

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Հայաստանի
Հանրապետության
դատական օրենսգիրքը
և դրանից բխող
իրավական ակտերը

Եվրոպական միություն և
Եվրոպայի խորհուրդ
Գործընկերություն հանուն լավ
կառավարման
2019-2021

«Աջակցություն դատական
բարեփոխումների իրականացմանը՝
Հայաստանում դատական
իշխանության անկախության և
արհեստավարժության
ամրապնդումը» ծրագիր

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Հայաստանի
Հանրապետության դատական
օրենսգիրքը և դրանից բխող
իրավական ակտերը

Սույն տպագրությունն
իրականացվել է Եվրոպական
միության և Եվրոպայի խորհրդի
կողմից համաֆինանսավորվող
ծրագրի շրջանակներում: Սույն
փաստաթղթում ներկայացված
տեսակետները որևէ կերպ
չեն արտահայտում կողմերի
պաշտոնական տեսակետները:

Բոլոր իրավունքները
պաշտպանված են:

Քաղվածքների
վերարտադրությունը (մինչև
500 բառ) թույլատրվում է՝
բացառությամբ առևտրային
նպատակների, եթե պահպանվում
է տեքստի ամբողջականությունը,
հատվածը չի օգտագործվում
համատեքստից դուրս, չի տալիս
թերի տեղեկատվություն կամ
չի մոլորեցնում ընթերցողին
տեքստի բնույթի կամ
բովանդակության վերաբերյալ:
Աղբյուրը միշտ պետք է նշվի
հետևյալ կերպ՝ «© Եվրոպայի
խորհուրդ, հրատարակության
տարի»: Սույն փաստաթղթի
ամբողջական կամ մասնակի
վերարտադրության կամ
թարգմանության հետ կապված
բոլոր հարցումները պետք է
ուղղել Եվրոպայի խորհրդի
Հաղորդակցության տնօրինություն
(F-67075 Strasbourg Cedex
կամ publishing@coe.int)

Կազմ և էջադրում՝
Փաստաթղթերի և
հրապարակումների
տպագրության բաժին (SPDP),
Եվրոպայի խորհուրդ

Լուսանկար՝ Shutterstock

Սույն հրապարակումը
տպագրական և քերականական
սխալներն ուղղելու նպատակով
ՓՀՏԲ խմբագրական բաժնի
կողմից չի սրբագրվել:

© Եվրոպայի խորհուրդ,
2022 թվականի ապրիլ

Բոլոր իրավունքները
պաշտպանված են:
Լիցենզիան տրամադրված
է Եվրոպական միությանը՝
հատուկ պայմաններով:

Տպագրվել է Եվրոպայի
խորհրդում

Բովանդակություն

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	5
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՏԵՐՄԻՆՆԵՐԻ ԲԱՌԱՐԱՆ	6
ԱՄՓՈՓ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ	10
Եզրակացություններ	10
Առաջարկություններ	12
1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	14
Գենդերային ազդեցության գնահատման իրականացում	14
Սույն զեկույցի նպատակն ու կառուցվածքը	15
2. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ	17
2.1. Ուսումնասիրվող իրավական ակտերի նպատակը	17
2.2. Գենդերային համապատասխանության ստուգում	21
3. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՈՐԸ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	28
3.1. Կանանց և տղամարդկանց դրոյթունը ոլորտում	28
3.2. Գենդերային անհավասարության խնդիրների վերհանում	31
3.3. Իրավական դրոյթների գենդերային ազդեցության գնահատում	37
4. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ, ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ և ՀԵՏԱԳԱ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	70
4.1. Եզրակացություններ	70
4.2. Առաջարկություններ	72
4.3. Գենդերային հավասարության տեսանկյունից օրենսդրության կատարելագործման առաջարկներ	72
4.4. Հետագա գործողություններ	75
ՀԱՎԵԼՎԱԾ. ԱՂՅՈՒՍԱԿ	76

Հապավումների ցանկ

ԿՆԽՎԿ	«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա
ԱԱԵՀ	Արդարադատության արդյունավետության եվրոպական հանձնաժողով
ՄԻԵԿ	Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիա
ԳՇԵԻ	Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԳՎ	Գենդերային վերլուծություն
ԳԱԳ	Գենդերային ազդեցության գնահատում
ԴԸԺ	Դատավորների ընդհանուր ժողով
ԸՀ	Ընդհանուր հանձնարարականներ
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
ԵԱՀԿ	Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն
ԿԶՆ	Կայուն զարգացման նպատակներ
ՄԱԹՀՊԳ	Միավորված ազգերի կազմակերպության թմրանյութերի և հանցավորության դեմ պայքարի գրասենյակ
ԲԴԽ	Բարձրագույն դատական խորհուրդ

Հիմնական տերմինների բառարան

Տերմինների բառարանը կազմվել է Եվրոպայի խորհրդի 2016 թվականի Գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ եզրույթների բառարանի, ինչպես նաև ՄԱԹՀԴԳ-ի 2021 թվականի «Գեղեցիկ խնդիրների ներառումը ՄԱԹՀԴԳ-ի աշխատանքում» ՄԱԹՀԴԳ-ի աշխատակիցների համար նախատեսված ուղեցույցում օգտագործված տերմինների հիման վրա: Անհրաժեշտության դեպքում հղում է կատարվում կոնկրետ աղբյուրներին:

Կանանց և տղամարդկանց **հավասարակշռված մասնակցություն (balanced participation)** նշանակում է, որ քաղաքական կամ հասարակական կյանքում որոշում կայացնող ցանկացած մարմնում կանանց կամ տղամարդկանց ներկայացվածությունը չպետք է լինի 40 տոկոսից¹ ցածր:

Ֆեմինիզացիան (feminisation) կանանց թվի ավելացման գործընթացն է այն մասնագիտություններում, որտեղ, որպես կանոն, տղամարդիկ են գերակշռում²: Այն կարող է վերաբերել նաև կազմակերպությունում գեղեցիկներին դերերի փոփոխությանը՝ շեշտը դնելով իգական սեռի վրա:

Գեղեցիկ (gender) նշանակում է սոցիալական դերեր, վարքագծի տիպեր, գործունեության տեսակներ և հատկանիշներ, որոնք տվյալ հասարակությունը դիտում են որպես պատեհ կանանց և տղամարդկանց համար³:

Գեղեցիկի վերլուծությունը (gender analysis) կանանց և տղամարդկանց գեղեցիկներին դերերի իրականացման ընթացքում նրանց պայմանների, կարիքների, մասնակցության ցուցանիշների, ռեսուրսների հասանելիության և զարգացման, ակտիվների վերահսկողության, որոշումների կայացման լիազորությունների և այլնի միջև տարբերությունների ուսումնասիրությունն է⁴:

Գեղեցիկի հիմքով խտրականությունը (gender based discrimination) սոցիալական գեղեցիկներին դերերի և նորմերի հիման վրա իրականացվող ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում է, որոնք մարդուն թույլ չեն տալիս լիարժեք օգտվել մարդու իրավունքներից, ռեսուրսներից, հնարավորություններից և իր ներդրումն ու ազդեցությունն ունենալու իրավունքից: Խտրականությունը կարող է լինել՝

ուղղակի խտրականություն (direct discrimination), որը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ վերաբերմունքի տարբերությունն ուղղակիորեն և հստակ հիմնված է բացառապես կանանց կամ տղամարդկանց սեռով և առանձնահատկություններով պայմանավորված տարբերակումների վրա, որոնք չեն կարող օբյեկտիվորեն արդարացված լինել, կամ

անուղղակի խտրականություն (indirect discrimination), որը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ օրենքը, քաղաքականությունը կամ ծրագիրը կարծես թե խտրական բնույթ չեն կրում, սակայն խտրական ազդեցություն են ունենում դրանք իրականացնելիս: Դա կարող է տեղի ունենալ, օրինակ, երբ տղամարդկանց համեմատ կանայք առավել անբարենպաստ վիճակում են գտնվում կոնկրետ հնարավորությունից կամ օգուտներից օգտվելիս՝ նախկինում գոյություն ունեցող անհավասարության պատճառով: Գեղեցիկներին չեզոք օրենքի կիրառումը կարող է գոյություն ունեցող անհավասարությունը թողնել ինչպես որ կա կամ խորացնել այն⁵:

1. Աղբյուր՝ Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարականը մասնակից երկրներին՝ քաղաքական և հասարակական որոշումների կայացման գործում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության վերաբերյալ

2. Աղբյուր՝ «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գեղեցիկների գնահատում. անհատական գիւղ, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում», Եվրոպայի խորհուրդ, 2016թ.

3. Աղբյուր՝ «Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիա (Ստամբուլյան կոնվենցիա), Հոդված 3

4. Աղբյուր՝ «Գեղեցիկի հավասարության թեմայով գեկուցողներին աջակցող ուղեցույց», Եվրոպայի խորհուրդ, 2014թ.

5. Աղբյուր՝ Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի թիվ CM/Rec (2007) 17 հանձնարարականը գեղեցիկի հավասարության չափանիշների և մեխանիզմների մասին, Բացատրագիր, CM (2007)153-add, Կետ 20

Գենդերային հավասարություն (gender equality) նշանակում է երկու սեռերի համար հավասար տեսանելիություն, հնարավորությունների ընդլայնում և մասնակցություն հասարակական և մասնավոր կյանքի բոլոր ոլորտներում: Գենդերային հավասարությունը ոչ թե գենդերային տարբերության, այլ գենդերային անհավասարության հակառակն է և նպատակ ունի նպաստել հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց լիարժեք ներգրավվածությանը: Այն նշանակում է հավասարապես ընդունել և գնահատել կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերությունները, ինչպես նաև տարբեր դերերը, որոնք նրանք կատարում են հասարակությունում: Գենդերային հավասարությունը ներառում է տարբերվելու իրավունքը: Սա նշանակում է հաշվի առնել կանանց և տղամարդկանց միջև գոյություն ունեցող տարբերությունները, որոնք կապված են դասի, քաղաքական հայացքների, կրոնի, էթնիկ ծագման, ռասայի և սեռական կողմնորոշման հետ: Գենդերային հավասարությունը նշանակում է քննարկել, թե ինչպես կարելի է ավելի հեռուն գնալ, փոխել հասարակությունում այն կառուցակարգերը, որոնք նպաստում են կանանց և տղամարդկանց միջև ուժերի անհավասար հարաբերակցությունից բխող հարաբերությունների պահպանմանը, և հասնել կանանց և տղամարդկանց տարբեր արժեքների և առաջնահերթությունների ավելի լավ հավասարակշռության⁶:

Դե յուրե հավասարություն (de jure equality) (երբեմն անվանում են **ֆորմալ հավասարություն (formal equality)**) կամ «թղթային կառավարում» նշանակում է օրենքով նախատեսվող հավասարություն:

Դե ֆակտո հավասարությունը (de facto equality) նշանակում է փաստացի հավասարությունը: Հավասարությունը չի նշանակում, որ կանայք և տղամարդիկ նույնն են կամ դառնում են նույնական, այլ, ավելի շուտ, նրանց նմանություններն ու տարբերություններն ընդունվում և հավասարապես գնահատվում են, և նրանց հնարավորություններն ու օգուտները դառնում և մնում են հավասար: Սա նշանակում է կանանց և տղամարդկանց հավասարություն ռեսուրսների կամ օգուտների բաշխման կամ ծառայությունների հասանելիության հարցում, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի բազմազանության ճանաչում:

Գենդերային հավասարագորությունը (gender equity) վերաբերում է կանանց և տղամարդկանց միջև պարտականությունների և օգուտների բաշխման արդարացիությանն ու արդարությանը: Արդարություն ապահովելու համար հաճախ անհրաժեշտ է ձեռնարկել միջոցներ փոխհատուցելու դարերով եկած սոցիալական անբարենպաստ վիճակի համար, որը կանանց և տղամարդկանց խանգարում է գործել հավասար պայմաններով: Հավասարագորությունը միջոցն է, հավասարությունը՝ արդյունքը:

Գենդերային խնդիրներն անտեսող («կույր») (gender blind) նշանակում է չընդունել, որ կանանց/աղջիկների և տղամարդկանց/տղաների դերերն ու պարտականությունները տրվում են նրանց սոցիալական, մշակութային, տնտեսական և քաղաքական որոշակի համատեքստում և պայմաններով: Սա նշանակում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալապես սահմանված տարբեր գործառնությունների, պարտականությունների և հնարավորությունների անտեսում: Գենդերային տարբերությունները հաշվի չառնող քաղաքականություններն ու գործունեությունը հիմնված են տղամարդկանց գործունեությունից ստացված տեղեկատվության վրա և/կամ ենթադրում են, որ քաղաքականությունից կամ գործունեությունից տուժածներն ունեն նույն (տղամարդկանց) կարիքներն ու շահերը:

Գենդերային չեզոքությունը (gender neutral) վերաբերում է ամեն ինչին՝ հասկացություն, էություն, լեզվաոճ, որը իզական կամ արական սեռի հետ կապված չէ: Այս օրենքները, քաղաքականությունները կամ գործողությունները կոնկրետ ուղղված չեն ո՛չ կանանց, ո՛չ տղամարդկանց, և ենթադրվում է, որ դրանք հավասարապես ազդում են երկու սեռի վրա: Այդուհանդերձ, դրանք կարող են լինել, ըստ էության, գենդերային տարբերությունները հաշվի չառնող:

Գենդերային առումով չեզոք, զգայուն և փոխակերպման ունակ (gender-neutral, gender-sensitive and gender-transformative). Գենդերային բաղադրիչը ներառելու հիմնական նպատակն այնպիսի զարգացման ծրագրերի և քաղաքականությունների նախագծումն ու իրականացումն է, որոնք.

- ▶ չեն ամրապնդում առկա գենդերային անհավասարությունները (**գենդերային առումով չեզոք (gender-neutral)**)
- ▶ փորձում են շտկել գենդերային անհավասարությունները (**գենդերազգայուն (gender-sensitive)**)

6. Աղբյուր՝ ԵՄ նախարարների կոմիտեի թիվ CM/Rec (2007) 17 հանձնարարականը գենդերային հավասարության չափանիշների և մեխանիզմների մասին, Բացատրագիր, CM (2007)153-add, Կետ 20

- ▶ փորձում են վերասահմանել կանանց և տղամարդկանց գենդերային դերերն ու հարաբերությունները (**գենդերային առումով դրական/տրանսֆորմատիվ (gender-positive/transformative)**):

Գենդերային բաղադրիչի ներառումը (gender mainstreaming) քաղաքականության ձևավորման գործընթացների (վերա)կազմակերպումն է, կատարելագործումը, մշակումն ու գնահատումը, որպեսզի բոլոր մակարդակներում և բոլոր փուլերում գենդերային հավասարության բաղադրիչը ներառվի բոլոր քաղաքականություններում քաղաքականության մշակմանը մասնակցող սուբյեկտների կողմից: Սա ռազմավարություն է, որի նպատակն է կանանց և տղամարդկանց մտահոգություններն ու փորձը դարձնել բոլոր քաղաքական, տնտեսական և հասարակական ոլորտներում քաղաքականությունների և ծրագրերի նախագծման, իրականացման, մշտադիտարկման և գնահատման անբաժանելի ուղղություն, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն, և անհավասարություն թույլ չտրվի⁷:

Գենդերային կարծրատիպերն (gender stereotypes) ընդհանուր դիրքորոշումներ, կարծիքներ կամ դերեր են, որոնք կիրառվում են որոշակի սեռի նկատմամբ՝ հիմնվելով անհիմն ամրագրված ենթադրությունների վրա: Գենդերային կարծրատիպերը շարունակում են լայն տարածում ունենալ և հաճախ կողմնակալության և գենդերային հիմքով խտրականության պատճառ են դառնում: Գենդերային կարծրատիպերը կառավարվում են հասարակության կողմից և արտացոլում են ընդհանուր սոցիալական նորմերն ու պատկերացումները, թե ինչպես պետք է վարվի տղամարդը կամ կինը: Այս պատկերացումները հաճախ ամրապնդվում կամ վերարտադրվում են լրատվամիջոցների, կրոնի և գլոբալ քաղաքական և տնտեսական գործընթացների միջոցով: Կարծրատիպերը որոշիչ դեր են խաղում հասարակության մեջ գենդերային անհավասարության խորացման գործում:

Գենդերային նորմերը (gender norms) պատկերացումներ են այն մասին, թե ինչպիսին պետք է լինեն կանայք ու տղամարդիկ և ինչպես նրանք պետք է վարվեն: Մարդիկ յուրացնում և սովորում են այս «կանոնները» վաղ հասակում, ինչը ստեղծում է գենդերային սոցիալիզացիայի և կարծրատիպերի կենսափուլ: Այլ կերպ ասած՝ գենդերային նորմերն այն չափանիշներն ու ակնկալիքներն են, որոնց, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում է սեռական ինքնությունը՝ այն տիրույթում, որը տվյալ պահին սահմանում է կոնկրետ հասարակությունը, մշակույթն ու համայնքը:

Գենդերային ազդեցության գնահատումը (gender impact assessment) գենդերային համապատասխան չափանիշների համաձայն ներկա իրավիճակի և միտումների՝ առաջարկվող օրենքի կամ քաղաքականության ներդրման արդյունքում ակնկալվող զարգացման հետ համեմատման և գնահատման գործընթացն է: Այն գենդերային հավասարության տեսանկյունից կոնկրետ հարցերի վերաբերյալ իրականացվող ցանկացած քաղաքականության կամ գործունեության տարբեր հետևանքների (դրական, բացասական կամ չեզոք) գնահատումն է⁸:

Ըստ սեռի առանձնացված տվյալները (sex-disaggregated data) ներկայացնում են, առանձին վերցրած, կանանց և տղամարդկանց վերաբերյալ բոլոր վիճակագրությունների հավաքագրումն ու ներկայացումը: Դա նշանակում է, որ բոլոր տվյալները խաչաձև դասակարգվում են ըստ սեռի՝ ներկայացնելով տեղեկատվությունը յուրաքանչյուր սեռի՝ կանանց և տղամարդկանց, և երբեմն տղաների և աղջիկների համար առանձին: Ըստ սեռի առանձնացված տվյալները արտացոլում են գործառնությունները, մասնաբաժինը, մասնակցությունն ու միջոցառումներին ներկայությունը՝ թվերով կամ տոկոսներով: Ըստ սեռի առանձնացված տվյալները կարևոր են տվյալ պահին հասարակությունում կամ կոնկրետ ոլորտում գենդերային տարբերությունների իրականությունը գնահատելու և գենդերային հավասարության խոչընդոտները բացահայտելու համար:

