

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԻՆՉՊԵՍ ՍՍԱՆԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԱՐԴՈՒ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻ
ԱԶԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ



ԻՄԱՑԻՐ ՔՈ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ՓԵՏՐՎԱՐ 2019թ.



Այս ուղեցույցը հնարավոր է դարձել Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով (ԱՄՆ ՄԶԳ): Ուղեցույցի բովանդակության համար պատասխանատու են միմիայն հեղինակները և այն պարտադիր չէ, որ արտահայտի ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	4
ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆԶԳՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ	5
Ինչ է սեռական ոտնձգությունը.....	5
Ո՞վ կարող է համարվել աշխատավայրում սեռական ոտնձգության սուբյեկտ.....	6
ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	6
Աշխատողի անվտանգ աշխատանքի իրավունքը.....	6
Ո՞վ է պարտավոր ապահովել աշխատողի անվտանգությունը	6
Ինչ պետք է անի գործատուն սեռական ոտնձգության դեպքերը կանխարգելելու համար.....	6
Ինչպե՞ս պետք է արձագանքի գործատուն սեռական ոտնձգության դեպքի մասին տեղեկանալիս.....	7
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	9
Ո՞վ կարող է ձեզ օգնել.....	8
Ինչ կարող է անել տուժողը իր իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու կամ դրան աջակցելու համար.....	9
ԻՆՉՊԵՍ ՍՏԱՆԱԼ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ	
ՊԱՇՏՊԱՆԻ ԱԶԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ	11
Ո՞վ ունի Պաշտպանին դիմելու իրավունք.....	11
Ո՞վ կարող է դիմել Պաշտպանին.....	11
Ո՞ր դեպքերում կարելի է դիմել Պաշտպանին.....	11
Ինչ ժամկետներում կարելի է դիմել Պաշտպանին.....	12
Ինչպե՞ս դիմել Պաշտպանին.....	12
Ինչ պետք է ներառի Պաշտպանին հասցեագրված դիմումը.....	13

Նախաբան

Սույն ուղեցույցը մշակվել է «Հայաստանում մարդու իրավունքների պաշտպանության խթանում բոլորի համար» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության և իրականացվում Ամերիկյան իրավաբանների ընկերակցության¹ կողմից ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի հետ համատեղ: Ուղեցույցը նպատակ ունի բարձրացնել մարդու իրավունքների իրազեկության մակարդակը հասարակությունում:

¹ Սույն ուղեցույցը արտահայտում է հեղինակների կարծիքը և հաստատված չէ Ամերիկյան իրավաբանների ընկերակցության ներկայացուցիչների պալատի և կառավարիչների խորհրդի կողմից, ուստի և չի ներկայացնում Ամերիկյան իրավաբանների ընկերակցության դիրքորոշումներն ու տեսակետները

ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ. ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ



ԻՆՉ Է ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆԸ

Սեռական ոտնձգությունը խոսքային կամ ֆիզիկական սեռական բնույթի գործողություն կամ ցանկացած այլ վարքագիծ է, որն ունի անձի արժանապատվությունը նվաստացնելու, նրան վախեցնելու, թշնամության, ստորացնելու կամ նմանատիպ այլ նպատակ:

(«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների պահովման մասին»

ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդված, 21-րդ կետ)

Սեռական ոտնձգություն է համարվում՝

- վիրավորական կամ նվաստացուցիչ լինելու պատճառով կամ սադրիչ, թշնամական կամ վիրավորական իրավիճակ ստեղծելու միջոցով արժանապատվությունը վիրավորող սեռական բնույթի կրկնվող առաջարկությունները կամ վարքագիծը:
Օրինակ՝ սեռական բնույթի կամ անպարկեշտ առաջարկությունը կամ գրությունը, ժեստը, սադրանքը, վնասը, պոռնոգրաֆիկ բնույթի նկարների ուղարկումը և այլն:
- սեռական գործողության կատարման իրական կամ առերևույթ նպատակով էական ճնշման գործադրում, որը կարող է լինել նաև չկրկնվող այն գործադրողի կամ երրորդ անձի համար:
Օրինակ՝ սեռական բնույթի շանտաժը (աշխատանքի ընդունման համար սեռական գործողություններ պահանջելը և այլն):

