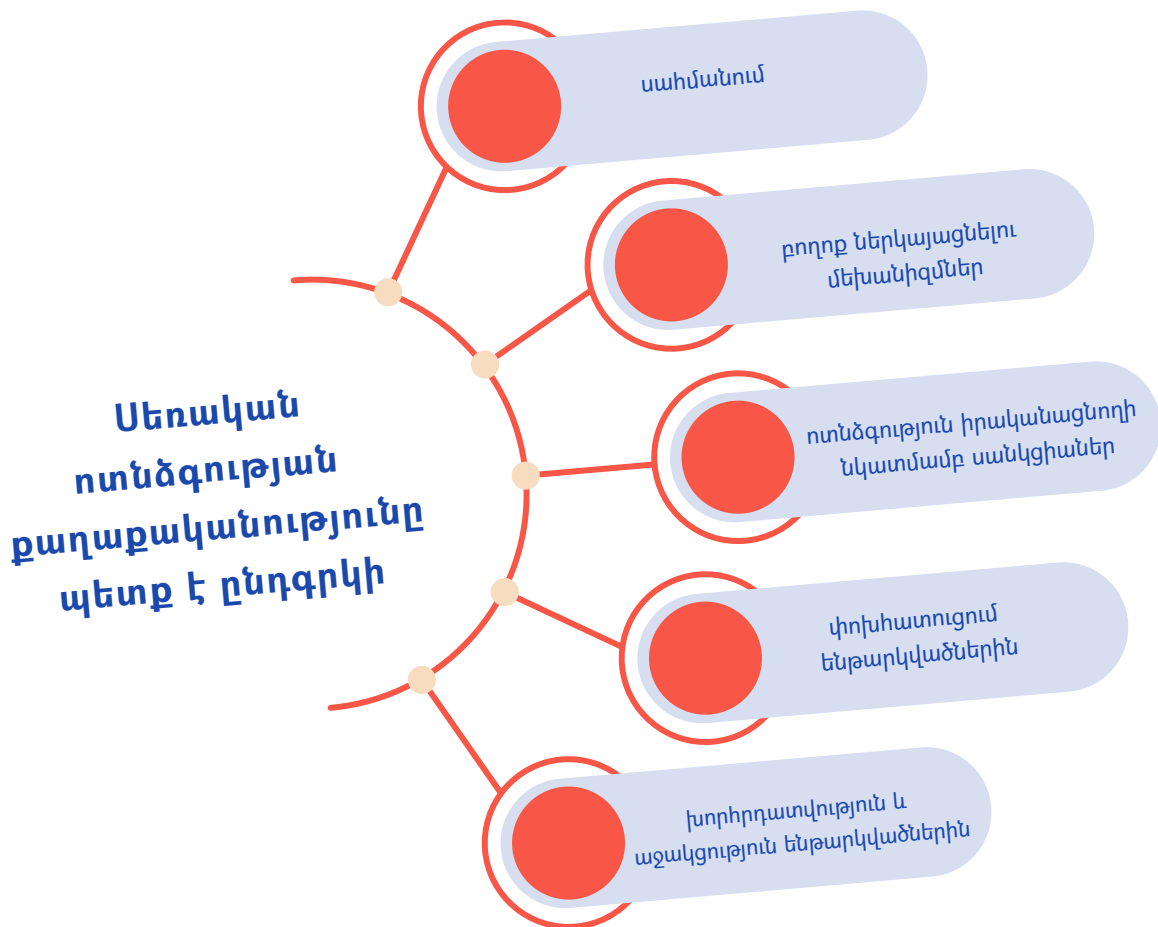
ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությանը վերաբերող օրենսդրությունը պետք է պատասխանի ներքոնշյալ հարցերին	
Ի՞նչ է սեռական ոտնձգությունը	Սահմանումը պետք է լայն լինի որպեսզի ներառի ոտնձգության տարբեր տեսակները
Ո՞վ է պատասխանատու սեռական ոտնձգության համար	Պետք է նաև առանձնացնի այն դեպքերը, երբ ոտնձգության համար պատասխանատվություն պետք է կրի ոչ միայն ոտնձգություն իրականացնողը, այլ նաև նրա վերադասը կամ գործատուն:
Ի՞նչ պարտավորություններ ունի գործատուն	- Սեռական ոտնձգության մասին կորպորատիվ քաղաքականություն. աշխատողը տեղեկացված է, թե ում կարող է դիմել սեռական ոտնձգության ենթարկվելու դեպքում և անհրաժեշտության դեպքում, կոնֆիդենցիալ պայմաններում կարող է հաղորդել դրա մասին - Կանխարգելիչ այլ միջոցառումներ
Ի՞նչը կարող է հանգեցնել գործատուի պատասխանատվությանը	- Սեռական ոտնձգության մասին հաղորդումից հետո քայլեր չձեռնարկելը - Կանխարգելիչ միջոցառումներ չիրականացնելը

ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Առաջարկում ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1. հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 4, 5 և 6 կետերով.

- Աշխատանքում սեռական ոտնձգությունը սեռական բնույթի արարք է աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում աշխատակցի նկատմամբ, որի նպատակը և/կամ աղյուսքը վերջինիս արժանապատվությունը նվաստացնելը և/կամ վերջինիս համար վիրավորական, նվաստացուցիչ մթնոլորտ ստեղծելը: Սույն օրենքի իմաստով սեռական բնույթի արարքները ներառում են նաև անձին դիմելը սեռական բնույթի արտահայտություններով, սեռական օրգանների ցուցադրումը կամ սեռական բնույթի ցանկացած ոչ խոսքային ֆիզիկական արարք:
- Աշխատանքում սեռական ոտնձգություն կատարելը հիմք է աշխատողի նկատմամբ կարգապահական տույժերի կիրառման համար՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը,
- Գործատուները, որոնք իրականացնում են կրթական, ուսումնադաստիարակչական գործունեություն՝ անկախ աշխատողների քանակից պարտավոր են ընդունել սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման քաղաքականություններ և նշանակել քաղաքականության գործողության վերահսկողության համար պատասխանատու անձ:



Հղումներ

- [1] Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (2015). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407363.pdf
- [2] Կոնվենցիան ընդունվել է 2019թ. և վավերացված չէ ՀՀ կողմից: Կոնվենցիայի տեքստն ու բացատրական ուղեցույցն անգլերեն լեզվով հասանելի է https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf հղմամբ
- [3] Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Armenia (Ratification: 1994)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3300897
- [4] Հասանելի են անգլերենով հետևյալ հղումներով <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/28/PDF/N1640228.pdf?OpenElement> և https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FARM%2FCO%2F7&Lang=en
- [5] Հասանելի է օրիգինալ լեզվով հետևյալ հղմամբ <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/73-2017-108001409>
- [6] Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 2006 թվականի հուլիսի 5-ի 2006/54/ԵՀ հրահանգ http://www.translation-centre.am/pdf/Translat/EU_Direct/Social/DIR_2006_54_am.pdf
- [7] Կանանց ռեսուրսային կենտրոն (2022), Սեռական ոտնձգությունները աշխատավայրում <https://bit.ly/3XHjxHh>



womenofarmenia.org