Ըստ գենդերի առանձնացված տվյալներն (gender-disaggregated data) ըստ գենդերի ստացված արդյունքների հավաքագրումն ու վերլուծությունն է, կամ, այլ կերպ ասած, կանանց և տղամարդկանց սոցիալական կարգավիճակի և սոցիալ-տնտեսական դերի վերաբերյալ տվյալները:

«Գենդերային բաղադրիչի ներառումը» (“gender perspective”) կանանց և տղամարդկանց վրա ազդեցության կամ հավանական ազդեցության հնարավոր տարբեր եղանակներին հատուկ ուշադրություն դարձնելու կամ այդ խնդրին հատուկ մոտեցում ցուցաբերելու կամ այն ուսումնասիրելու

7. Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի կողմից համաձայնեցված՝ Միավորված ազգերի կազմակերպության համակարգի բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներառման վերաբերյալ թիվ 1997/2 եզրակացությունների ամփոփում: ECOSOC-ի թիվ 1997/2 բանաձև
8. Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ, 2016թ., Գենդերային ազդեցության գնահատում. գենդերային բաղադրիչի ներառման գործիքակազմ

միջոց է: Այն նաև կոչվում է «գենդերային տեսապակու» կիրառում կամ դրա միջոցով դիտում: Ինչ-որ իմաստով դա հենց այդպես է՝ ֆիլտր կամ ոսպնյակ, որը հատուկ ընդգծում է կանանց և տղամարդկանց իրական կամ հավանական տարբերությունները:

Ժամանակավոր հատուկ միջոցները (temporary special measures) վերաբերում են կանանց և տղամարդկանց փաստացի (*de facto*) հավասարության խթանմանն ուղղված գործողություններին, որոնք կարճաժամկետ հեռանկարում կարող են բարենպաստ լինել կանանց համար: Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշվում է. «Մասնակից պետությունների կողմից տղամարդկանց և կանանց միջև փաստական հավասարության հաստատումն արագացնելուն նպատակաուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրականություն, ինչպես սահմանված է սույն Կոնվենցիայով, սակայն դա ոչ մի դեպքում չպետք է հանգեցնի անհավասար կամ տարբերակված ստանդարտների պահպանման. այդ միջոցները կվերացվեն, երբ հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակներն իրականություն կդառնան»⁹:

Գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող գործողությունների բյուջեի կազմումը (gender-responsive budgeting) մեթոդ է՝ որոշելու, թե որքանով են պետական ծախսերը շեղվել կամ մոտեցել գենդերային հավասարության ապահովման նպատակին:

9. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մաս

Ամփոփ բովանդակություն

Դատական համակարգում գենդերային հավասարության նկատառումները ներառելու համար կենսական նշանակություն ունի այն, որ Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքն ու դրանից բխող իրավական ակտերն ապահովեն գենդերային բաղադրիչին արձագանքող իրավական շրջանակ: Յուրաքանչյուր օրենք ունի իր ազդեցությունը՝ լինի դա միտումնավոր, թե ոչ միտումնավոր: Ոչ մի օրենք չունի չեզոք ազդեցություն, հատկապես, եթե կոնկրետ դերակատարների, ինչպես օրինակ՝ կանանց դիրքորոշումը սկզբնական շրջանում հավասար չէ: Գենդերային բաղադրիչը դիտարկում է ոչ միայն այն, թե ինչպես հասնել դատական համակարգում ղեկավար պաշտոններում տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված ներկայացվածության՝ խրախուսելով դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում կանանց առավել լայն ներգրավվածությունը, այլև անդրադառնում է տղամարդկանց և կանանց միջև գոյություն ունեցող կառուցակարգային անհավասարությանը՝ բարելավելով նրանց հասանելիությունը ռեսուրսներին կամ դրանց նկատմամբ վերահսկողությունը և ընդլայնելով որոշումների կայացման գործընթացներին մասնակցելու նրանց հնարավորությունները:

Սույն գեկույցը նախատեսում է Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքի և դրանից բխող իրավական ակտերի, մասնավորապես՝ Դատավորների ընդհանուր ժողովի գործունեության կարգի, դատավորների գործունեության գնահատման մեթոդաբանության և կարգի, Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջների, ինչպես նաև դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների գենդերային ազդեցության գնահատում (ԳԱԳ): Այն նպատակ ունի բացահայտել նշված իրավական ակտերի ազդեցությունը հասարակության մեջ գենդերային հարաբերությունների վրա:

Հիմնական հարցը, որ տրվում է այս գեկույցում, այն է, թե արդյո՞ք Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը *նվազեցնում, պահպանում* թե *ավելացնում են* կանանց և տղամարդկանց միջև գենդերային անհավասարությունները: Ձեկույցն անդրադառնում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության վրա ակնկալվող ազդեցություններին, այլ ոչ թե միայն խտրականության արգելման հետ կապված հետևանքներին: Ձեկույցում փորձ է արվում գնահատել գենդերային հավասարության տեսանկյունից տարբեր հետևանքները՝ դրական, բացասական կամ չեզոք:

Ձեկույցը կազմվել է Եվրոպայի խորհրդի միջազգային փորձագետ տիկին Էյլին Սկիննիդերի¹⁰ կողմից:

Եզրակացություններ

Ձեկույցում ներկայացվում է երեք հիմնական եզրակացություն՝

1. Դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը հիմնականում կազմվել են օգտագործելով գենդերային տեսանկյունից չեզոք մոտեցում, որը հիմնված է այն ենթադրության վրա, որ ձևավորված դատական համակարգից հավասարապես օգտվում են դատական իշխանության բոլոր անդամները: Առաջին հայացքից այդ դրույթները թվում են գենդերային առումով չեզոք և ոչ խտրական: Սակայն Հայաստանի դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ վերջերս կատարված հետազոտությունը ցույց տվեց, որ հասարակության մեջ գոյություն ունեցող «կանանց» և «տղամարդկանց» աշխատանքի վերաբերյալ

10. Տիկին Էյլին Սկիննիդերն արդարադատության, գենդերային և մարդու իրավունքների հարցերով միջազգային փորձագետ է և Քրեական իրավունքի բարեփոխումների միջազգային կենտրոնի ավագ մասնագետ: Մասնագիտությամբ իրավաբան, միջազգային հանրային իրավունքի բնագավառում իրավագիտության բակալավրի (Սասկաչևանի համալսարան, 1987թ.) և մագիստրոսի (LSE, 1996թ.) աստիճան ունեցող տիկին Սկիննիդերն ունի ազգային մակարդակում մարդու իրավունքների և քրեական արդարադատության ոլորտի միջազգային չափանիշների իրականացման վերաբերյալ հետազոտությունների անցկացման, գլոբալ գործիքների մշակման և տեխնիկական օժանդակության ցուցաբերման ավելի քան 20 տարվա փորձ: Տիկին Սկիննիդերը նաև աշխատել է Եվրոպայի խորհրդի Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի հարցերով փորձագիտական խմբի (GREVIO) հետ:

գենդերային կարծրատիպերը և չգիտակցված գենդերային կողմնակալությունը հանգեցրել են արդարադատության համակարգում կանանց՝ ներառյալ կին դատավորների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի¹¹: Երբ գենդերային անհավասարությունը խորապես արմատավորվում է սոցիալական և ինստիտուցիոնալ կառուցակարգերում և ընդունվում շատ կանանց և տղամարդկանց կողմից, ապա գենդերային առումով չեզոք թվացող դրույթներն իրականում հաշվի չեն առնում գենդերային բաղադրիչը: Այս մոտեցումն անտեսում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական տարբեր դերերն ու պարտականությունները և այն, թե ինչպես է դա տարբեր փորձառություններ ստեղծում կին և տղամարդ դատավորների համար: Դա նպաստում է կանանց և տղամարդկանց միջև գենդերային անհավասարությունների **պահպանմանը**:

2. Դատական օրենսգրքըն իսկապես պարունակում է գենդերազգային մոտեցման կիրառմամբ մշակված որոշակի իրավական դրույթներ, որոնց նպատակն է **նվազեցնել** գենդերային անհավասարությունը: Օրենսդրորեն սահմանված քվոտաների բանաձևը փորձում է շտկել դատական պաշտոններում կանանց անբավարար ներկայացվածությունը, մինչդեռ կոնկրետ «հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի որդեգրման դեպքում արձակուրդում» գտնվող դատավորներին վերաբերող դրույթները թույլ են տալիս վերաբերմունքի տարբերակում՝ կախված սեռից և կանանց ու տղամարդկանց առանձնահատկություններից, մասնավորապես, «չպատժել» այն կին դատավորներին, ովքեր որոշակի իրավիճակներում մայր են դառնում:

ա. Ինչ վերաբերում է գենդերային քվոտաներին, ապա դրանք, որպես կանոն, դիտարկվում են որպես ժամանակավոր հատուկ միջոց դատական համակարգում կանանց ներկայացվածության զգալի պակասը լրացնելու համար: Սակայն դատական օրենսգրքում ներկայացված քվոտաների բանաձևը, որը պետք է հաշվի առնվի դատավորի թեկնածուների ցուցակը կազմելիս, ունի 25 տոկոսի հավասար ցածր շեմ, ինչը շատ ավելի ցածր է Եվրոպայի խորհրդի կողմից առաջարկվող 40%-ից: Դատական օրենսգրքում ներկայացված քվոտավորման մյուս բանաձևը նախատեսված է ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների ընտրության համար, որոնք ԲԴԽ-ի տասն անդամից հինգն են: Այս բանաձևը պահանջում է, որ նույն սեռի ներկայացուցիչների թիվը հնարավորինս սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով, ինչը նշանակում է, որ պակաս ներկայացված սեռին մնում է հինգ տեղից երկուսը (40 տոկոս): Սակայն, եթե մենք հաշվի առնենք ԲԴԽ-ի ողջ կազմը, ապա քվոտայի այս բանաձևը պահանջում է, որ խորհրդի տասը անդամից միայն երկուսը լինեն պակաս ներկայացված սեռից (20 տոկոս), ինչը կրկին Եվրոպայի խորհրդի առաջարկած 40 տոկոսից շատ ավելի ցածր է: Բացի այդ, ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների ընտրության քվոտավորման բանաձևը թույլ է տալիս երկու բացառություն, եթե քվեարկությունը խախտում է այդ բանաձևը: Առաջին բացառությունը պահանջում է, որ նույն սեռի ներկայացուցիչների թիվը հնարավորինս սահմանափակվի առավելագույնը չորս անդամով, ինչը նշանակում է, որ պակաս ներկայացված սեռին մնում է հինգ տեղերից մեկը (20 տոկոս): Երկրորդ բացառությունը թույլ է տալիս անտեսել բանաձևը: Չկան նաև քվոտավորման բանաձևեր, որոնք կիրառվում են առաջխաղացման ցուցակներում կամ դատարաններում բարձր պաշտոնների համար կամ գենդերային հավասարակշռություն ապահովելու համար այն հանձնաժողովներում, որոնք գնահատում կամ ընտրում են դատավորներին:

բ. Ինչ վերաբերում է հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի որդեգրման հետ կապված միջոցառումներին, ապա այս դրույթները կարևոր են այդ պատճառներով արձակուրդում գտնվող կանանց «չպատժելու» համար: Այդուհանդերձ, չկան ծնողական պարտականությունները և այն մարտահրավերները համատեղելու ակտիվ միջոցները, որոնց կանայք անհամաչափորեն բախվում են իրենց ընտանեկան և մասնագիտական կյանքում:

3. Չկար բացահայտ խտրական բնույթ կրող որևէ իրավական դրույթ: Սակայն, միակ մտահոգությունը, որտեղ հնարավոր է գենդերային անհավասարության **աճ** արձանագրվեր, դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագծի դրույթներն են: Որոշման նախագիծը ներառում է այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք են աշխատանքի և հանգստի ռեժիմը, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանների սահմանումը, որոնք բավականին կոշտ են աշխատավայրում ներկայությունն ապահովելու, ոչ ճկուն աշխատաժամեր սահմանելու և ժամերն ամրագրելու: Նպատակով դատարան մուտք գործելու ու ելքի համար մագնիսական քարտերի օգտագործումը պահանջելու տեսանկյունից: Մտահոգություն կա, որ գնահատված նորմերն արտացոլում են մասնագիտությանը լիակատար նվիրվածության գաղափարախոսությունը: Չնայած չեզոք թվացող այս արժեքային նորմերը բացասաբար են

11. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

ազդում այն կանանց վրա, ովքեր ավելի շատ խնամատարի պարտականություններ ունեն, քան տղամարդիկ, կամ ընտանեկան պարտականությունների պատճառով աշխատելու նրանց նվիրվածությունը նվազել է: Գենդերային հավասարության շարժման հույսը, որ տղամարդիկ կանանց հետ հավասարապես կկիսեն ընտանեկան կյանքի կարիքները, չի արդարացել, քանի որ կանայք շարունակում են կրել երեխաների դաստիարակությամբ և տնային տնտեսությամբ զբաղվելու չվճարվող աշխատանքի հիմնական պատասխանատվությունը: Ոչ միայն ավելացել են կանանց ընտանեկան պարտականությունները, այլև կանայք հաճախ հայտնվում են ոչ շահեկան վիճակում՝ կանանց որպես խնամատար համարելու բացասական կարծրատիպերի պատճառով: Դատական համակարգում և ղեկավար պաշտոններում կանանց բացակայությունը կարող է պայմանավորված լինել այն միջոցների բացակայությամբ, որոնք կարգավորում և վերացնում են այն դժվարությունները, որոնց կանայք ավելի շատ են բախվում, քան տղամարդիկ՝ ընտանեկան և մասնագիտական կյանքը կազմակերպելիս: Դրա արդյունքը դատական համակարգում կանանց մասնակցության հավասար հնարավորությունների բացակայությունն է՝ կախված նրանց տարբեր փորձառություններից և կարիքներից:

Դատական օրենսգրքում գենդերային հավասարությանը հատուկ անդրադարձ չի կատարվում, և չնայած այն նախատեսում է գենդերային հավասարակշռության բարձրացմանն ուղղված որոշակի ակտիվ միջոցառումներ, այդուամենայնիվ, քիչ ուշադրություն է դարձվում կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման ակտիվ միջոցներին, ինչպիսիք են կառավարման և առաջնորդության դերերում կանանց ներգրավվածության ապահովումը: Չկա նաև հստակ դրույթ կամ ծրագիր այն մասին, թե ինչպես ձեռնարկել միջոցներ և փոխել գենդերային դերերի վերաբերյալ վերաբերմունքը, նորմերն ու ընկալումները, որոնք խանգարում են կանանց իրականացնել հավասարության իրենց իրավունքները: Ինչպես ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեն է նշել Հայաստանի մասին հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ իր եզրափակիչ դիտարկումներում, նախապատվությունը նախկինի պես տրվում է գենդերային չեզոք մոտեցմանը¹²: Գենդերացման հետևանքների կամ կանանց վրա հնարավոր անհամաչափ ազդեցության մասին գրեթե ոչ մի վկայակոչում չկա: Դա հանգեցնում է ուղղակի, ինչպես նաև անուղղակի խտրականությունից կանանց ոչ պատշաճ պաշտպանությանը, խոչընդոտում է կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ ֆորմալ և բովանդակային հավասարության ձեռքբերմանը, և հանգեցնում է կանանց իրավունքների ճանաչման և պահպանման հատվածական մոտեցմանը¹³:

Առաջարկություններ

Այս եզրակացություններից հետևում են առաջարկությունները.

1. Անհրաժեշտ է գենդերային հավասարությունը դարձնել դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակներից մեկը: Երբ գենդերային հավասարության ապահովումը հստակ սահմանված նպատակ է, ապա կա այդ նպատակն իրականացնելու համար ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների մշակման մասին մտածելու շարժառիթ: Դրան նպաստում են կանանց և տղամարդկանց մտահոգություններն ու փորձը դատական օրենսգրքի անբաժանելի ուղղություն դարձնելուն ուղղված ջանքերը, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես շահեն, և անհավասարություն թույլ չտրվի: Դա անհրաժեշտ է սոցիալական գենդերային դերերի և նորմերի հիման վրա իրականացվող ցանկացած տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումը վերացնելու նպատակով, որոնք մարդկանց թույլ չեն տալիս լիարժեք օգտվել մարդու իրավունքներից, ռեսուրսներից, հնարավորություններից, ինչպես նաև սեփական ներդրումն ու ազդեցությունն ունենալու իրավունքից:

2. Անհրաժեշտ է խստացնել արդեն իսկ գործող ժամանակավոր հատուկ միջոցները՝ դատարանների բոլոր ատյաններում, բարձր պաշտոններում և չափանիշներ սահմանող ու որոշումներ կայացնող մարմիններում գենդերային հավասարակշռության ապահովումն առավել արդյունավետ կերպով խթանելու համար: Դա ներառում է գենդերային իրական հավասարակշռության խթանումը, ինչպես նկարագրված է Եվրոպայի խորհրդի՝ հավասարակշռված մասնակցության վերաբերյալ սահմանման մեջ՝ մասնակցությունը թե՛ տղամարդկանց և թե՛ կանանց դեպքում չպետք է լինի 40 տոկոսից ցածր: Ցանկալի արդյունք ապահովելու համար բավարար այս թիվը կարող է վիճարկել ակնհայտ «գենդերային չեզոք» ստատուս քվոն, որը,

12. ԿՆԽՎԿ կոմիտեն՝ Հայաստանի մասին 5-րդ և 6-րդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ իր եզրափակիչ դիտարկումներում, 2016թ.

13. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

որպես կանոն, արտացոլում է տղամարդու նորմերը, և միաժամանակ կարող է խթանել կանանց համար կարևոր էական փոփոխությունները:

3. Անհրաժեշտ է վերանայել դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագիծը՝ ներառելով այնպիսի միջոցներ, որոնք կհարմարեցնեն և կհամատեղեն աշխատանքն ու անձնական կյանքն այնպիսի եղանակներով, որոնք գենդերային տրանսֆորմատիվ մոտեցում են ցուցաբերում, այլ ոչ թե ամրապնդում են գոյություն ունեցող գենդերային կարծրատիպերը: Եթե ներդրվում են այնպիսի միջոցներ, որոնք նպաստում են աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության ապահովմանը (օրինակ՝ ճկուն ժամանակացույց և հեռավար աշխատանք, կես դրույքով կամ ժամանակավորապես կրճատված աշխատանքային ժամեր, մուտքի/ելքի գրանցման բացառում), սակայն անտեսում են գերազանցապես տղամարդկանցով ներկայացված մշակույթը, ապա այն կանայք, ովքեր ձգտում են օգտվել ճկուն աշխատանքային պրակտիկայից, կարող են դիտվել որպես պահանջներին չհամապատասխանող կամ թույլ մասնագետներ, որոնք նախընտրում են իրենց կարիերայի ընթացքում այդքան ներդրում չունենալ, որքան տղամարդիկ: Աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռության ցուցանիշներն ուսումնասիրելիս կարևոր է, որ այն չբնութագրվի որպես բացառապես կնոջ խնդիր կամ խնդիր, որը կենտրոնանում է բացառապես մայրության վրա, քանի որ այն ամրապնդում է հնացած այն պատկերացումները, որ կանայք ավելի քիչ են մտածում իրենց կարիերայի մասին, քան տղամարդիկ, և որ տղամարդիկ ավելի քիչ են հետաքրքրված ընտանեկան կյանքով, քան կանայք: Անհրաժեշտ է կենտրոնանալ կառուցակարգային և ինստիտուցիոնալ գործոնների վրա, որոնք սահմանափակում են ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց կարիերայի աճը դատական համակարգում իրենց մասնագիտական գործունեության ընթացքում:

Ավելի կոնկրետ առաջարկություններ ներկայացված են վերջին բաժնում և կից աղյուսակում:

1. Ներածություն

Դատական համակարգում գենդերային հավասարությանն ուղղված աշխատանքն ընդհանուր ճանաչում գտած սոցիալական նպատակ է: Որակյալ արդարադատությունն ապահովելու ունակ դատական մարմինների բարեկարգությունն ու անկախությունը կախված է որևէ մեկին չբացառելու հանգամանքից: Հասարակությունը և այն անձինք, ովքեր հանգամանքների բերումով առնչվում են արդարադատության համակարգի հետ, կսկսեն ավելի շատ վստահել դատական համակարգին, որն արտացոլում է հասարակության բազմակարծությունն ու բազմազանությունը: Պետությունը՝ որպես դատական մարմինների գործատու, պարտավոր է խթանել գենդերային հավասարությունը դատական համակարգի կառավարման գործում՝ սկսած աշխատանքի ընդունման և մասնագիտական առաջխաղացման պայմաններից, վերջացրած աշխատանքային պայմաններին, աշխատաժամերին և աշխատանքի անվտանգությանը վերաբերող հարցերով:

Դատական համակարգում գենդերային հավասարության նկատառումները ներառելու համար կենսական նշանակություն ունի այն, որ Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքն ու դրանից բխող իրավական ակտերն ապահովեն գենդերազգային և գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող իրավական շրջանակ: Այն պահանջում է գենդերային բաղադրիչի ներառումը օրենսդրական գործընթացի բոլոր բաղադրիչներում՝ սկսած նախագծումից, իրականացումից, մշտադիտարկումից և գնահատումից: Գենդերային բաղադրիչի ներառումը դիտարկում է ոչ միայն այն, թե ինչպես հասնել դատական համակարգում ղեկավար պաշտոններում սեռերի առումով հավասարակշռված ներկայացվածության՝ խրախուսելով դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում կանանց առավել լայն ներգրավվածությունը, այլև անդրադառնում է տղամարդկանց և կանանց միջև գոյություն ունեցող կառուցակարգային անհավասարությանը՝ բարելավելով նրանց հասանելիությունը ռեսուրսներին կամ դրանց նկատմամբ վերահսկողությունը և ընդլայնելով որոշումների կայացման գործընթացներին մասնակցելու նրանց հնարավորությունները:

Գենդերային ազդեցության գնահատման իրականացում

Սույն զեկույցը նախատեսում է Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքի և դրանից բխող իրավական ակտերի, մասնավորապես՝ Դատավորների ընդհանուր ժողովի գործունեության կարգի, դատավորների գործունեության գնահատման մեթոդաբանության և կարգի, Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջների, ինչպես նաև դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների գենդերային ազդեցության գնահատում (ԳԱԳ): Յուրաքանչյուր ակտ ունի իր ազդեցությունը՝ լինի դա միտումնավոր, թե ոչ միտումնավոր: Ոչ մի իրավական ակտ չունի չեզոք ազդեցություն, հատկապես, եթե կոնկրետ դերակատարների, ինչպես օրինակ՝ կանանց դիրքորոշումը սկզբնական շրջանում հավասար չէ: ԳԱԳ գործիքի նպատակն է բացահայտել հասարակության մեջ գենդերային հարաբերությունների վրա տարբեր օրենքների ազդեցությունը և ամրապնդել դատական օրենսգրքում և դրանից բխող իրավական ակտերում գենդերային հավասարությանն ուղղված գործողությունների ուղղությունները: Օրենքները կարող են առավել բարենպաստ լինել միայն այն դեպքում, եթե կառավարությունները գիտակցում են տվյալ օրենքի հետևանքները: Բացի այդ, դատական մարմինները կարող են գենդերային խնդիրների նկատմամբ դառնալ ավելի զգայուն՝ ավելի լավ հասկանալով, թե ինչպես կարող են դատական համակարգում ձևական և ոչ ձևական դրույթները, քաղաքականությունը, գործելակերպն ու ընթացակարգերն ամրապնդել գենդերային անհավասարությունը և գենդերային կարծրատիպերը, և ինչ կարելի է ձեռնարկել գենդերային հավասարության ապահովման համար:

Հիմնական հարցը, որ տրվում է այս զեկույցում, այն է, թե արդյո՞ք Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը *նվազեցնում, պահպանում կամ ավելացնում են* կանանց և տղամարդկանց միջև գենդերային անհավասարությունները¹⁴:

Ընդհանուր գաղափարն է անդրադառնալ կանանց և տղամարդկանց հավասարության վրա ակնկալվող ազդեցություններին, այլ ոչ միայն խտրականության արգելման հետ կապված

14. Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ, 2016թ., Գենդերային գործունեության ազդեցության գնահատում. գենդերային խնդիրների ներառման գործիքակազմ, Կետ 1

հետևանքներին: Նախատեսվում է գնահատել գենդերային հավասարության տեսանկյունից տարբեր հետևանքները՝ դրական, բացասական կամ չեզոք:

Գենդերային ազդեցության գնահատման հիմքում ընկած են Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի նկատմամբ մասնակից պետությունների պարտավորությունները, մասնավորապես, կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքն իրենց իրավական համակարգերում ներառելու, խտրական բնույթ կրող բոլոր օրենքները վերացնելու և կանանց նկատմամբ խտրականությունը արգելող օրենքներ ընդունելու պարտավորությունը: Առանցքային մյուս փաստաթուղթը՝ Պեկինի հռչակագիրը և գործողությունների հարթակը, հստակեցրել է «գենդերային գործոնների» և «գնահատման» միջև կապը և ներկայացրել է գենդերային բաղադրիչի ներառման գաղափարը, որն ազդեց գենդերային հավասարության հասնելու ձևի վրա և դուռ բացեց գենդերային ազդեցության գնահատման համար: ՏՀԶԿ-ն օգտագործում է «գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող գնահատում» ձևակերպումը, որի նպատակն է աջակցել կանանց, տղամարդկանց, տղաների և աղջիկների խնդիրները ներկայացնող, դրանց համար պատասխանատու, նրանց իրավունքները հարգող և անվտանգության և արդարադատության ոլորտում նրանց կոնկրետ կարիքները հաշվի առնող անվտանգության և արդարադատության հարցերով ինստիտուտների ստեղծմանը¹⁵: Եվրոպական միությունում ԳԱԳ-ը դիտվում է որպես գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող գործիքներից մեկը, որը գենդերային հավասարության հասնելու ընդհանուր ռազմավարությունն է: «Անդամ պետությունների և ԵՄ կառույցների կողմից Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների հարթակի իրականացման ստուգում. ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ցուցանիշներ» թեմայով Եվրոպայի խորհրդի 2006 թվականի եզրակացություններում նշվում էր, որ գենդերային բաղադրիչի ներառման պաշտոնական հանձնառությունն ու ձևական կառուցակարգերը բավարար չեն, և որ անհրաժեշտ են համապատասխան գործնական միջոցառումներ համապատասխան ոլորտներում¹⁶: Բացի այդ, այստեղ մասնակից պետություններին և Հանձնաժողովին կոչ էր արվում օրենքներ, քաղաքականություն, ծրագրեր և նախագծեր մշակելիս բարելավել և ամրապնդել գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող մեթոդների մշակումն ու կիրառումը, մասնավորապես, գենդերային խնդիրները հաշվի առնող գործողությունների բյուջեի կազմում և գենդերային ազդեցության գնահատում: 2016 թվականին Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտը տարածել էր գենդերային ազդեցության գնահատման գործիքակազմը, որը հիմք է հանդիսացել այս զեկույցի համար¹⁷:

Դատական օրենսգրքերը միշտ քաջատեղանքով չափազանց կարևոր են գենդերային ազդեցության գնահատման համար: Կա միջազգային և ազգային իրավական պարտավորությունների հիմք՝ դատական համակարգի վերաբերյալ օրենքներում գենդերային բաղադրիչը ներառելու, ինչպես նաև դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածությունն ապահովելու համար: Շատ կարևոր է, որ դատական համակարգն արտացոլի հասարակության կազմը, որպեսզի այն ընկալվի որպես օրինական, և դրանով իսկ պաշտպանվեն մարդու իրավունքները, պահպանվեն ժողովրդավարության սկզբունքները և օրենքի գերակայությունը: Այն նպաստում է գենդերագային դատական համակարգի զարգացմանը, որը հիմնված չէ գենդերային կարծրատիպերի վրա, գենդերային բաղադրիչի ներառմանը, փաստարկման հնարավորությունների ընդլայնմանը և կանանց համար արդարադատության մատչելիության բարձրացմանը: Գենդերային հավասարությունն ինքնին կարևոր է: Դատավոր դառնալու և մասնագիտական առաջխաղացում ունենալու համար կանայք և տղամարդիկ պետք է ունենան հավասար հնարավորություններ: Օրենքները պետք է ճանաչեն կանանց և տղամարդկանց սոցիալ-մշակութային և տնտեսական պայմանների միջև եղած տարբերությունը և հավասարապես օգուտ ստանալու համար տարբերակված վերաբերմունքի անհրաժեշտությունը:

Սույն զեկույցի նպատակն ու կառուցվածքը

Սույն զեկույցը կբացահայտի իրավական ակտերում գենդերային հավասարության բաղադրիչը ներառելու մակարդակը և կընդգծի մարտահրավերներն ու թերությունները: Կատարված

15. ՏՀԶԿ, 2009թ., Գենդերային խնդիրների ներառման և գենդերային հավասարության իրականացման գործիքակազմ, կետ 1
16. Անդամ պետությունների և ԵՄ կառույցների կողմից Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների հարթակի իրականացման ստուգում. ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ցուցանիշներ» թեմայով Եվրոպայի խորհրդի եզրակացությունները, ինչպես վկայակոչում է Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտը, 2016թ., Գենդերային ազդեցության գնահատում, Գենդերային բաղադրիչի ներառման գործիքակազմ
17. Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ, 2016թ., Գենդերային ազդեցության գնահատում, Գենդերային խնդիրների ներառման գործիքակազմ, տես [eige_gender_impact_assessment_gender_mainstreaming_toolkit \(1\).pdf](#).

վերլուծության հիման վրա զեկույցը ներկայացնում է առաջարկություններ այն մասին, թե ինչպես կարելի է ընդլայնել գեղերային բաղադրիչի ներառման գործընթացը: Վերլուծության ընթացքում գնահատվում է համապատասխան իրավական ակտերի համապատասխանությունը միջազգային, այդ թվում՝ Եվրոպայի խորհրդի չափանիշներին և գեղերային բաղադրիչի ներառման առաջատար պրակտիկային, հատկապես դատական համակարգի և դատական օրենսգրքի հետ կապված:

Սույն զեկույցի կառուցվածքը: Զեկույցի 2-րդ մասը ներկայացնում է գեղերային համապատասխանության գնահատումը, ներառյալ՝ իրավական ակտերի նպատակի սահմանումը և գեղերային համապատասխանության ստուգումը: 3-րդ մասը սահմանում է գեղերային ազդեցության գնահատումը՝ ներկայացնելով այս ոլորտում կանանց և տղամարդկանց իրավիճակի վերլուծություն, ինչպես նաև գեղերային անհավասարության բացահայտում և գեղերային ազդեցության գնահատում: 4-րդ մասում ներկայացվում են որոշակի եզրակացություններ գեղերային բաղադրիչի տեսանկյունից, ինչպես նաև գեղերային հավասարության տեսանկյունից իրավական ակտերը կատարելագործելու առաջարկություններ:

2. Գեներային համապատասխանության գնահատում

2.1. Ուսումնասիրվող իրավական ակտերի նպատակը

2.1.1. Ուսումնասիրվող իրավական ակտերի շրջանակը

Գեներային ազդեցության գնահատումն ուսումնասիրում է Հայաստանում դատական համակարգին վերաբերող իրավական դաշտը, մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը¹⁸ դրանից բխող չորս իրավական ակտերի հետ միասին: Դրանք են՝ (1) Դատավորների ընդհանուր ժողովի (ԴԸԺ) «Հայաստանի Հանրապետության դատավորների ընդհանուր ժողովի գործունեության կարգը հաստատելու մասին» որոշումը¹⁹ (այսուհետ՝ ԴԸԺ-ի գործունեության կարգը), (2) Բարձրագույն դատական խորհրդի «Դատավորի գործունեության գնահատման կարգը և ժամկետները, գնահատման համար անհրաժեշտ տվյալների հավաքման կարգը, մեթոդաբանությունը, սանդղակները և գնահատման թերթի ձևը սահմանելու մասին» որոշումը²⁰ (այսուհետ՝ Դատավորների գործունեության գնահատման մեթոդաբանությունը և կարգը), (3) ԲԴԽ-ի «Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջները, Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի ընտրության նպատակով թեկնածուներ առաջադրելու համար իրականացվող մրցույթի անցկացման և մրցության հանձնաժողովի անդամների ընտրության կարգն ու մանրամասները սահմանելու մասին» որոշումը²¹ (այսուհետ՝ ԴԸԺ-ի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող ՀԿ-ներին ներկայացվող պահանջներ) և (4) ԲԴԽ-ի «Դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնները սահմանելու մասին» որոշման նախագիծը²² (այսուհետ՝ ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների նախագիծ):

18. Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք, ընդունված 2018 թվականի փետրվարի 7-ին (թարգմանված տարբերակը ներառում է 2021թ. ապրիլի 4-ի դրությամբ կատարված բոլոր փոփոխություններն ու լրացումները)
19. ԴԸԺ-ի թիվ 02L որոշումը «Դատավորների ընդհանուր ժողովի (ԴԸԺ) գործունեության կարգը հաստատելու մասին»: Թարգմանված տարբերակը ներառում է «Հայաստանի Հանրապետության դատավորների ընդհանուր ժողովի 2018 թվականի մայիսի 18-ի թիվ 02L որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ԴԸԺ-ի 2020 թվականի հունիսի 3-ի թիվ 01 որոշմամբ կատարված լրացումներն ու փոփոխությունները: 3-5 հավելվածները լրացվել են 2020 թվականի հունիսի 3-ի վերոնշյալ թիվ 01 որոշմամբ:
20. ԲԴԽ-ի որոշումը «Դատավորի գործունեության գնահատման կարգը և ժամկետները, գնահատման համար անհրաժեշտ տվյալների հավաքման կարգը, մեթոդաբանությունը, սանդղակները և գնահատման թերթի ձևը սահմանելու մասին» (ԲԴԽ-53-Ն-9, 2020թ.)
21. ԲԴԽ-ի որոշումը «Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջները, Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի ընտրության նպատակով թեկնածուներ առաջադրելու համար իրականացվող մրցույթի անցկացման և մրցության հանձնաժողովի անդամների ընտրության կարգն ու մանրամասները սահմանելու մասին» (ԲԴԽ-32-Ն-7, 2020թ.)
22. ԲԴԽ-ի որոշման նախագիծը «Ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնները սահմանելու մասին» (ԲԴԽ-00-ն-00, 2020թ.)