**Կարևոր է
համնալ**

Պարբերականությունը պարտադիր պայման չէ գործողությունը ուտնձգություն որակելու համար: Անգամ մեկ գործողությունը կարող է լինել բավարար:



Ո՞վ կարող է համարվել աշխատավայրում սեռական ուտնձգության սուբյեկտ

Ուտնձգության սուբյեկտ կարող է համարվել վերադասը, գործընկերը կամ ստորադասը: Սուբյեկտ կարող է համարվել նաև կազմակերպության աշխատակից չհամարվող, սակայն կազմակերպության աշխատանքներին ներգրավված անձը:



ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ



Աշխատողի անվտանգ աշխատանքի իրավունքը

Աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված պատշաճ, անվտանգ՝ ինչպես ֆիզիկական, այնպես էլ հոգեկան առողջության համար անվտանգ պայմաններ:



Ո՞վ է պարտավոր ապահովել աշխատողի անվտանգությունը

Անվտանգության ապահովման պարտականությունը գործատուինն է:



Ի՞նչ պետք է անի գործատուն սեռական ուտնձգության դեպքերը կանխարգելելու համար

Գործատուն պետք է ձեռնարկի անհրաժեշտ միջոցներ խտրական ոտնձգություններն աշխատավայրում կանխարգելելու համար: Կանխարգելման պլանավորումը պահանջում է նախադրյալների, պայմանների և աշխատանքային հարաբերությունների ուսումնասիրություն: Գործատուն պարտավոր է իրականացնել հետևյալ գործողությունները՝

- ✓ **տեղեկացնել** աշխատողներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների, ինչպես նաև վերաբերելի իրավական կարգավորումների, ներառյալ՝ կազմակերպության ներքին իրավական ակտերի, մասնավորապես՝ դրանցով սահմանված պատասխանատվության տեսակների մասին.
- ✓ **բարձրացնել իրազեկվածությունը և կրթել** անձնակազմի կառավարման մասնագետներին, վերապատրաստման համար պատասխանատուներին՝ սեռական ոտնձգության իրավական կարգավորումների և պատասխանատվության հնարավոր միջոցների մասին տեղեկացնելով.
- ✓ **մոբիլիզացնել** առողջության և անվտանգության համար պատասխանատուներին և աշխատողների ներկայացուցիչներին.
- ✓ **կանխատեսել** իրավիճակներ՝ սահմանելով այնպիսի ընթացակարգեր, որոնք թույլ կտան հավաքել և ուսումնասիրել ոտնձգությանը նպաստող հանգամանքները:



Ինչպես պետք է արձագանքի գործատուն սեռական ոտնձգության դեպքի մասին տեղեկանալիս

Աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովման համար գործատուն սեռական ոտնձգու-

թյան դեպքի մասին տեղեկանալիս կարող է ձեռնարկել հետևյալ քայլերը՝

- ➔ **հավաքագրել** անհրաժեշտ փաստեր՝ լսելով երկու կողմերին, և կազմել իրադարձությունների ժամանակագրական նկարագիրը՝ դրանում ներառելով պիտանի բոլոր հանգամանքները.
- ➔ **տեղեկացնել** իրեն տուժող համարող անձին իր իրավունքների, պաշտպանության առկա կառուցակարգերի, պատասխանատվության տեսակների և այլնի մասին.
- ➔ **անհապաղ ձեռնարկել անհրաժեշտ պաշտպանիչ միջոցներ**՝ պաշտպանելու իրեն տուժող համարող անձին.
- ➔ **տեղեկացնել** աշխատողների ներկայացուցչական մարմնին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում նաև իրավապահ մարմիններին.
- ➔ **իրականացնել ներքին քննություն**՝ գաղտնիության պահանջի խիստ պահպանմամբ: Բոլոր կողմերը պետք է օգտվեն լսված լինելու իրավունքից.
- ➔ **կիրառել կարգապահական տույժ** քննության արդյունքում բացահայտված սուբյեկտի նկատմամբ: Անհրաժեշտություն չկա դատարանի որոշմանը սպասել.
- ➔ **ձեռնարկել անհրաժեշտ կանխարգելիչ միջոցառումներ** հետագա խտրական ոտնձգությունները կանխելու նպատակով:
 - ✓ Որքան ծանր է արձանագրված դեպքը, այնքան ավելի է կարևորվում արագ արձագանքելու անհրաժեշտությունը:

- ✓ Գործատուն պետք է հետամուտ լինի, որ իրեն տուժող համարող անձը չմեկուսացվի կամ չենթարկվի քննադատությունների ոտնձգության մասին հայտարարությունների պատճառով:
- ✓ Սեռական ոտնձգության դեպքի մասին հայտնելը ոչ մի կերպ չպետք է առիթ լինի աշխատողի վիճակի հետագա վատթարացման համար:



ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ



Ո՞վ կարող է ձեզ օգնել

Այն անձը, ով կարծում է՝ իր նկատմամբ կիրառվել է խտրականություն, իր իրավունքները պաշտպանելու և խախտված իրավունքները վերականգնելու համար իրավունք ունի դիմել՝

- ✓ **ՀՀ ոստիկանություն՝** սեռական անձեռնխելիության և սեռական ազատության դեմ ուղղված իրավախախտումների հարցերով.
- ✓ **ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին՝** աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հարցերով.
- ✓ **ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանին՝** պետական մարմինների կողմից իրավունքների խախտման, իրավունքների պարզաբանման, օրենսդրական խնդիրների և իրավական ակտերի սահմանադրականության հարցերով.
- ✓ **ՀՀ դատական մարմիններին՝** գործատուի գործողությունը կամ անգործությունը վիճարկելու, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերով:



Կարող եք նաև դիմել՝

- ✓ հոգեբանին կամ բժշկին, այդ թվում՝ ընտանեկան բժշկին՝ բժշկական օգնության ստանալու և առողջական վիճակի վերաբերյալ տեղեկանք ստանալու հարցերով.
- ✓ արհեստակցական կազմակերպությանը՝ գործատուի և/կամ երրորդ անձանց մոտ աշխատանքային իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու ու պաշտպանելու հարցերով.
- ✓ հասարակական կազմակերպություններին՝ հոգեբանական, տեղեկատվական աջակցություն, իրավաբանական խորհրդատվություն ստանալու հարցերով.
- ✓ փաստաբանին՝ իրավաբանական, ներկայացուցչություն և պաշտպանություն ստանալու հարցերով:



Ինչ կարող է անել տուժողը իր իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու կամ դրան աջակցելու համար՝

- ✓ տրամադրել հանգամանքների մանրամասն նկարագիրը ու ժամանակագրությունը.
- ✓ դիմել բժշկի և ստանալ բժշկական տեղեկանք.
- ✓ գրուցել մտերիմների հետ և պատմել անգամ աննշան կասկածների մասին.
- ✓ հավաքագրել պնդումները ապացուցող գրավոր փաստերը.
- ✓ հավաքագրել իրավախախտի կամ գործատուի հետ փոխանակված հաղորդագրությունները.
- ✓ գրավոր դիմել գործատուին (եթե անգամ բանավոր է դիմել և համաձայնեցրել ձեռնարկվող քայլերը):



ԻՆՉՊԵՍ ՍՏԱՆԱԼ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻ ԱԶԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Ճ մարդու իրավունքների պաշտպանը կարող է քննության առնել սեռական ոտնձգության վերաբերյալ դիմումներ, քանի որ դրանք առնչություն ունեն խտրականության հետ:



Ո՞վ ունի Պաշտպանին դիմելու իրավունք

Պաշտպանի աջակցությունը ստանալու իրավունք ունի յուրաքանչյուր ոք, այդ թվում՝ 18 տարին չլրացած անձինք:



Ո՞վ կարող է դիմել Պաշտպանին

Պաշտպանին կարող են դիմել՝

- ✓ անձն անձամբ.
- ✓ ծնողը, զավակը կամ այլ մերձավոր ազգականը.
- ✓ ներկայացուցիչը, այդ թվում՝ փաստաբանը.
- ✓ հասարակական կազմակերպությունը՝ անձի գրավոր համաձայնության առկայության դեպքում:

**Կարևոր է
իմանալ**

«Ճ մարդու իրավունքների պաշտպանին դիմելն **ԱՆՎՃԱՐ** է:



Ո՞ր դեպքերում կարելի է դիմել Պաշտպանին

Պաշտպանին կարելի է դիմել այն դեպքում, երբ խախտվել են մարդու իրավունքներն ու ազատությունները՝

- պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց կողմից.
- պետության կողմից պատվիրակված լիազորություն ունեցող կազմակերպության ու դրա պաշտոնատար անձի կողմից.
- հանրային ծառայության ոլորտում գործող կազմակերպությունների ու դրանց պաշտոնատար անձանց կողմից:



Ինչ ժամկետներում կարելի է դիմել Պաշտպանին

Բողոքը կարող է ներկայացվել **մեկ տարվա ընթացքում** այն օրվանից, երբ դիմողն իմացել է կամ կարող էր իմացած լինել իր իրավունքների խախտման փաստի մասին:



Ինչպե՞ս դիմել Պաշտպանին

Գրավոր՝



- ✓ դիմումը Պաշտպանի աշխատակազմ անձամբ կամ փոստով հանձնելով (հասցե՝ ք. Երևան, Պուշկինի 56ա).
- ✓ Պաշտպանին կամ նրա աշխատակազմի իրավասու ներկայացուցչին դիմումն առձեռն հանձնելով.
- ✓ էլեկտրոնային փոստով (ombuds@ombuds.am):

Բանավոր՝



- ✓ Պաշտպանի աշխատակազմի իրավասու ներկայացուցչին անձամբ հայտնելով.
- ✓ աշխատակազմ զանգահարելով (հեռ՝ +374 10 53 76 51).
- ✓ անվճար 116 թեժ գծին զանգահարելով:



Ինչ պետք է ներառի Պաշտպանին հասցեագրված դիմումը

Պաշտպանին հասցեագրված դիմումը պետք է ներառի՝

- ✓ դիմողի անունը, ազգանունը, հասցեն.
- ✓ նրա ներկայացուցչի անունը, ազգանունը, հասցեն.
- ✓ հետադարձ կապի տվյալները (հեռախոսահամարը, էլ. հասցեն և այլն).
- ✓ խնդրի նկարագրությունը.
- ✓ դիմող անձի ստորագրությունը:

*Կարևոր է
իմանալ*

Պաշտպանին **դիմելը չի կասեցնում**

դատարան դիմելու համար սահմանված ժամկետները:

Միաժամանակ պետական մարմիններին, բացառությամբ դատարանների, դիմելը չի խոչընդոտում Պաշտպանին հասցեագրված դիմումի քննությանը:

**ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՊԱՇՏՊԱՆԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄ**

Հասցե՝ ք. Երևան, Պուշկինի 56ա
Հեռ.՝ +374 10 539271 (քաղաքային)
+374 96 116100 (բջջային)
116 (թեժ գիծ)

Էլ. հասցե՝ ombuds@ombuds.am

WWW.OMBUDS.AM

ՄԱՐԶԱՅԻՆ ԱՏՈՐԱԲԱԺԱՆՈՒՄՆԵՐ

Շիրակի մարզ, ք. Գյումրի
Մեեր Մկրտչյան 44/46
+374 312 41981

Գեղարքունիքի մարզ, ք. Գավառ
Կենտրոնական հրապարակ 4
+374 264 30116

Սյունիքի մարզ, ք. Կապան
Մելիք Ստեփանյան 6
+374 285 20116