

ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ

ՓԱՍՏԱԹԵՐԹ

Սույն փաստաթերթը պատրաստվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀՀ-ի Շահերի պաշտպանության և քաղաքականության մշակման թիմի կողմից: Այն նախատեսված է պետական գերատեսչությունների և քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների համար, որոնք իրականացնում են այս ոլորտում շահապաշտպան գործունեություն, այդ թվում՝ օրենսդրական նախաձեռնություններ: Փաստաթերթի հիմքում դրված է իրավունքահեն և փաստերի վրա հիմնված մոտեցումը:

Ի՞նչ է աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը

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

Առանձնացնում են աշխատավայրում սեռական ոտնձգության հետևյալ տեսակները.

- Quid pro quo / Ծառայության 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 պաշտոնի բարձրացման վստահած հնարավորությունը:
- Նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր. երբ սեռական բնույթի անցանկալի արտահայտությունները կամ վարքագիծը խանգարում են աշխատանքը կամ ստեղծում են անբարենպաստ կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության տարածվածությունը

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների հիմնախնդիրն ու տարածվածությունը Հայաստանում քիչ ուսումնասիրված է: Այս պատճառով ԿԻԿ-ն 2022թ. իրականացրեց հետազոտություն այս թեմայով: Հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին, որ հարցվողների (n=590) 11.2%-ը առնչվել է աշխատավայրում սեռական ոտնձգության quid pro quo տեսակին՝ պաշտոնի բարձրացման կամ աշխատանքային առավելությունների դիմաց ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողությունների պահանջ, իսկ 42.7%-ը՝ երկրորդ տեսակին՝ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր: Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց 55.8% հաղորդում է, որ աշխատանքից դուրս է եկել իր կամքով, իսկ 9%-ը՝ գործատուի նախաձեռնությամբ: Հարցումը փաստում է, որ սպասարկման ոլորտում սեռական ոտնձգությունը ամենատարածվածն է (32.5%): Ընդ որում սեռական ոտնձգությունների ենթարկվածների 55.3% գրանցված աշխատողներ են:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության օրինակներ

- Quid pro quo՝
 - Պաշտոնի բարձրացման կամ աշխատանքային առավելությունների դիմաց ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ պահանջել
- Նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր՝
 - Մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ
 - Անցանկալի հպումներ մարմնին
 - Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր



42.7%

հաղորդում է սեռական բնույթի անցանկալի վարքագծի հետևանքով անբարենպաստ աշխատանքային միջավայրի մասին

42.2%

հաղորդում է ներկա կամ նախկին գործընկերների՝ աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվելու մասին

Սեռական ոտնձգության ենթարկվածների

55.8%

աշխատանքից դուրս է եկել աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվելու հետևանքով

98.5%

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

Ի՞նչու՞ է աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը հիմնախնդիր

Ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության փորձագետների կոմիտեի, սեռական ոտնձգությունը խոչընդոտում է աշխատավայրում հավասարությանը՝ հարցականի տակ դնելով աշխատողների անձնական անձեռնմխելիությունը և բարօրությունը:

Ինչպես ամբողջ աշխարհում, այնպես էլ ՀՀ-ում սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց գերակշռող մասը երիտասարդ կանայք են, ինչը փաստում է այս խնդրի՝ գենդերային խտրականության տեսակ լինելու մասին:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվածների մեծամասնությունը դրա մասին չի հաղորդում ո՛չ գործատուին, ո՛չ էլ պատկան մարմիններին: Պատճառներից են աշխատանքը կորցնելու վախը, կատարվածի համար մեղադրվելու մտավախությունը և իրավունքների պաշտպանվածության ցածր մակարդակը կամ դրանց մասին ոչ բավարար տեղեկացվածությունը:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ օրենսդրական բացը

ՀՀ-ն աշխարհի քիչ երկրներից է, որտեղ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունները կարգավորում չունեն:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկվող անձինք (մեծամասամբ կանայք) ՀՀ-ում չունեն իրավական պաշտպանության որևէ մեխանիզմ:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն 2016թ. իր ուղիղ հարցմամբ, ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման Կոմիտեն 2016թ. և 2022թ. իր եզրափակիչ դիտարկումներում անդրադարձել են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների սահմանման, արգելքի, կանխարգելման ու պաշտպանության մեխանիզմների ամրագրման անհրաժեշտությանը և առաջարկել ՀՀ կառավարությանը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում սահմանելով սեռական ոտնձգության հասկացությունը, դրա արգելքը և պատժի մեխանիզմները: Նման պարտավորություն ՀՀ-ն ստանձնել է նաև ԵՄ-Հայաստան Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով:

2023թ. հունվարի 26-ին ՀՀ կառավարությունը հավանություն է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագծին, որում ամրագրված է նաև աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների սահմանումն ու արգելքը: Մինևս ժամանակ կանխարգելիչ կամ պաշտպանող որևէ մեխանիզմ ստեղծող օրենսդրական փոփոխություններ մինչ օրս ՀՀ իշխանությունների կողմից չի նախաձեռնվել:

Թեմային առնչվող իրավական փաստաթղթեր

- ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի՝ Յ111 կոնվենցիայի վերաբերյալ 2016թ. ՀՀ-ին ուղղված ուղիղ հարցում,
- ԱՄԿ Յ190 կոնվենցիա,
- CEDAW կոմիտեի՝ ՀՀ-ին ուղղված 2016 թ. եզրափակիչ դիտարկում,
- **ԵՄ դիրեկտիվ 2006/54/ԵՄ - ենթակա է մոտարկման ՀՀ օրենսդրությանը ՀԸԳՀ (CEPA)-ի շրջանակներում ՀՀ կողմից մինչ 2024թ. մարտի 1-ը:**

Սեռական ոտնձգության քաղաքականությունը պետք է ընդգրկի՝

1. սահմանում
2. բողոք ներկայացնելու մեխանիզմներ
3. ոտնձգություն իրականացնողի նկատմամբ սանկցիաներ
4. փոխհատուցում ենթարկվածներին
5. խորհրդատվություն և աջակցություն ենթարկվածներին

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:

Առավել մանրամասն՝

1. Կանանց ռեսուրսային կենտրոն (2023), Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության հիմնախնդիրը Հայաստանում. քաղաքականության փաստաթուղթ <https://bit.ly/3J096cQ>

2. Կանանց ռեսուրսային կենտրոն (2022), Սեռական ոտնձգությունները աշխատավայրում հետազոտություն <https://bit.ly/3SCrVWT>

3. Կանանց ռեսուրսային կենտրոն (2021), ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերլուծությունը գենդերային զգայունության տեսանկյունից <https://bit.ly/3Y702Fu>