Աղյուսակ. Ուսումնասիրվող իրավական ակտերի շրջանակը

Ուսումնասիրվող իրավական ակտերի շրջանակը
Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք
ԴԸԺ-ի գործունեության կարգը
Դատավորների գործունեության գնահատման կարգը և մեթոդաբանությունը
ԴԸԺ-ի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող ՀԿ-ներին ներկայացվող պահանջները
Դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնները

2.1.2. Իրավական ակտերի նպատակը

2018 թվականի «Թավշյա հեղափոխությունից» հետո կառավարության գլխավոր պահանջներից մեկն անկախ և չկոռումպացված դատական համակարգի ձևավորումն էր՝ դատարանների և դատական մարմինների նկատմամբ հանրային վստահությունը վերականգնելու համար²³: «Թավշյա հեղափոխությունից» առաջ 2018 թվականին ընդունված Դատական օրենսգրքի նպատակը Հայաստանում դատական համակարգի կառուցվածքի ու իրավասության հաստատումն է՝ բացառությամբ Սահմանադրական դատարանի: Այն կոչված է «կարգավորելու դատական իշխանության կազմավորման և գործունեության կազմակերպման հետ կապված հարաբերությունները» (Դատական օրենսգրքի 1-ին հոդված): Օրենսգիրքը ներառում է երեք հիմնական բաժին՝ դատական իշխանության կազմակերպման և գործունեության հիմունքները, դատավորի կարգավիճակը և ԲԴԽ-ի լիազորությունները և խնդիրները: ԲԴԽ-ն անկախ պետական մարմին է, որը երաշխավորում է դատարանների և դատավորների անկախությունը: Օրենսգրքից բխող իրավական ակտերն առավել մանրամասն տեղեկություններ են ներկայացնում ԴԸԺ-ի գործունեության կարգի, դատավորների գործունեության գնահատման, էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրելու, ինչպես նաև դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների վերաբերյալ:

2.1.3. Իրավական ակտերի մասին ընդհանուր տեղեկություններ

Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը

Դատական օրենսգիրքը բաղկացած է երեք բաժնից՝ Բաժին 1. Դատական իշխանության կազմակերպման և գործունեության հիմունքները, Բաժին 2. Դատավորի կարգավիճակը և Բաժին 3. Բարձրագույն դատական խորհուրդը:

Բաժին 1. Դատական իշխանության կազմակերպման և գործունեության հիմունքները: Գլուխ 1-ը սահմանում է առաջին երեք ատյանի դատարանները՝ առաջին ատյանի դատարաններ, վերաքննիչ դատարաններ և Վճռաբեկ դատարան: Այս օրենսգիրքը չի ներառում Սահմանադրական դատարանը: Առաջին ատյանը ներկայացված է երկու տեսակի դատարաններով՝ ընդհանուր իրավասության դատարաններ և մասնագիտացված դատարաններ՝ վարչական դատարան և սնանկության դատարան: Այս գլուխը պարունակում է նաև դատավորների ապաքաղաքական լինելու և դատավորների գործունեության անհամատեղելիության պահանջները: 2-րդ գլուխը ներառում է մի շարք սկզբունքներ, ինչպիսիք են՝ դատարանների անկախությունը, օրենքի և դատարանի առջև հավասարությունը, ինչպես նաև դատական վարույթի հրապարակայնությունը: Այն նաև պարունակում է միավորում ստեղծելու՝ դատավորների իրավունքի և դատական վիճակագրության վարման վերաբերյալ դրույթներ: 3-րդ, 4-րդ, 5-րդ և 6-րդ գլուխները համապատասխանաբար ներկայացնում են առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանները, մասնագիտացված դատարանները, վերաքննիչ դատարանները և Վճռաբեկ դատարանը: Դրանց դրույթները ներկայացնում են դատարանների իրավասությունը, դատավորների թվակազմն ու դատարանների նստավայրերը: Բացի այդ, դրույթները նախատեսում են, որ առանձին տեսակի գործեր քննող

23. «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ» հակակոռուպցիոն կենտրոն և այլք, «Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի և հարակից օրենքների նախագծեր

դատավորների ընտրության կարգը սահմանելը ԲԴԽ-ի գործառույթն է: Հարկ է նշել, որ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանների դատավորներն ունեն քաղաքացիական կամ քրեական մասնագիտացում: 7-րդ գլուխը վերաբերում է դատարանների նախագահներին և Վճռաբեկ դատարանի պալատների նախագահներին և սահմանում է նրանց լիազորությունները: 8-րդ գլուխը ներկայացնում է մանրամասներ դատարանների և Բարձրագույն դատական խորհրդի բնականոն գործունեության ապահովման վերաբերյալ: ԲԴԽ-ի աշխատակազմը՝ Դատական դեպարտամենտը, ապահովում է ԲԴԽ-ի, դատարանների, Դատավորների ընդհանուր ժողովի և նրա հանձնաժողովների գործունեությունը: 9-րդ գլխում ներկայացվում է դատարաններում գործերի բաշխումը, իսկ 10-րդ գլուխն անդրադառնում է դատական սանկցիաներին, որոնք դատարանը կարող է կիրառել դատական նիստի դահլիճում ներկա գտնվող անձանց նկատմամբ:

Բաժին 2. Դատավորի կարգավիճակը: 11-րդ գլխում ներկայացվում են դատավորի գործունեության երաշխիքները, ինչպիսիք են դատավորի անձեռնմխելիությունը, անփոփոխելիությունը, աշխատավարձը և սոցիալական երաշխիքները, տարեկան արձակուրդը, ինչպես նաև կրթական ծրագրերին մասնակցելու իրավունքը: 12-րդ գլուխը սահմանում է դատավորի վարքագծի կանոնները: Այն ներառում է դատարանի անկախության և անաչառության ապահովմանը, ինչպես նաև դատարանի նկատմամբ վստահության և հարգանքի ձևավորմանը նպաստող դրույթներ, ինչպես օրինակ՝ էթիկայի կանոնները: 13-րդ գլուխը վերաբերում է Դատավորների ընդհանուր ժողովին՝ որպես դատավորների ինքնակառավարման մարմնի, դրա կարգավիճակին և գործունեության կարգին: ԴԸԺ-ի գործառույթները ներառում են դատարանների գործունեության բարելավմանն ուղղված առաջարկությունների քննարկումը և դրանք ԲԴԽ-ին և այլ իրավասու պետական մարմիններ ներկայացնելը, էթիկայի և կարգապահական, Ուսումնական հանձնաժողովների, Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովի ձևավորումը և անդամներ ընտրելը, Սահմանադրական դատարանի դատավոր անդամների թեկնածություն առաջարկելը և ԲԴԽ-ի դատավոր անդամներ ընտրելը: Բացի այդ, ԴԸԺ-ն կարող է ձևավորել նաև աշխատանքային խմբեր իր գործառույթներն արդյունավետ իրականացնելու նպատակով:

Բաժին 3. Բարձրագույն դատական խորհուրդը: Բարձրագույն դատական խորհուրդն անկախ պետական մարմին է, որը երաշխավորում է դատարանների և դատավորների անկախությունը: 14-րդ գլուխը ներկայացնում է ԲԴԽ-ի կազմն ու լիազորությունները, ինչպես նաև ԲԴԽ-ի անդամների կարգապահական պատասխանատվությունը և նրանց լիազորությունների դադարեցումը: Բարձրագույն դատական խորհուրդը կազմված է տասն անդամից, որոնք պետք է ունենան դատավորի առնվազն տասը տարվա փորձառություն՝ դատավոր անդամի դեպքում, կամ դատավոր չհանդիսացող անդամի (իրավաբան գիտնական կամ բարձր մասնագիտական որակներով օժտված այլ հեղինակավոր իրավաբաններ) դեպքում՝ մասնագիտական աշխատանքի առնվազն տասնհինգ տարվա փորձառություն: ԲԴԽ-ի դատավոր անդամներին ընտրում է Դատավորների ընդհանուր ժողովը, իսկ մյուս անդամներին ընտրում է Ազգային ժողովը: ԲԴԽ-ի լիազորությունները ներառում են դատավորի թեկնածուների, ներառյալ՝ առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակների կազմում և հաստատում, դատավորի ծանրաբեռնվածությունը հաշվարկելու կարգի, ինչպես նաև դատավորի ծանրաբեռնվածության չափանիշների սահմանում: 15-րդ գլուխը սահմանում է ԲԴԽ-ի գործունեության կարգը: 16-րդ և 17-րդ գլուխներում մանրամասն ներկայացվում են դատավորի թեկնածուների հավակնորդների, դատավորի թեկնածուների ցուցակների կազմման և հաստատման, առաջին ատյանի դատարանների, վերաքննիչ դատարանի և Վճռաբեկ դատարանի դատավորների և նախագահների նշանակման կարգը: 18-րդ գլուխը սահմանում է դատավորների գործունեության գնահատման կարգը: 19-րդ գլուխը վերաբերում է դատավորների կարգապահական պատասխանատվությանը: 20-րդ գլխում ներկայացվում են դատավորների լիազորությունների դադարեցման և դադարման գործընթացները: 21-րդ գլուխը սահմանում է դրույթներ ԲԴԽ-ում իր լիազորությունների իրականացման կապակցությամբ դատավորի նկատմամբ քրեական հետապնդում հարուցելու կամ նրան ազատությունից զրկելու վերաբերյալ համաձայնություն տալու հարցի քննության և լուծման վերաբերյալ: Եվ, ի վերջո, 22-րդ գլխում ներկայացվում են եզրափակիչ և անցումային դրույթները:

Դատավորների ընդհանուր ժողովի գործունեության կարգը

Այս կանոնները նպաստում են էթիկայի և կարգապահական հիմունքների և պրակտիկայի կատարելագործման միջոցով դատական իշխանության հաշվետվողականության համակարգի բարելավմանը և համակարգի նկատմամբ հասարակության վստահության ձևավորմանը²⁴: ԴԸԺ-ի

24. Նարինե Ալեքսանյան, 2020թ., ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գեղեցիկ խնդիրների վերլուծություն

գործունեության կարգը ներկայացնում է ժողով հրավիրելու գործընթացը, ժողովի ընթացքում դատավորների իրավունքներն ու պարտականությունները, Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից որոշումներ ընդունելու կարգը, Դատավորների ընդհանուր ժողովի ընտրություններ կազմակերպելու կարգը, այդ թվում՝ ԲԴԽ-ի դատավոր անդամի, Սահմանադրական դատարանի դատավորի թեկնածուի, էթիկայի և կարգապահական, Ոսումնական և Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովների անդամների ընտրության և աշխատանքային խմբերի ձևավորման կարգը:

Դատավորների գործունեության գնահատման մեթոդաբանությունը և կարգը

ԲԴԽ-ի այս որոշումը ներկայացնում է լրացուցիչ տեղեկություններ ԴԸԺ-ի դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովի կողմից իրականացվող՝ դատավորների գործունեության գնահատման կարգի և ժամկետների վերաբերյալ: Դրանք ներառում են գնահատման համար անհրաժեշտ տվյալների հավաքման եղանակի, գնահատման մեթոդաբանության, գնահատման սանդղակների և ձևաթերթի վերաբերյալ մանրամասներ:

ԴԸԺ-ի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջներ

Իր այս որոշմամբ ԲԴԽ-ն սահմանում է պահանջներ էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի թեկնածու առաջադրող ՀԿ-ներին: Այն ներառում է նշված հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամի ընտրության նպատակով մրցույթի անցկացման և ընտրության կարգն ու մանրամասները:

Դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների նախագիծ

ԲԴԽ-ի որոշման այս նախագիծը ներառում է աշխատանքային և հանգստի ռեժիմը, կողմերի աշխատանքային պարտականությունները և ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների խախտմանն առնչվող հարցերը: Այն սահմանում է մագնիսական քարտով դատարան մուտք գործելու և այնտեղից դուրս գալու կարգը:

2.1.4. Իրավական դրույթների ձևակերպման մոտեցումը

Իրավական դրույթներից շատերը ձևակերպված են գենդերային բաղադրիչի նկատմամբ չեզոք մոտեցմամբ և ոճով: Հայոց լեզուն սեռ չունի. այստեղ ոչ դերանունները, ոչ էլ գոյականները քերականական սեռ չունեն: Բացի այդ, դրույթների մեծ մասը արական կամ իգական սեռի հետ կապված չէ և հատուկ ուղղված չէ ոչ տղամարդկանց, ոչ էլ կանանց, քանի որ, ենթադրվում է, որ դրանք հավասարապես ազդում են երկու սեռի վրա և համարվում են օբյեկտիվ և անաչառ:

Այդուհանդերձ, Դատական օրենսգրքում կան որոշակի իրավական դրույթներ, որոնք ձևակերպված են օգտագործելով գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող (գենդերազգային) մոտեցում, որը փորձում է շտկել դատական պաշտոններում կանանց անբավարար ներկայացվածությունը և ընդունում է հղիության և ծննդաբերության հետ կապված կանանց և տղամարդկանց տարբեր դերերն ու պարտականությունները:

Քվոտաներ

Դատական օրենսգրքում օրենքով սահմանված կարգով ամրագրված է դատական համակարգում կանանց ներկայացվածությունը խրախուսելու բանաձևը: Դատավորի թեկնածուների ցուցակը կազմելիս հաշվի է առնվում գենդերային հավասարակշռությունը: 109-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է. «Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը պակաս է դատավորների ընդհանուր թվի 25 տոկոսից, ապա դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում երաշխավորվում է առավելագույն, սակայն ոչ պակաս, քան Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն կեսից ավելի «կողմ» ձայներ ստացած այդ սեռի ներկայացուցիչների համար մինչև 50 տոկոս տեղ»: Բացի այդ, Դատական օրենսգրքը սահմանում է գենդերային քվոտա ԲԴԽ-ի համար, մասնավորապես, ԲԴԽ-ի կազմում դատավոր անդամների գենդերային

Ներկայացվածության ապահովման համար անդամներից առնվազն երկուսը պետք է լինեն հակառակ սեռի: Օրենսգրքի 76-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է. «Բարձրագույն դատական խորհրդում դատավոր անդամների սեռերի ներկայացվածության նպատակով միևնույն սեռի ներկայացուցիչների թվակազմը հնարավորին չափ պետք է սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով, բացառությամբ սույն հոդվածի 12-րդ և 13-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի»:

Հղիություն և մայրություն

Դատական օրենսգրքում կան մի շարք դրույթներ, որոնք հատկապես վերաբերում են «հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի որդեգրման դեպքում արձակուրդում» գտնվող դատավորին: Օրինակ՝ 86-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշվում է, որ ԲԴԽ-ի անդամի լիազորությունները դադարեցվում են «ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով ավելի քան չորս ամիս անընդմեջ կամ ավելի քան վեց ամիս օրացուցային տարվա ընթացքում իր պաշտոնետեական պարտականությունները կատարելու անհնարինության դեպքում, բացառությամբ հղիության և ծննդաբերության կամ երեխայի որդեգրման դեպքում արձակուրդում լինելու հետ կապված պատճառներով»: Դատական օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում, որը կարգավորում է դատավորների թեկնածուների ցուցակների վերաբերյալ որոշումները, 4-րդ մասը նախատեսում է, որ դատավորների թափուր պաշտոնների համալրման համար անհրաժեշտ դատավորների քանակը հաշվարկելիս հաշվի չեն առնվում դատավորի թեկնածուների ցուցակում ընդգրկված այն անձինք, որոնք իրենց նշանակման առաջարկության վերաբերյալ հայտնել են անհամաձայնություն հղիության և ծննդաբերության, Նորածնի որդեգրման կամ Նորածնի խնամակալ նշանակվելու հետ կապված արձակուրդում գտնվելու պատճառով: Դատավորների թեկնածուների հավակնորդների և դատավորների թեկնածուների ցուցակներից անձին հանելու հիմքերին վերաբերող 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նշվում է, որ բացառություն է կազմում հղիության և ծննդաբերության, Նորածնի որդեգրման կամ Նորածնի խնամակալ նշանակվելու դեպքում արձակուրդում լինելու պատճառով իրավաբանությամբ չզբաղվելու հիմքը: Առաջին ատյանի դատարանի դատավորի թափուր տեղի համար առաջարկություն ստացած թեկնածուի կողմից առաջարկությունն ընդունելու կարգի և չընդունելու կարգի վերաբերյալ 116-րդ հոդվածը նախատեսում է նման բացառություն, որ նրանց թեկնածուների ցուցակից չեն հանի, եթե վերջինս հրաժարվում է նման պատճառներով: Դատական օրենսգրքի 128-րդ հոդվածն էլ նման բացառություն է սահմանում վերաքննիչ դատարանի թեկնածուների համար: Դատավորի լիազորությունները դադարեցնելու մասին 159-րդ հոդվածը նման բացառություն է նախատեսում, եթե դադարեցման պատճառները ներառում են ավելի քան չորս ամիս անընդմեջ պաշտոնետեական պարտականությունները չկատարելը²⁵:

2.2. Գենդերային համապատասխանության ստուգում

Որպես կանոն, դատական օրենսգրքերը դիտարկվել են որպես գենդերային առումով չեզոք՝ ելնելով այն ենթադրությունից, որ ձևավորված դատական համակարգից հավասարապես օգտվում են դատական իշխանության բոլոր անդամները: Ինչպես պարզվել է վերջերս Եվրոպայի խորհրդի կողմից իրականացված հետազոտությամբ, որը նվիրված էր Հայաստանի դատական համակարգում գենդերային հավասարության մարտահրավերներին և հնարավորություններին²⁶, այս տեսակետը գերակշռում է Հայաստանում: Նշված հետազոտությունը ներառում էր տասներեք խորքային հարցազրույց դատական համակարգի առանցքային տեղեկատուների հետ, հինգ ֆոկուս խմբերի քննարկում դատական իշխանության, ՀԿ-ների և բուհերի ներկայացուցիչների հետ (ներգրավվելով 36 անձանց) և մեկ առցանց հարցում, որում ներգրավված էր ութսունինը պատասխանող: Մասնակիցների մեծամասնությունը կարծում էր, որ կանայք և տղամարդիկ ունեն դատավոր դառնալու և իրենց կարիերայում պաշտոնի բարձրացման հավասար հնարավորություններ, և նրանք միայն պետք է համապատասխանեն օբյեկտիվ ընտրության չափանիշներին և հաջողության հասնեն մրցույթում:

Այնուամենայնիվ, «գենդերային տեսապակին» գենդերային առումով չեզոք թվացող դրույթների նկատմամբ կիրառելիս՝ ուշադրություն է դարձվում կանանց և տղամարդկանց վրա ազդեցության կամ հավանական ազդեցության հնարավոր տարբեր եղանակներին: Առաջին հայացքից ոչ խտրական թվացող դրույթները կարող են պարունակել գենդերային անհավասարության թաքնված տարրեր,

25. Հիմնական դրույթներն առավել մանրամասն կքննարկվեն 3.3 բաժնում՝ Դատական օրենսգրքում և դրանից բխող իրավական ակտերում գենդերային ազդեցությունը գնահատելիս

26. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

երբ «գենդերային տեսապակու»՝ որպես գենդերային հեռանկարի կիրառումը կարող է ընդգծել կանանց և տղամարդկանց միջև իրական կամ հավանական տարբերությունները: Գենդերային անհավասարությունն այնքան խորն է արմատավորվել սոցիալական և ինստիտուցիոնալ կառուցակարգերում և ընդունվել բազմաթիվ կանանց և տղամարդկանց կողմից, որ գենդերային անհավասարության իրական մասշտաբները պարզելու համար անհրաժեշտ է այն կազմաքանդել և սկսել գենդերային հավասարության ակտիվ խթանմանն ուղղված գիտակցված գործընթաց²⁷: Ցանկացած օրենք՝ ներառյալ դատական օրենսգրքերը մշակելիս գենդերային բաղադրիչի ներառումը ռազմավարություն է, որի նպատակն է կանանց և տղամարդկանց մտահոգություններն ու փորձը դարձնել տվյալ օրենքի անբաժանելի հարթակ, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես շահեն, և անհավասարություն թույլ չտրվի²⁸: Այն անհրաժեշտ է սոցիալական գենդերային դերերի և նորմերի հիման վրա իրականացվող ցանկացած տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումը վերացնելու նպատակով, որոնք մարդկանց թույլ չեն տալիս լիարժեք օգտվել մարդու իրավունքներից, ռեսուրսներից, հնարավորություններից, ինչպես նաև սեփական ներդրումն ու ազդեցությունն ունենալու իրավունքից²⁹: Գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող մոտեցումն ընդգծում է ինչպես ուղղակի խտրականությունը, որտեղ իրավական դրույթները թույլ են տալիս վերաբերմունքի տարբերություն՝ կախված սեռից և կանանց ու տղամարդկանց առանձնահատկություններից, որոնք չեն կարող օբյեկտիվորեն արդարացված լինել, այնպես էլ անուղղակի խտրականությունը, որտեղ իրավական դրույթները կարծես թե խտրական բնույթ չեն կրում, սակայն խտրական հետևանքներ են ունենում դրանք իրականացնելիս: Գենդերային բաղադրիչի ներառումը Հայաստանի օրենսդրության պահանջ է, որը ցույց է տալիս, որ ցանկացած նորմատիվ իրավական ակտի ազդեցության գնահատումը պետք է ներառի գենդերային բաղադրիչ³⁰: Գենդերային բաղադրիչի ներառումը պարզապես ուշադրություն է դարձնում ցանկացած գործունեության մեջ մարդու մասնակցությանը՝ ընդգծելով կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերությունները, և հետևաբար, հնարավոր ազդեցությունների տարբերությունները, և նախատեսելով գործողություններ, որպեսզի թե՛ տղամարդիկ և թե՛ կանայք կարողանան հավասարապես օգտվել: Սա դատական համակարգում գենդերային հավասարության հասնելու *ռազմավարություն* է: Այն գենդերը չի դիտարկում որպես «առանձին հարց», այլ հստակորեն ընդգրկում է գենդերային ուղղությունը դատական համակարգի բոլոր ասպեկտներում:

2.2.1 Դատական օրենսգրքերը պետք է ուղղված լինեն գենդերային հավասարության խթանմանը

Նույնիսկ եթե դատական օրենսգրքերում հատուկ նշված չէ, որ դրա նպատակներից մեկը գենդերային հավասարությանը նպաստելն է, դատական օրենսգրքերը հիմք են ծառայում արդարադատության համակարգի միջոցով գենդերային հավասարության խթանման համար: Դատական օրենսգրքերը հիմնված են այնպիսի սկզբունքների վրա, ինչպիսիք են օրենքի առջև հավասարությունը և դատական իշխանության անկախությունը: Օրենքի առջև հավասարությունը տարածվում է ոչ միայն դատարանների ծառայություններից օգտվողների, այլ նաև արդարադատություն իրականացնողների վրա: Սա նշանակում է, որ զուտ իրավական տեսանկյունից, սեռը չպետք է խոչընդոտ հանդիսանա դատավորների հավաքագրման և դատական համակարգում նրանց աճի համար: Բացի այդ, դատական իշխանության անկախության սկզբունքը պետք է սկսվի արդարադատություն իրականացնող պատասխանատուների արդար և թափանցիկ ընտրությունից:

Օրենքի գերակայության և լավ կառավարման հիմնարար տարրը

Հավասարության պահանջը օրենքի գերակայության և լավ կառավարման հիմնարար տարրն է և նպաստում է դատական իշխանության անկախությանը, անաչառությանը, բարեվարքությանը և վստահություն ներշնչելու ունակությանը, ինչպես նաև անպատժելիության և կոռուպցիայի դեմ պայքարին: Դատական համակարգում հավասար ներկայացվածությունը լավ կառավարման

27. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային գործոնների գնահատում. անհատական գիւղը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»
28. Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի կողմից համաձայնեցված՝ Միավորված ազգերի կազմակերպության համակարգի բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներառման վերաբերյալ թիվ 1997/2 եզրակացությունների ամփոփում: ECOSOC-ի թիվ 1997/2 բանաձև
29. Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի թիվ CM/Rec (2007) 17 հանձնարարականը գենդերային հավասարության չափանիշների և մեխանիզմների մասին, Բացատրագիր, CM (2007)153-add, Կետ 20
30. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք

կարևոր բաղադրիչն է: Դա հաստատվել է Կայուն զարգացման նպատակների (ԿՀՆ) «Գեոդերային հավասարության և կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման մասին» 5-րդ և «Խաղաղության, արդարադատության և ամուր հաստատությունների մասին» 16-րդ նպատակներով³¹:

Գեոդերային հավասարությունն առանցքային նշանակություն ունի հասարակության զարգացման համար

Կանանց հավասարության իրավունքը և խտրականության բացառումը վճռորոշ նշանակություն ունեն դատական համակարգում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության ապահովման համար: Այդուհանդերձ, կանանց լիարժեք մասնակցության անհրաժեշտությունը դուրս է գալիս նաև դրա սահմաններից, քանի որ այն «կարևոր է ոչ միայն նրանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման, այլ նաև հասարակության զարգացման համար»³²: Առանց գեոդերային կողմնակալության և խտրականության այլ ձևերի գործող դատարանները կարող են դառնալ սոցիալական փոփոխությունների հզոր շարժիչ ուժ³³: Անշուշտ, որպես ժողովրդավարական կառավարման թե՛ անկախ դատական իշխանության բարեվարքությունն ու արդյունավետությունը չափազանց կարևոր են, և դատական բազմազանության անհրաժեշտությունը պետք է դիտարկել այդ համատեքստում: Բազմազան հասարակությունում հավասար արդարադատությանը բնորոշ է այն, որ արդարադատություն իրականացնողներն արտացոլեն և մարմնավորեն այդ բազմազանությունը. «արդարադատության համակարգի հետ կապված կանայք պետք է բոլոր մակարդակներում դրանում ներգրավված լինեն»: Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն ընդգծել է այն իրավիճակների լրջությունը, որտեղ բազմազանության բացակայությունն ընդունում է իր առավել սուր ձևը՝ նշելով, որ «այն հասարակություններին, որտեղ կանայք դուրս են մնացել հասարակական կյանքից և որոշումներ կայացնելուց, չի կարելի ժողովրդավարական անվանել»³⁴: Դատական համակարգի բազմազանության ավելացումը հարստացնում և ամրապնդում է տարբեր սոցիալական պայմաններ և փորձառություններ ընդգրկելու և դրանց արձագանքելու դատական փաստարկման կարողությունը: Սա կարող է բարելավել արդարադատության ոլորտի արձագանքները հասարակության անտեսված (մարգինալացված) խմբերի կարիքներին³⁵: Ավելին, որպես դատավորներ՝ կանանց աչքի ընկնելը «կարող է ճանապարհ հարթել որոշում կայացնող այլ պաշտոններում կանանց ավելի մեծ ներկայացվածության համար, օրինակ՝ օրենսդիր և գործադիր իշխանության ճյուղերում»³⁶:

Գեոդերային հավասարությունը կարևոր նշանակություն ունի կանանց համար գեոդերային առումով արձագանքող արդարադատության մատչելիության բարձրացման համար

Հավասարության՝ ներառյալ գեոդերային հավասարության պահանջն էական նշանակություն ունի արդարադատության համակարգից բոլոր օգտվողների, մասնավորապես՝ կանանց համար արդարադատության իրավունքի իրականացման համար: Կանանց համար արդարադատության մատչելիության իրավունքը կարևոր է նրանց միջազգայնորեն պաշտպանված բոլոր իրավունքների իրացման համար: Դատական համակարգում կանանց մասնակցության ընդլայնումը կարող է նպաստել դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նախապաշարմունքների վերացմանը և արդարադատության համակարգը դարձնել գեոդերային բաղադրիչին ավելի շատ արձագանքող՝

31. Թիվ 5.5 թիրախը պետություններին կոչ է անում ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում ղեկավար դիրք զբաղեցնելու համար: Թիվ 16.7.1 թիրախը հետևում է պետական հաստատություններում (ազգային և տեղական օրենսդիր մարմիններ, պետական ծառայություն և դատական համակարգ) «պաշտոնների տոկոսային հարաբերությանը (ըստ սեռի, տարիքի, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և բնակչության խմբերի) ազգային բաշխման համեմատ»՝ ցույց տալով միջազգային հանրության կողմից՝ օրենքի գերակայության ամրապնդման և կայուն զարգացման հասնելու համար ներկայացուցչական դատական մարմիններին կարևորություն տալը:

32. Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողով (ICJ), 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում

33. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գեոդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

34. ICJ, 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում

35. ICJ, 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում

36. Եվրոպայի խորհուրդ, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գեոդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գինը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

բարձրացնելով արդարադատության համակարգի նկատմամբ կանանց վստահությունը, դրանով իսկ այն առավել հասանելի դարձնելով կանանց և աղքիկների համար: Կին դատավորները ներկայացնում են կանանց փորձը և գլխավորում են դատական համակարգում գենդերային հարցերի վերաբերյալ նախաձեռնությունները: Դատական իշխանության որոշումներն ազդում են հանրային և իրավական դիսկուրսների վրա՝ դրանով իսկ ազդելով հասարակության վրա բոլոր մակարդակներում³⁷: Հավասարակշռված մասնակցությունը թույլ է տալիս կանանց ներկայացնել իրենց տեսակետները դատական քննարկումներում և որոշումների կայացման ընթացքում, ինչը հիմք է հանդիսանում օրենքների մեկնաբանման և կիրառման համար: Դատական համակարգում գենդերային հավասարակշռության խթանումը դատական ոլորտի ամրապնդման առանցքային տարրն է, և պետությունները պետք է ձգտեն «յուրաքանչյուր մակարդակում, այդ թվում՝ ամենաբարձր ատյաններում» հասնել գենդերային հավասարակշռության՝ արտացոլելով ընդհանուր ամրամբ հասարակության մեջ կանանց ներկայացվածությունը³⁸: Դա նշանակում է, որ անհրաժեշտ է քայլեր ձեռնարկել, որպեսզի կանայք տղամարդկանց հետ հավասար հիմունքներով կարողանան ստանալ կոնկրետ պաշտոններ դատական համակարգում, ինչպես նաև վերացվեն կանանց մասնագիտական առաջխաղացման խոչընդոտները, որոնք ինքնին խտրական են: Ավելին, կին դատավորների առավել մեծ թիվն ու նրանց ավելի շատ աչքի ընկնելը կարող է բարձրացնել արդարության հասնելու կանանց պատրաստակամությունը և պաշտպանել նրանց իրավունքները դատարանների միջոցով³⁹:

Երաշխավորում է գենդերային առումով արձագանքող չափորոշիչների սահմանումը

Բոլոր մակարդակներում, մասնավորապես որոշումների կայացման և չափորոշիչների սահմանման մակարդակներում կանանց լիարժեք մասնակցության խթանումը կարևոր դեր է խաղում գենդերային հավասարության խթանման գործում: Դատական համակարգում կանանց կողմից առանցքային պաշտոններ չզբաղեցնելը թույլ է տալիս գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշը շարունակել դիտարկել որպես «նորմ», իսկ դատական համակարգ մուտք գործող կանայք պետք է ընտրեն մեծամասամբ արական սեռով ներկայացված համակարգի գործունեության ուղղությունը, գնահատվեն գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշներով⁴⁰: Բացի այդ, մեծամասամբ արական սեռով ներկայացված դատական համակարգը հաճախ չունի բավարար գիտելիքներ և հմտություններ՝ գենդերազգային միջոցներով իրավիճակներին, այդ թվում՝ կանանց նկատմամբ գենդերային հիմքով բռնությանն արձագանքելու համար: Առանցքային ղեկավար պաշտոններում կանանց առաջադրումը կարող է փոխել գենդերային կարծրատիպերը՝ դրանով իսկ փոխելով կանանց և տղամարդկանց համապատասխան դերերի վերաբերյալ վերաբերմունքը և պատկերացումները⁴¹:

2.2.2. Ում վրա են ազդում դատական օրենսգրքերը

Դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերն ազդում են դատական համակարգի վրա՝ թե՛ որպես մասնագետների, թե՛ որպես հաստատության, և ի վերջո դատարաններ ներկայացող Հայաստանի քաղաքացիների վրա: Կանանց և տղամարդկանց միջև կան տարբերություններ՝ կապված դատական ոլորտում նրանց պայմանների, վարքագծի և(կամ) նախապատվությունների, կարիքների և հնարավորությունների հետ, որոնց մասին դատական օրենսգիրքը պետք է տեղյակ լինի:

Դատավորները

Դատական օրենսգիրքը կարգավորում է մարդկանց համար դատավորի մասնագիտություն ստանալու հնարավորությունները, Հայաստանի տարբեր դատարաններում նրանց նշանակումները, պաշտոնի բարձրացումը և առաջխաղացումը: Սա նշանակում է, որ կա ուղղակի և անմիջական

37. Եվրոպայի խորհուրդ, 2017թ., Հայաստանում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները, լուծումները և հաջողված փորձը

38. Դատական համակարգի անկախության և անկողմնակալության ամրապնդմանն ուղղված Եվրոպայի խորհրդի գործողությունների ծրագիր, 2016թ., ՇՄ (2016)36, Գործողություն 1.2

39. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիևը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում

40. Եվրոպայի խորհուրդ, 2017թ., Հայաստանում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները, լուծումները և հաջողված փորձը

41. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիևը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

ազդեցություն դատավորի պաշտոնի համար դիմող և դատավոր դարձած կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակի և պաշտոնի վրա: Գենդերային հավասարությունը խթանող օրենքների մշակումը կբարելավի կանանց և տղամարդկանց դիրքը, միևնույն գենդերային բաղադրիչը հաշվի չառնող դրույթները նախկինի պես թույլ կտան գերազանցապես արական սեռի ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշները, վնաս կհասցնեն կանանց դիրքին՝ նման հաստատությունից օգտվելու հնարավորության հետ կապված: Օրենքները պետք է նպաստեն դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությանը, ինչպես նաև այս մասնագիտության մեջ կանանց՝ իրենց ողջ ներուժով արդյունավետ ներգրավվմանը:

Դատական համակարգը որպես հաստատություն

Օրենքը նախատեսում է դատական համակարգի՝ որպես օրենքի գերակայության, արդարադատության արդար իրականացման և մարդու իրավունքների պաշտպանության համար կենսական նշանակություն ունեցող հաստատության պատշաճ և արդյունավետ գործունեության ապահովումը⁴²: Սա ներառում է ԴԸԺ-ի՝ ինքնակառավարման մարմնի ստեղծումը, դատարանների և ԲԴԽ-ի դատավորների անկախությունը երաշխավորող անկախ պետական մարմնի կազմավորումը, ինչպես նաև ԴԸԺ-ի հանձնաժողովների ստեղծումը, որոնք ունեն դատավորի մասնագիտության կազմավորման, դատավորների նշանակման, գնահատումների, առաջխաղացման և դատավորներին կարգապահական տույժի ենթարկելու մեծ լիազորություններ: Այս դրույթները կոչված են ապահովելու դատական իշխանության՝ որպես հաստատության իրավասությունը, օրինականությունը և բարեվարքությունը: Թեև օրենքներն են կարգավորում դատարանների գործունեությունը, այնուամենայնիվ, դատարանները ձևավորվում են կանանց և տղամարդկանց կողմից՝ և որպես դատավորներ և դատարանի աշխատակիցներ, և որպես դատարանի ծառայություններից օգտվողներ, որոնք զբաղեցնում են տարբեր պաշտոններ, և սովորաբար սեռով պայմանավորված, գտնվում են անհավասար վիճակներում: Օրենքների մշակումը կարող է ամրապնդել, պահպանել կամ նվազեցնել այդ անհավասարությունները:

Հասարակությունը

Դատական օրենսգիրքն, ընդհանուր առմամբ, ազդում է նաև հասարակության վրա: Դատական որոշումները և արդարադատության իրականացումն ունեն մեծ և բազմազան ազդեցություն հասարակության վրա: Դատական համակարգի կազմը կարող է ազդել դատական իշխանության և դատարանների վերաբերյալ նրանց ընկալման, ինչպես նաև այդ հաստատությունների նկատմամբ նրանց վստահության վրա: Դատական մարմինները պետք է ներկայացնեն հասարակությունները, որոնց նրանք ծառայում են: Դատավորները՝ որպես օրենքի գերակայությունն ապահովող ծառայողներ, պետք է ճիշտ կիրառեն օրենքի առջև հավասարության սկզբունքը: Տարիներ շարունակ համարվել է, որ առանձին դատավորների անձնական բնութագրերը (օրինակ՝ նրանց քաղաքական հայացքները, անձնական նկատառումները կամ սեռը) կապ չունեն գործերի որոշման հետ: Նրանք դիտարկվել են որպես չեզոք, չխեղաթյուրող միջնորդներ, որոնց միջոցով փոխանցվել է օրենքը: Դատավորներից ակնկալվում է, որ նրանք իրենց կողմնակալությունները կամ նախապաշարմունքը թողնեն դատարանի դահլիճի դռների մոտ: Այդուհանդերձ, դատական համակարգում տղամարդկանց իշխանությունը բերել է նրան, որ տղամարդիկ են սահմանում «խաղի կանոնները»՝ ամրագրելով գերազանցապես արական սեռի ներկայացվածությամբ պայմանավորված՝ տղամարդկանց ունակությունն ու նվիրվածությունը պարզելու չափանիշներ: «Տղամարդկային» հաստատությունը պարտադիր չէ, որ բաղկացած լինի գլխավորապես տղամարդկանցից, այն ավելի շուտ մի հաստատություն է, որը սահմանված, հայեցակարգված և կառուցված է այնպես, որ հատուկ ուշադրություն է դարձնում արական սեռի գենդերային առանձնահատկությունների վրա, ներառյալ՝ «պահանջի դեպքում» աշխատելու պատրաստակամությունը, գերծ տնային պարտականություններից և ներարկված կանանց ու տղամարդկանց համապատասխան դերերի վերաբերյալ գենդերային բացասական կարծրատիպերով: Գերազանցապես տղամարդկանց վերաբերող չափորոշիչներն արտացոլում են հասարակությունում գենդերային անհավասարության ընդհանուր վիճակը, ինչպես օրինակ՝ աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռության բացակայությունը, փոքր երեխաների խնամքի ծառայությունների բացակայությունը կամ այն մայրերին աջակցության բացակայությունը, ովքեր որոշել են վերադառնալ աշխատանքի դեռևս կրծքով կերակրելու շրջանում, կառավարման համակարգերում կանանց ցածր ներկայացվածությունը:

42. ICJ, 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում

2.2.3. Դատական օրենսգրքի գեներալին ազդեցության գնահատման իրավական հիմքը

Գեներալին ազդեցության գնահատման համար դատական օրենսգրքերն իրենց էությունը իսկապես կարևոր են մի շարք պատճառներով⁴³:

Միջազգային իրավական հիմքը

Որոշումներ կայացնող մարմիններում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը մարդու իրավունքն է, որն ամրագրված է մարդու իրավունքների բոլոր հիմնական փաստաթղթերում⁴⁴: Մասնավորապես, կանայք ունեն հասարակական կյանքում հավասարապես ներգրավվելու, ինչպես նաև դատավորի մասնագիտությունից հավասարապես օգտվելու և հավասարապես ներկայացված լինելու իրավունք: Որպես այդպիսին, միջազգային իրավունքը պետություններից պահանջում է ձեռնարկել կոնկրետ միջոցներ՝ կանանց հավասար մասնակցության իրավական և գործնական խոչընդոտները հայտնաբերելու և վերացնելու համար, և նախաձեռնողական ակտիվ քայլերի միջոցով ակտիվորեն քաջալերել և խթանել կանանց հավասար ներկայացվածությունը⁴⁵: Այն պահանջում է ոչ միայն վերացնել դատական համակարգում կանանց մասնակցության իրավական և այլ խոչընդոտները, այլև ձեռնարկել մի շարք գործնական և կառուցակարգային միջոցառումներ՝ ներառյալ ժամանակավոր հատուկ միջոցառումները, որոնք թույլ կտան կանանց հավասարապես օգտվել դատական ոլորտում պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքից: Ինչպես Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն է ընդգծել, թեև դատական համակարգում կանանց հավասար ներկայացվածությունն ապահովելու համար խոչընդոտների վերացումը կարևոր նշանակություն ունի, այնուամենայնիվ, դա բավարար չէ. «Կարևորագույն խնդիրը... *դե յուրեի և դե ֆակտուի* միջև բացն է, կամ կանանց մասնակցության իրավունքը իրականության համեմատ»⁴⁶: Սա ընդգծում է պաշտոնապես սահմանված գեներալին հավասարության և իրական գեներալին հավասարության միջև տարբերությունը, ինչպես նաև օրենքի առջև կանանց և տղամարդկանց հավասարության, հավասար հնարավորությունների և նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի, ինչպես նաև ազդեցությունների, հետևանքների և արդյունքների հավասարության ապահովման անհրաժեշտությունը⁴⁷: Հավասար ներկայացվածությունը արդարության և հավասար հնարավորության հարց է, ինչպես նաև շատ կարևոր է գեներալին հավասարության ու կանանց իրավունքների և ընդլայնման առումով առաջընթացի համար: Այն նաև հաստատում է ժամանակավոր հատուկ միջոցառումների անհրաժեշտությունը, որոնք ուղղված են կանանց դիրքի բարելավմանը՝ տղամարդկանց հետ փաստացի կամ իրական հավասարության հասնելու և կառուցվածքային, սոցիալական և մշակութային փոփոխությունների վրա ազդելու համար, որոնք անհրաժեշտ են կանանց նկատմամբ խտրականության անցյալ և ներկա ձևերը շտկելու և դրա հետևանքները վերացնելու համար:

Եվրոպայի խորհուրդը

Արդարադատությունից օգտվելու՝ կանանց հավասար հնարավորությունը, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը պետական որոշումների կայացմանը Եվրոպայի խորհրդի 2018-2023 թվականների Գեներալին հավասարության ռազմավարության

43. Գեներալին հավասարությունն ապահովող դատական համակարգի միջազգային, տարածաշրջանային և ազգային իրավական բազայի մանրակրկիտ վերլուծության համար տե՛ս Եվրոպայի խորհրդի 2021 թվականի «Գեներալին հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ» հետազոտությունը

44. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., «Գեներալին հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ»: Տե՛ս ԿՆԽՎԿ-ի 7-րդ հոդված, ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեի թիվ 23, 25 և 33 ընդհանուր հանձնարարականները, Պեկինի հռչակագիրը և գործողությունների հարթակը

45. ICJ, 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում: Տե՛ս Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածը, որում, մասնավորապես, սսվում է, որ մասնակից պետությունները պետք է «ձեռնարկեն բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում» և այդ նպատակով նրանք պետք է ապահովեն կանանց իրավունքները՝ «մասնակցելու կառավարության քաղաքականության ձևավորմանն ու իրականացմանը և կառավարման բոլոր մակարդակներով զբաղեցնելու պետական պաշտոններ և իրականացնելու բոլոր պետական գործառնությունները»: Քաղաքական և հասարակական կյանք նշանակում է «քաղաքական իշխանության, մասնավորապես, օրենսդրական, դատական, գործադիր և վարչական լիազորությունների իրականացում»:

46. ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեի թիվ 23 հանձնարարականը քաղաքական և հասարակական կյանքի վերաբերյալ

47. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., «Գեներալին հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ»

ռազմավարական նպատակներից են: Կարևոր է ընդգծել, որ իր՝ 2003 թվականի հանձնարարականում Եվրոպայի խորհուրդը հավանություն է տալիս որոշումներ կայացնող ցանկացած մարմնում առնվազն 40 տոկոս հակառակ սեռի ներկայացուցիչների ներկայացվածությամբ⁴⁸: Ակնհայտ է, որ որոշումներ կայացնող մարմնում հակառակ սեռի բավարար թիվն անհրաժեշտ է կանանց և տղամարդկանց շահերը հավասարապես հաշվի առնելու համար:

Ազգային իրավական պարտավորությունները

Հայաստանի օրենսդրական դաշտը սահմանում է ցանկացած օրենքում գենդերային հավասարության ապահովման պահանջը: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը երաշխավորում է կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները՝ նախատեսելով, որ կանայք և տղամարդիկ պետք է օգտվեն իրավական հավասարությունից (Հոդված 30), և արգելում է խտրականությունը (Հոդված 29): Սահմանադրությունը նաև սահմանում է, որ պետական քաղաքականության հիմնական նպատակներից մեկը կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումն է (Հոդված 86): «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը հիմք դրեց գենդերային քաղաքականության և նոր օրենսդրության համար: Այն երաշխավորում է բոլոր ոլորտներում հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների տրամադրումը՝ միաժամանակ հստակ արգելելով գենդերային ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը: Դատական համակարգի համար սահմանվել են գենդերային քվոտաներ, որոնց մասին կխոսվի առավել մանրամասն⁴⁹: 2015 թվականին Հայաստանն ընդունեց Դատավորների թեկնածուների միջև գենդերային հավասարակշռության խթանման գործողությունների 2015-2017 թվականների ծրագիրը: Այն, ի թիվս այլնի, սահմանում է միջոցառումներ՝ ուղղված (1) դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ տարբեր սոցիալական խմբերում առկա մոտեցումների և կարծիքների վերլուծությանը, (2) միջազգային փորձի վերլուծության հիման վրա ուսումնական նյութերի և ուսումնական թեմատիկ ծրագրերի մշակմանը, (3) գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրավագիտակցության բարձրացմանը, (4) տարբեր բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների, ՀԿ-ների և միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցության ապահովմանը, (5) աղջիկների և երիտասարդ կանանց համար իրավաբանական մասնագիտությունների հասանելիության խթանմանը, (6) դատական համակարգում գենդերային հավասարության խնդրի վերաբերյալ քննարկումների, կլոր սեղանների, սեմինարների կազմակերպմանը:

Ավելին, Գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը սահմանում են բոլոր ոլորտներում գենդերային քաղաքականության գերակա ուղղությունները և ձևերը, ներառյալ՝ ղեկավար և որոշումներ կայացնող պաշտոններում կանանց և տղամարդկանց առաջադրումն ու հավասար մասնակցությունը որպես դրա նպատակներից մեկը⁵⁰: Հայաստանի դատական մարմիններին վստահված էր երաշխավորել հավասարության վերաբերյալ նորմատիվային բազան և ապահովել դրա պահպանումը դատարանների կողմից: Ակնկալվում է, որ այդ դերը կկատարեն դատավորները, երբ նրանց են դիմում կողմերի միջև վեճերը լուծելու համար, գործերը քննելիս, դատարաններում կիրառվելիք ընթացակարգերի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս, և ընդհանուր առմամբ, օրենքը մեկնաբանելիս⁵¹:

48. Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի հանձնարարական, 2003թ., «Կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը քաղաքական և պետական որոշումների կայացմանը»

49. Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքը, 76-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 109-րդ հոդվածի 5-րդ մաս

50. Գենդերային հավասարության ռազմավարություն և 2019-2023 թթ միջոցառումների ծրագիր

51. Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողի զեկույցը, Գաբրիելա Կնաուլ, 2011թ.

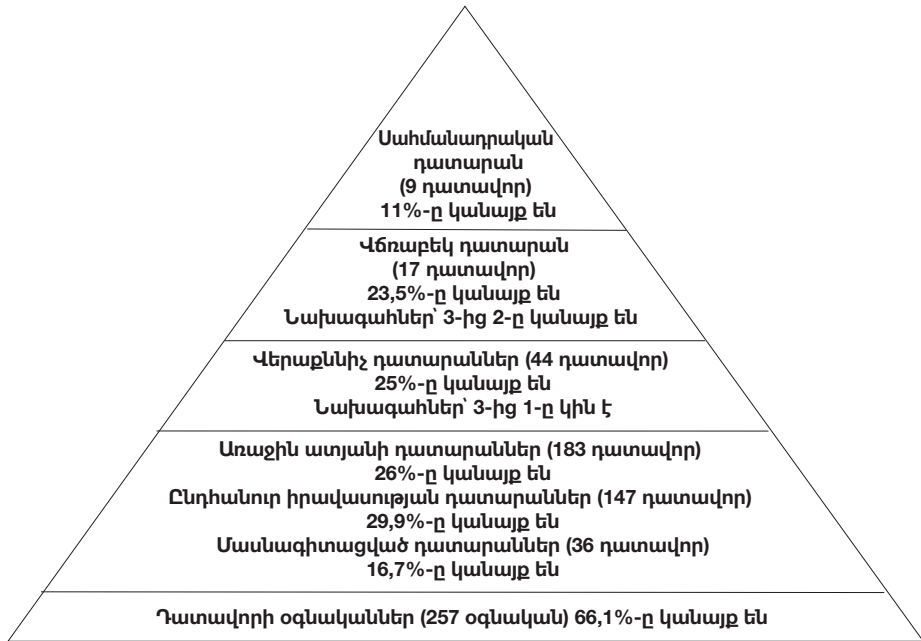
3. Իրավական ակտերի գեղերային խորը վերլուծություն

3.1. Կանանց և տղամարդկանց դրությունը ոլորտում

3.1.1 Դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց թիվը

Ըստ ԲԴԽ-ի 2020 թվականին ներկայացված տվյալների՝ ընդհանուր 244 դատավորից կանայք ներկայացնում են ընդամենը 26,6 տոկոսը (65 կին՝ 244 դատավորից)⁵²: Ստորև բերված սխեման ցույց է տալիս այս թվի բաշխումն ըստ տարբեր դատարանների:

Սխեմա՝ Կին դատավորների և դատավորների օգնականների թիվը



Աղբյուրը՝ Եվրոպայի խորհրդի 2021 թվականի «Գեղերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ» հետազոտությունը և Եվրոպայի խորհրդի 2020 թվականի ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գեղերային խնդիրների վերլուծությունը⁵³

Կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունը որպես դատավոր

Այս թվերը վկայում են Հայաստանի դատական համակարգում գեղերային զգալի անհավասարակշռության մասին: Կանայք զգալիորեն ավելի քիչ են ներկայացված որպես դատավոր դատարանների բոլոր ատյաններում՝ կազմելով դատավորների ընդամենը 26,6 տոկոսը: Դա շատ ավելի ցածր է այն տոկոսային հարաբերությունից, որը Եվրոպայի խորհուրդը սահմանում է որպես «հավասարակշռված մասնակցություն», ինչը նշանակում է, որ քաղաքական կամ հասարակական կյանքում որոշումներ կայացնող ցանկացած մարմնում թե՛ կանանց և

52. Այս վիճակագրությունը վերցված է Եվրոպայի խորհրդի 2021թ. «Գեղերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ» զեկույցից և Նարինե Ալեքսանյանի 2020թ. ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գեղերային խնդիրների վերլուծությունից

53. Ինչ վերաբերում է վերաքննիչ դատարանների նախագահներին, ապա հետազոտության պահին վերաքննիչ դատարանի ոչ մի կին նախագահ չի եղել: Վերոնշյալ հետազոտությունն անցկացնելուց հետո, 2021 թվականին կին էր նշանակվել որպես Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի նախագահ:

թե՛ տղամարդկանց ներկայացվածությունը չպետք է 40 տոկոսից⁵⁴ ցածր լինի: Որքան բարձր է դատական ատյանի աստիճանը՝ կին դատավորների տոկոսային հարաբերությունը փոքր-ինչ նվազում է՝ 26-ից մինչև 23,5%: Հաշվի առնելով այն, որ յուրաքանչյուր 4 դատավորից 3-ը տղամարդ է, կարելի է ասել, որ դատավորի մասնագիտության մեջ շարունակում են նախկինի պես գերակշռել տղամարդիկ:

Աշխատանքի բաժանումը

Վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ առաջին ատյանի դատարանների ընդհանուր և մասնագիտացված իրավասությունների կազմերի միջև կան տարբերություններ, ընդ որում, մասնագիտացված դատարաններում կին դատավորների տոկոսը զգալիորեն ցածր է: Սա վկայում է այն մասին, որ կին դատավորները հաճախ չեն նշանակվում մասնագիտացված դատարաններում: Գենդերային զգալի անհավասարակշռություն կա նաև քրեական դատարաններում, որը երկար ժամանակ համարվել է «տղամարդկանց» աշխատանք: Դատարանների բոլոր երեք ատյաններում կա քրեական գործերով, ընդհանուր առմամբ, 85 դատավոր, և ընդամենը 16-ն են կին դատավոր (18,8 տոկոս): Այս 16 կին դատավորից 12-ն աշխատում է առաջին ատյանի դատարանում, 3-ը՝ Վերաքննիչ քրեական դատարանում և 1-ը՝ Վճռաբեկ դատարանում⁵⁵: Սա նկատվում է նաև վարչական դատարաններում: Դատական բոլոր երեք ատյաններում ընդհանուր առմամբ աշխատում է վարչական գործերով 45 դատավոր և Նրանցից միայն 9-ն (20%) են կանայք: Վարչական գործերով այս 9 դատավորից 5-ն աշխատում է առաջին ատյանի դատարանում, 2-ը՝ Վերաքննիչ վարչական դատարանում և 2-ը՝ Վճռաբեկ դատարանում⁵⁶:

3.1.2. Վերահսկման և որոշումների կայացման գործընթացների և մասնակցության հնարավորություն

Բարձր ղեկավար պաշտոնները

Շատ քիչ թվով կին դատավորներ են ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնում դատական համակարգում: Մինչև 2018 թվականը ոչ մի կին չի եղել որևէ դատարանի նախագահ: 2018 թվականից Հայաստանի Վճռաբեկ դատարանի երկու պալատները ղեկավարում են կանայք, և բոլորովին վերջերս՝ 2021 թվականի ապրիլին, Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի նախագահ է նշանակվել կին (այսինքն՝ դատարանների և պալատների ընդհանուր 18 նախագահից 3-ը կանայք են): Սա նշանակում է, որ ղեկավար պաշտոնների ընդամենը 16,6 տոկոսն են զբաղեցնում կանայք: Այնուամենայնիվ, առաջին անգամ՝ 2021 թվականի փետրվարին, Վճռաբեկ դատարանի նախագահի պաշտոնը զբաղեցրեց խորհրդարանի կողմից ընտրված կին դատավոր⁵⁷: Միաժամանակ, ավելի ցածր պաշտոններում կանանց թիվն ավելի բարձր է, ինչպես դա երևում է դատավորի օգնականի պաշտոնի դեպքում, որտեղ ավելի քան 66 տոկոսը կանայք են:

Վերահսկման գործընթացներ և որոշումների կայացման լիազորություններ

ԲԴԽ-ն սահմանում է չափորոշիչներ և կարևոր դեր է խաղում դատավորների նշանակման և ազատման գործում: Ներկայումս ԲԴԽ-ի 10 անդամից մեկը կին է, ինչը նշանակում է, որ ԲԴԽ-ի պաշտոնների միայն 10 տոկոսն են զբաղեցնում կանայք: ԲԴԽ-ի նախագահը տղամարդ է⁵⁸: Դատավոր անդամ հանդիսացող միակ կինն առաջադրվել է ԴԸԺ-ի կողմից, իսկ Ազգային ժողովի կողմից ընտրված դատավոր չհանդիսացող անդամների կազմում իգական սեռի ոչ մի ներկայացուցիչ չկա⁵⁹:

54. Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարականը մասնակից երկրներին՝ քաղաքական և պետական որոշումների կայացման գործում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության վերաբերյալ

55. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

56. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

57. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

58. Նարինե Ալեքսանյան, 2020թ., ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գենդերային խնդիրների վերլուծություն

59. ԲԴԽ-ի հինգ անդամ ընտրվում է ԴԸԺ-ի կողմից՝ դատավորի առնվազն տասը տարվա փորձով բոլոր դատարանների դատավորների թվից, հինգ անդամի ընտրում է Ազգային ժողովը՝ բարձր մասնագիտական որակավորում ունեցող և առնվազն տասնհինգ տարվա մասնագիտական փորձ ունեցող հայտնի իրավաբանների թվից: Ազգային ժողովի կողմից ընտրված անդամը չի կարող լինել դատավոր:

3.1.3. Գեղերային հավասարությանն առնչվող ինստիտուցիոնալ դատական ենթակառուցվածք

Դատական համակարգում գեղերային հավասարությանը վերաբերող ռազմավարական ծրագրերը

2014 թվականին Հայաստանի Հանրապետության դատարանների նախագահների խորհուրդը կազմեց և հաստատեց 2015-2017 թվականների գործողությունների նոր ծրագիրը, որն ուղղված էր դատական համակարգում գեղերային հավասարության և գեղերային հավասարակշռության խթանմանը: Գործողությունների այս ծրագիրը սահմանափակվում էր կարողությունների զարգացման ու իրազեկման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների սահմանմամբ⁶⁰: Ծրագիրը ներառում էր միջոցառումներ, որտեղ կին դատավորները կիսվում էին իրենց փորձով և քաջալերում ուսանողուհիներին հավատալ իրենց ունակություններին և ձգտել դատավորի հաջողակ կարիերային⁶¹: Ներկայում չկա գեղերային հավասարության խթանման գործողությունների նորացված ծրագիր:

Դատական համակարգում գեղերային հարցերով ստորաբաժանումները կամ հանձնաժողովները

Ըստ երևույթին ԲԴԽ-ում գեղերային հարցերով զբաղվող ստորաբաժանում կամ ԴԸԺ-ի կողմից ստեղծված՝ գեղերային հավասարության հարցերով հանձնաժողով չկա: Սա ցույց է տալիս, որ հնարավոր չէ կազմել գեղերային բաղադրիչին արձագանքող բյուջե կամ անդրադառնալ նոր քաղաքականություններում և գործընթացներում գեղերային բաղադրիչի ներառմանը:

Կին դատավորների միությունը

2018 թվականին ստեղծվեց կին դատավորների ստորաբաժանումը, որի նպատակն է նպաստել Հայաստանի դատական համակարգում կին դատավորների դերի բարձրացմանը⁶²: 2019 թվականին Հայաստանի Հանրապետության դատավորների միության կազմում ստեղծվեց կանանց բաժինը, որի նպատակն է ստեղծել լիարժեք ասոցիացիա, որը կաշխատի կին դատավորների հետ՝ իրենց աշխատանքում առկա մարտահրավերներին արձագանքելու համար⁶³:

3.1.4. Գեղերային սոցիալական նորմերն ու արժեքները

Հայաստանի դատական համակարգում գեղերային հավասարության մարտահրավերներին և հնարավորություններին նվիրված՝ Եվրոպայի խորհրդի կողմից վերջերս կատարված հետազոտությունը բացահայտեց մի շարք ընդհանուր սկզբունքային մոտեցումներ դատական համակարգում գեղերային հավասարության վերաբերյալ⁶⁴:

Տարածված կարծիք կա, որ դատավորը դատավոր է, և սեռը կապ չունի

Հետազոտության մասնակիցների մոտ ընդհանուր կարծիք կար, որ դատավորի մասնագիտությունը չեզոք է, որն արտահայտվում է օբյեկտիվությամբ, և որ չպետք է որևէ տարբերություն դնել՝ ելնելով սեռից: Մեծամասնությունը կարծում էր, որ հնարավորությունները հավասար են, իսկ ընտրության չափանիշներն ու գործընթացները պետք է օբյեկտիվ լինեն: Կարծիքներ արտահայտվեցին, որ հենց կանայք չեն համարձակվում կամ չեն ցանկանում կրել դատավորի պաշտոնի բեռը կամ դատական համակարգում բարձր պաշտոնների հավակնել: Շատերը կարծում էին, որ

60. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գեղերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

61. Եվրոպայի խորհուրդ, 2017թ., Հայաստանում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները, լուծումները և հաջողված փորձը

62. Նարինե Ալեքսանյան, 2020թ., ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գեղերային խնդիրների վերլուծություն

63. Եվրոպայի խորհուրդ, Արձագանքներ: Հայաստանի դատավորների միության կանանց հարցերով բաժնի ղեկավար՝ Նորա Կարապետյանը Հայաստանի կին դատավորների մասին. Արդարադատություն իրականացնողները՝ <https://pjp-eu.coe.int/ru/web/pgg2/-/story-on-support-to-the-armenian-women-judges-to-help-overcome-the-underrated-value-of-women-in-judiciary>

64. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գեղերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության կամ սեռական ունեցությունների դեմ քաղաքականության ապահովման համար գենդերազգային քաղաքականություններ որդեգրելու անհրաժեշտություն չկա: Կարծիք կա, որ այն խնդիրները, որոնք կարող է ունենալ կին դատավորը, կարող է ունենալ նաև տղամարդ դատավորը: Քչերն էին տեղյակ սեռով պայմանավորված փորձառության, կարիքների և խնդիրների տարբերությունների մասին: Նման կարծիք հայտնողները կարծում էին նաև, որ քվտաներն ավելորդ են, քանի որ, իրենց կարծիքով, կանայք և տղամարդիկ հավասար հնարավորություններ ունեն դատական համակարգում հաջողության հասնելու համար, և որ դա պետք է հիմնված լինի միայն հմտությունների և որակավորման վրա:

Գենդերային կարծրատիպերը և նախապաշարմունքները

Հասարակության մեջ դեռևս պահպանվում է հայրիշխանական մտածելակերպը՝ շարունակելով տղամարդկանց դիտել որպես ընտանիքի հիմնական կերակրող, իսկ կանանց՝ որպես հիմնական չվարձատրվող խնամատար: Կանայք իրենք են դժկամությամբ զբաղեցնում պաշտոններ, որոնք երկար ժամանակ զբաղեցրել են տղամարդիկ: Հետազոտությունը նաև պարզեց, որ կարծրատիպերն ազդում են այն համոզմունքի վրա, որ որոշ աշխատանքներ դիտվում են որպես տղամարդու աշխատանք, ինչպես օրինակ՝ քրեական գործերի քննությունը: Կանայք ավելի շատ են տատանվում դատավոր դառնալու հարցում, քանի որ վստահ չեն իրենց նշանակման վայրի վերաբերյալ: Իրենց բնակավայրից հեռու նշանակումը կարող է բացասաբար անդրադառնալ նրանց ընտանեկան կյանքի վրա, ավելի քիչ հավանական է, որ նրանց ընտանիքն իրենց հետ տեղափոխվի՝ ի տարբերություն տղամարդ դատավորների և նրանց ընտանիքների:

Գենդերային խնդիրների պատկերացման բացակայությունը

Հետազոտության արդյունքում մասնակիցներն եկան եզրակացության, որ դատական իշխանության ներկայացուցիչները չեն ընդունում գենդերային որևէ խնդրի գոյությունը, ներառյալ գենդերային անհավասարակշռությունը կամ ապակե առաստաղը, որը թույլ չի տալիս կանանց հասնել որոշումներ կայացնող ղեկավար պաշտոնների: Մտահոգություն կար նաև, որ գենդերային հավասարությունը, իրենց պատկերացմամբ, հիմնականում կապված է կանանց ներկայացվածության հետ, այլ ոչ թե դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց կոնկրետ կարիքները և տարբերությունը հասկանալու հետ:

3.1.5. Գենդերային առումով դատարանների զգայուն լինելը և կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը

Եվրոպայի խորհրդի մեկ այլ հետազոտություն՝ նվիրված Հայաստանում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների բացահայտմանը, պարզեց, որ դատավորները միշտ չէ, որ տուժող կանանց վերաբերվում են պատշաճ կերպով՝ հաշվի առնելով նրանց կրած վնասը⁶⁵: Դատական անձնակազմը միշտ չէ, որ պատշաճ կերպով պատրաստված էր գենդերազգային իրավիճակներով զբաղվելու համար: Բացի այդ, տուժողները հաճախ իրենց կյանքն ավելի էին վտանգում՝ իրենց նկատմամբ դաժան վերաբերմունքի և բռնության մասին դատարանում ցուցմունքներ տալով: Այս հետազոտությունն ընդգծեց դատական մարմիններում հավասար ներկայացվածության բացակայությունը և այն, թե ինչպես է դա ազդել դատարանների գենդերազգայինության վրա: Դատական իշխանության որոշումները ոչ միայն ազդում էին հասարակական և իրավական դիսկուրսի վրա՝ դրանով իսկ ազդելով հասարակության վրա բոլոր մակարդակներում, այլև հետազոտությունը ցույց տվեց, որ կին դատավորներն առաջին պլան են մղում կանանց փորձը, ինչպես նաև ղեկավարում են դատական համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման նախաձեռնությունները:

3.2. Գենդերային անհավասարության խնդիրների վերհանում

Կանանց անբավարար ներկայացվածությունը անհատական, ինստիտուցիոնալ և կառուցակարգային ուղղակի և անուղղակի խտրականության խնդիր է, որը գուցե դրվում է մասնագիտության ձեռքբերման գործում կանանց աջակցության կամ մոտիվացման բացակայությամբ: Նախքան հաջորդ բաժնում Դատական օրենսգրքի և դրանից բխող իրավական ակտերի կոնկրետ դրույթների ուսումնասիրության վրա կենտրոնանալը՝ գենդերային տարբերությունները պարզելը և հասկանալը,

65. Եվրոպայի խորհուրդ, 2017թ., Հայաստանում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները, լուծումները և հաջողված փորձը

թե այդ տարբերությունները ինչպես կարող են ներգործություն ունենալ դատական ոլորտում անհավասարության և խտրականության վրա, թույլ են տալիս դուրս գալ մասնագիտության հասանելիության առումով պաշտոնապես ձևակերպված, թվային հավասարության շրջանակներից: Կարևոր է ուսումնասիրել կանանց և տղամարդկանց տարբեր փորձառությունները, կարիքներն ու հնարավորությունները հասկանալու համար, թե ինչ է անհրաժեշտ կանանց և տղամարդկանց համար արդյունքների հավասարությունն ապահովելու համար, որպեսզի նրանք կարողանան օգտվել իրենց իրավունքներից, եկամուտների նույն մակարդակից, որոշումների կայացման և ազդեցության հարցում հավասարությունից: Բացի այդ, կարևոր է հասկանալ, որ թեև բացահայտ գենդերային խտրականությունը չի կարող դիտվել որպես տարածված երևույթ, այդուհանդերձ, անզիտակցաբար ցուցաբերված կողմնակալությունը նույնպես ազդեցություն է ունենում հավասարության արդյունքների վրա:

3.2.1. Կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունը

Դատական համակարգում աշխատող կանանց մասնակցությունն ավելի ցածր է, քան տղամարդկանցը: Որպես դատավոր աշխատող կանանց թիվը կազմում է 26,6 տոկոս՝ 73,4% տղամարդկանց թվի համեմատ: Սա ցածր է բոլոր մակարդակներում և նույնիսկ ավելի է իջևում, երբ խոսքը գնում է ավելի բարձր աստիճանների և ղեկավար պաշտոնների մասին: Աշխատանքի ոլորտում կանանց ցածր ներկայացվածությունն արտացոլում է Հայաստանում գենդերային հարցերի նկատմամբ վերաբերմունքը, որը կերակրողի դերը կատարողի կապում է տղամարդկանց հետ, և որ չվճարվող խնամատարի աշխատանքի հիմնական բեռը կրում են կանայք⁶⁶: Սա ոչ միայն արտացոլում է հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց տարբեր դերերը՝ կախված սեռից, այլև այդ դերերին տրված արժեքներն արտացոլում են կանանց և տղամարդկանց միջև իշխանության անհամաչափ հարաբերությունները: Դա նպաստում է, որպեսզի կանայք զրկվեն այն նույն հնարավորություններից, որոնք տղամարդիկ ունեն, օրինակ, դատական համակարգում պաշտոններ զբաղեցնելու համար:

Բացի այդ, սոցիալական նորմերը նպաստում են որպեսզի աշխատանքի որոշ տեսակներ դիտարկվեն որպես տղամարդու աշխատանք: Երկար ժամանակ իրավաբանի մասնագիտությունը դիտվել է որպես տղամարդկանց ոլորտ, և Հայաստանի դատական համակարգը շարունակում է մնալ գերազանցապես տղամարդկանցով ներկայացված մասնագիտություն, որտեղ ղեկավար պաշտոնների մեծ մասը տղամարդիկ են զբաղեցնում: Դա նաև նպաստում է նրան, որ իշխանությունը գտնվի տղամարդկանց ձեռքում և տղամարդիկ սահմանեն «խաղի կանոնները»: Եթե աշխատանքի որոշակի ոլորտում կանայք դուրս են մնում անհրաժեշտ թվաքանակից (այսինքն՝ 40 տոկոս) և ղեկավար պաշտոններից, դժվար է փոխել մշակութային և սոցիալական նորմերը և վերափոխել գերազանցապես արական սեռի ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշները:

Մասնագիտական ունակություններին և նվիրվածությանը վերաբերող՝ գերազանցապես արական սեռի ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշները, որպես կանոն, ամրապնդում և խրախուսում են տղամարդու գենդերացված հատկանիշները, այն է՝ հասանելի լինելը, իրենց հանձնարարված առաջադրանքի մեջ լիովին կլանված լինելը՝ առանց ընտանիքի հոգսերով ծանրաբեռնված լինելու: Բացի այդ, այս չափանիշները համարվում են օբյեկտիվ չափանիշներ, որոնց համաձայն պետք է գնահատվեն դատավորի բոլոր թեկնածուները: Այս կամ այն աշխատանքը կատարելու՝ կնոջ ունակությունը հաճախ գնահատվում է տղամարդկանց չափորոշիչներով, այլ ոչ թե ելնելով տվյալ աշխատանքում նրա կարողություններից (աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ հմտություններ, գիտելիք և վարքագիծ): Տղամարդկանց վերաբերող այս չափորոշիչը, ինչպես նաև հավասարության սխալ ընկալումը, որը պահանջում է նույն վերաբերմունքը տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ, հանգեցրել է նրան, որ կանանց նկատմամբ կիրառվում է տղամարդկանց կողմից սահմանված պրակտիկան⁶⁷: Սա խտրական վերաբերմունք է կանանց նկատմամբ որոշումներ կայացնող պաշտոններ զբաղեցնելու գործում՝ ոչ թե հմտությունների կամ գիտելիքների բացակայության, այլև տվյալ պաշտոնի բացակայության պատճառով⁶⁸:

66. Օսիպով Վ. և Սարգիզովա Ջ., 2016թ., «Տղամարդիկ և գենդերային հավասարության հիմնախնդիրները Հայաստանում», ՄԱԿԲՀ

67. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն: Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողովի եզրափակիչ զեկույց, Լոնդոն, Fawcett Society

68. Մոլոդավայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլոդավայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիևը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

Արդարադատության ոլորտում գերազանցապես արական սեռով ներկայացվածության մշակույթի հետ է կապված գենդերային բացասական կարծրատիպերի, տղամարդկանց և կանանց «համապատասխան համարվող» առանձնահատկությունների, բնորոշ գծերի և գործունեության տեսակների մասին պատկերացումների վրա հիմնված սիստեմատիկ խտրականությունը: Վաղուց ի վեր փաստաբանական գործունեությունը ընկալվել է որպես «տղամարդու գործ», «ջենթլմենի մասնագիտություն», և եղել է այն ընկալումը, որ արդարադատության ոլորտի մասնագետների այնպիսի հատկանիշները, ինչպիսիք են ագրեսիան, հեղինակավոր անհատականությունը և կարգապահությունը, տրամաբանական միտք ունենալը հիմնականում «տղամարդկային հատկանիշներ են»⁶⁹: Գենդերացված «կանացի հատկանիշները», որոնց համաձայն կանայք համարվում են ավելի էմոցիոնալ և ավելի հակված են սենտիմենտալությանը, ընկալվել են որպես նման մասնագիտական աշխատանքի համար անհամապատասխան: Իրավաբանի մասնագիտությունը որպես ոլորտ բնութագրելը, որտեղ բանականությունը, չեզոքությունը, մրցունակությունն ու հեղինակությունը տղամարդուն բնորոշ հատկանիշներ են, կարող է ամրապնդել գենդերային բացասական կարծրատիպերը:

Հայ հասարակությունում շարունակում են գերակշռել առնականության, կանացիության, գենդերային հավասարության, սեռականության, տնային գործերի բաշխման և գենդերային հիմքով բռնության վերաբերյալ հայրիշխանական և ավանդական կարծրացած նորմերն ու պատկերացումները⁷⁰: Վերջերս կատարված հետազոտությունն ընդգծեց կանանց առջև ծառայած մի շարք խոչընդոտներ, ինչը խոսում է դատական համակարգում նրանց թույլ մասնակցության մասին⁷¹: Դա ներառում էր այդ կարծրատիպերի ընդունումը, ինչպես նաև այն, որ կանայք դժկամությամբ են զբաղեցնում ավանդաբար տղամարդկանց կողմից զբաղեցվող պաշտոնները: Հետազոտությունը ցույց տվեց նաև, որ մասնակցության այս անհավասարակշռությունը որպես լուրջ խնդիր չի դիտարկվում, և որ այս անհավասարակշռությունը շտկելու համար կոնկրետ ծրագիր ընդունելու անհրաժեշտություն չկա: Նման իրավիճակը հիմնված է ընտանիքում, հասարակության և մասնագիտության մեջ կանանց և տղամարդկանց դերի նախապաշարմունքների և կարծրատիպերի վրա: Ինչպես երևում է հետազոտությունից, նման նախապաշարմունք հաճախ ցուցաբերվում է հենց կին դատավորների կողմից, երբ վերջիններս բախվում են գրեթե անլուծելի խնդրի՝ գտնել հավասարակշռություն բարդ մասնագիտական պարտականությունների և նույնքան բարդ կենցաղային կարիքների միջև:

3.2.2. Աշխատանքի բաժանումն ըստ սեռի

Նույնիսկ եթե որևէ մասնագիտության մեջ կանանց մասնակցությունը մեծացել է, հաճախ կարելի է տեսնել տվյալ մասնագիտության մեջ աշխատանքի բաժանումը: Սա հաճախ անվանում են դասակարգում, որտեղ կանանց ներգրավում են այնպիսի դատավարություններում կամ կոնկրետ գործերում, որոնք դիտարկվում են որպես «կանանց աշխատանք», ինչպես օրինակ՝ ընտանեկան և քաղաքացիական իրավունքներին առնչվող գործերը, և նրանց հնարավորություն չի ընձեռվում ներգրավվել այնպիսի գործերում, որոնք սովորաբար համարվում են «տղամարդու աշխատանք», ինչպես օրինակ՝ քրեական իրավունքին առնչվող գործերը: Աշխատանքի բաժանումը կարող է հիմնված լինել գենդերային կարծրատիպերի վրա, որոնք խտրականություն են դրսևորում կանանց նկատմամբ, ինչպես նաև էականացնում են կանանց (էսենցիալացում): «Գենդերային էսենցիալիզմը» կանանց և տղամարդկանց որոշակի էություն վերագրելն է: Ենթադրվում է, որ կանանց էությունը համընդհանուր է և սովորաբար նույնացվում է հատուկ կանանց բնորոշ հատկանիշների հետ⁷²: Դա կարող է նշանակել, որ կին դատավորները դրսևորում են կանացի հատկանիշներ, ինչպիսիք են «բժախնդրությունը, գրելու և հաղորդակցվելու լավ ունակությունները, ընկերասիրությունը և հուզական նրբերանգները», իսկ տղամարդիկ՝ տղամարդկային հատկանիշներ, ինչպես օրինակ՝ «կոշտ», «եռանդուն», «հեղինակավոր» և «վախեցնող»: Սա կարող է ազդել այն անձանց վրա, ովքեր ունեն լիազորություն կին դատավորներին նշանակելու քաղաքացիական բաժնում, կամ

69. Քոլին Ֆլեյք, 2011թ., «Նախապաշարմունքներից ազատված գենդերային անհավասարությունը Յուտայի իրավական շուկայում» բոլոր թեգերն ու ատենախոսությունները, էջ 3041; Սիլվիա Բոումեն, 1999թ., «Մատենագիտական ակնարկ. կանայք և իրավաբանի մասնագիտությունը» (1998-99թթ) Գենդերային հարցերի, սոցիալական քաղաքականության և օրենսդրության ամսագիր, Հատոր 7:149; Մարի Մոսման, 2009թ., «Իրավագիտությունը որպես մասնագիտություն կանանց համար. առաջընթացի դար», «The Australian Feminist Law» ամսագիր, հատոր 30

70. Նարինե Ալեքսանյան, 2020թ., ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գենդերային խնդիրների վերլուծություն

71. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

72. Իրավաբանական մասնագիտության մեջ սեռը «էականացնելու» միակերպ վերաբերյալ լրացուցիչ քննարկումները տես Էյլին Սկիննիդերի 2016 թվականի «Կանայք որպես արդարադատություն ստեղծողներ Հարավարևելյան Ասիայի պետությունների ասոցիացիայում (ASEAN). գրականական ակնարկ»

ընտանեկան իրավունքի, երեխաների կամ անչափահասների իրավունքներին վերաբերող գործերով, կամ այնպիսի գործերով, որտեղ հաշտարարության և վեճի լուծման կարիք կա, այլ ոչ թե քրեական իրավունքի բաժնում:

Ըստ սեռի աշխատանքի այս բաժանումը կարող է ազդեցություն ունենալ նրանց կարիերայի աճի վրա: Կանայք հաճախ դուրս են մնում որոշակի փորձառությունից և պարտականություններից, և այդ պատճառով նրանք չեն կարողանում համապատասխան փորձառություն ձեռք բերել ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու համար: Օրինակ, երբ կին դատավորներին մերժում են հնարավորություն տալ քննել հատկապես կարևոր բարդ գործեր՝ պատճառաբանելով, որ նրանք չունեն համապատասխան որակավորում դրանք քննելու, մինչդեռ նման որակավորում ունեցող տղամարդ դատավորների նկատմամբ չեն կիրառվում միևնույն խիստ պահանջները, դա կարող է խոչընդոտել կին դատավորների առաջխաղացման հեռանկարներին⁷³: Մյուս օրինակն այն է, որ դատավիճող կողմերի փորձն ու որակավորումն, որոնք գերազանցապես ներկայացված են արական սեռով, ավելի կարևոր են համարվում, քան իրավաբաններին՝ դատավորներ հավաքագրելիս⁷⁴: Ավելին, արտահայտելով իրավաբանական մասնագիտության մեջ կանանց մասին կարծրատիպային մտածողությունը, հաճախ նկատվում է կանանց խմբավորում իրավունքի որոշակի ոլորտներում, որոնք հանդիսանում են մասնագիտության «ստորին օղակներ»՝ ներառյալ ընտանեկան իրավունքի ցածր վարձատրվող ոլորտը⁷⁵:

Ինչպես երևում է՝ Հայաստանում ավելի քիչ կանայք են աշխատում քրեական մասնագիտություններում և մասնագիտացված դատարաններում: Այն տեսակետը, որ դա «տղամարդու աշխատանք է», հանգեցնում է նաև այն համոզմունքին, որ կին դատավորի համար դժվար կլինի ղեկավարել մեծամասամբ արական սեռով ներկայացված դատավորների խմբին: Հետաքրքիր է նշել, որ հակառակը երբեք չի դիտարկվում, որ տղամարդ դատավորի համար ինչ-որ կերպ դժվար կլինի ղեկավարել կին դատավորներով ներկայացված մեծամասնությունը: Մասնագիտական կարծրատիպերը նաև սահմանափակում են կանանց առաջխաղացումն ավելի բարձր պաշտոններում նշանակվելու համար: Օրինակ, մասնագիտական առաջընթացի հավակնություններն ընկալվում են որպես կանանց համար ավելի քիչ համապատասխան, քան տղամարդկանց: Կանանց համարում են բարձր պաշտոնների համար անհրաժեշտ որակներ չունեցող⁷⁶: Վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ կանայք նաև ավելի շատ են ներկայացված ավելի ցածր պաշտոններում, օրինակ՝ դատավորի օգնական, և ավելի քիչ՝ ղեկավար պաշտոններում:

3.2.3. Որոշումների կայացման լիազորություններից օգտվելու և դրանց վերահսկման հնարավորությունը

Այն դեպքերում, երբ կանանց դժվար է տրվում ղեկավարման և դատական համակարգի ինքնակառավարման ապահովման իրավասությամբ օժտված մարմին մտնելու հնարավորությունը, ապա դժվարություններ են առաջանում նաև կին դատավորների համար հավասարության ապահովման հարցում: Գերազանցապես արական սեռով ներկայացված մասնագիտություններում չափորոշիչները սահմանում են արժեքներ կամ ցույց են տալիս, թե ինչն է կարևոր տղամարդկանց համար, կամ ինչն է աշխատում իրենց դեպքում: Եթե այս չափորոշիչները մշակվում են տղամարդկանց կողմից տղամարդկանց համար, ապա դատավորի մասնագիտական պարտականությունների և տնային հոգսերի միջև հավասարակշռություն գտնելը հաճախ առաջնահերթություն չի համարվում: Ավելի քիչ հետաքրքրություն կա կին դատավորներին մասնագետի կարգավիճակով հզորացնելու՝ նպատակով միջոցառումների մշակման համար, որոնք կարող են զարգանալ իրենց ողջ ներուժով, քան ունենալու սովորական աշխատողի

73. Այս օրինակը վերցվել է Կանադայի փաստաբանների միության՝ Իրավաբանի մասնագիտության մեջ գենդերային հավասարության հարցերով աշխատանքային խմբի զեկույցից, որը մեջբերվել էր Կոնստանս Բեքհաուսի կողմից, 2003թ: «Սառը կլիման կին դատավորների համար. մտորումներ Էվանջուկի գործից բացասական արձագանքի վերաբերյալ», Հատոր 15, Կանանց և իրավունքի կանադական ամսագիր, էջ 163

74. Այս օրինակը հիմնված է Անգլիայում տիրող իրավիճակի վրա: Երկար ժամանակ Անգլիայում դատավորներն ընտրվել են Անգլիայի փաստաբանների կոլեգիայից, մինչև 1990թ. Դատարանների և իրավաբանական ծառայությունների մասին օրենքը պաշտոնապես կոտրեց մենաշնորհը, որը Փաստաբանների կոլեգիան ուներ բոլոր վերադաս դատավորների վրա, որպեսզի թույլ տա ոչ իրավաբաններին, հատկապես միջնորդ փաստաբաններին, ինչպես նաև իրավաբանի փորձ չունեցող՝ իրավունք կարդացող անձանց, այդ թվում՝ իրավագիտության դասախոսներին միանալ դատական համակարգին և այսպիսով ընդլայնել պոտենցիալ դատավորների շրջանակը: Լրացուցիչ տեղեկությունների համար տես Էլիզաբեթ Գիբսոն-Մորգանի 2016թ., «Գենդերային հավասարությունը Անգլիայի և Ֆրանսիայի դատական համակարգում. այն դարձնել իրականություն» զեկույցը:

75. Էլլին Սկիննիդեր, 2016թ., «Կանայք որպես արդարադատություն ստեղծողներ Հարավարևելյան Ասիայի պետությունների ասոցիացիայում (ASEAN). գրականական ակնարկ»

76. Ասիական զարգացման բանկ, 2019թ., «Հայաստանում գենդերային խնդիրների գնահատումը», էջ 24

կարգավիճակ, որին դժվարությամբ են հանդուրժում մի մասնագիտության մեջ, որը շարունակում է մնալ գերազանցապես տղամարդկանցով ներկայացված⁷⁷: Ուստի, զարմանալի չէ, որ դեռևս պահպանվում է այն տեսակետը, որ տղամարդիկ ավելի են համապատասխանում կառավարման և ղեկավարման գործառնություններ կատարելու համար:

Չափորոշիչները սահմանող և այդ չափորոշիչները գնահատող մարմինները՝ ԲԴԽ-ն և ԴԸԺ-ն, հիմնականում բաղկացած են տղամարդկանցից: Կանայք չունեն իշխանությամբ օժտված՝ դատական համակարգի չափորոշիչները սահմանող և կիրառող կառույցներ մտնելու հնարավորություն: Բացի այդ, իշխանությունը հաճախ կառուցվում է ոչ ֆորմալ, գերազանցապես արական սեռով ներկայացված ցանցերի շուրջ, որոնց հասանելիությունը կանանց համար հաճախ սահմանափակ է: Վերջերս կատարված հետազոտությունը ցույց տվեց դատավորների առաջխաղացման գործում գենդերային հավասարակշռություն ապահովող արդյունավետ քաղաքականության բացակայությունը՝ հաշվի առնելով այն, որ ԲԴԽ-ն և հանձնաժողովները շարունակում են մնալ գերազանցապես արական սեռով ներկայացված: Մասնակիցները չտեսան այն տարբերությունը, թե ինչպես են գերազանցապես արական սեռով ներկայացված մասնագիտությունը և հիմնականում տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշներն ազդում կանանց և որոշումների կայացման գործառնություններից նրանց օգտվելու հնարավորության վրա: Կարծիք կար, որ կանայք իրենց կարիերայում առանց որևէ դժվարության առաջ գնալու հավասար հնարավորություն ունեն, սակայն դա ավելի շուտ այն համոզմունք էր, որ կանայք իրենք չեն ցանկանում նման բարձր պաշտոններ զբաղեցնել ընտանեկան պատճառներով:

3.2.4. Աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռությունը

Գենդերային հավասարության մեկ այլ խնդիր վերաբերում է աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռմանը: Պարզ փաստ է, որ չվարձատրվող տնտեսության (օրինակ՝ երեխայի խնամք, տնային գործեր, տարեցների խնամք) վրա կանայք ավելի շատ ժամանակ են ծախսում, քան տղամարդիկ, ինչն ազդում է ընտանիքում և աշխատաշուկայում նրանց դիրքի վրա: Չվարձատրվող տնային գործերի կատարման նրանց պարտականությունները նպաստում են ժամանակի պակասի ավելացմանը: Հայաստանում ժամանակի օգտագործման վերաբերյալ վերջին տվյալները 2008 թվականին ցույց տվեցին, որ կանայք տնային գործերի վրա ծախսում են մոտ հինգ անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան տղամարդիկ: Չվարձատրվող աշխատանքի վրա կանայք օրական ծախսում են 5 ժամ, ի տարբերություն տղամարդկանց, որոնք այդ նպատակով ծախսում են 1 ժամ⁷⁸: Պատմական տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ «աշխատող տղամարդու» համար 8-ժամյա աշխատանքային օրվա ռեժիմի անցնելը, որը համարվում էր 19-րդ դարի ձեռքբերում, հիմնված էր «տնտեսապես ոչ ակտիվ» կին ունեցող Նորմատիվ տղամարդու մոդելի վրա⁷⁹: Այս մոդելը «աշխատող կնոջ» կամ «տնտեսապես ակտիվ կնոջ» մոդելի չի վերածվել: Կանայք ստանձնել են, և ակնկալվում է, որ շարունակելու են ստանձնել պատասխանատվություն կենցաղային ոլորտի համար՝ առանց այս իրականությունն աշխատավայրում հարմարեցնելու: Սա ազդում է նրանց մասնագիտական պարտականությունների վրա, քանզի հաճախ, երբ նրանք դառնում են դատավոր, իրենց աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը չի նվազում: Գենդերային Նորմերը շարունակում են կանանց կապել ավելի շուտ տնային հոգսերի հետ, քան եկամտա բերող գործառնությունների հետ:

Մեկ այլ հանգամանք, որը պետք է հաշվի առնել աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության քննարկման ժամանակ, այն է, որ այն ունի «գենդերային երանգ», քանի որ «անձնական կյանքի» բաղադրիչը, որպես կանոն, կապված է ուրիշների, հատկապես երեխաների խնամքի ֆեմինացված դերի հետ: Այս խնդրի լուծման ցանկացած ռազմավարություն չպետք է ամրապնդի հնացած այն գաղափարները, որ կանայք ավելի քիչ են մտածում իրենց կարիերայի մասին, քան տղամարդիկ, և որ տղամարդկանց ավելի քիչ է հետաքրքրում ընտանեկան կյանքը, քան կանանց, կամ որ դա արժեզրկում է երեխաներ չունեցող մարդկանց կյանքը: Բացի այդ, անհրաժեշտ է շրջահայացություն՝ իրենց մասնագիտական ներուժը լիովին իրականացնելու կանանց անկարողությունը որպես այն գինը դիտարկելիս, որը նրանք պատրաստ են վճարել ընտանեկան կյանքի հետ կարիերան համատեղելու համար: Հնարավոր է, որ նրանք ոչ թե

77. Մոլոդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլոդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գինը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

78. Ասիական զարգացման բանկ, 2019թ., «Հայաստանում գենդերային խնդիրների գնահատումը», էջ 41

79. Մարգրեթ Թորնթոն, 2016թ., «Հկուն կիրթրգը. աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռությունն իրավական պրակտիկայում» Սիդնեի իրավաբանական ակադեմիայի

«իրաժարվում են», այլ ավելի շուտ «դուրս են մղվում»⁸⁰: Նման դրդապատճառներ կարող են լինել ոչ ճկուն աշխատանքային ռեժիմը, երեխայի լավ, մատչելի խնամքի բացակայությունը և ընտանիքի հիվանդ անդամներին խնամելու համար վճարովի արձակուրդի բացակայությունը:

Վերջերս անցկացված հետազոտությունը ցույց տվեց, որ կանայք ավելի հաճախ, քան տղամարդիկ հայտարարում են, որ երեխայի խնամքն ու ընտանեկան պարտականությունները խանգարում են իրենց դիմել ավելի բարձր դատարաններում կամ նախագահի պաշտոնների համար⁸¹: Հետազոտությունը նաև ցույց տվեց, որ կանայք ավելի շատ են տատանվում դատավոր դառնալու հարցում, քանի որ անհանգստանում են իրենց բնակավայրից հեռու նշանակվելու մասին: Ավելի քիչ հավանական է, որ նոր վայրում նշանակվող կանայք կտեղափոխվեն ընտանիքի հետ, քան իրենց տղամարդ գործընկերները, որը պայմանավորված է տիպիկ ընտանիքում աշխատանքի գեղեցիկ բաժանմամբ⁸²: Այսպիսով, չնայած նման նշանակումների որոշման գործընթացը հավասարապես կիրառելի է տղամարդկանց և կանանց համար և առաջին հայացքից խտրական չէ, նման գործընթացները տարբեր ազդեցություն են ունենում կանանց և տղամարդկանց վրա: Պահպանվող գեղեցիկ կարծրատիպերը հանգեցնում են կանանց համար առավել բացասական հետևանքների և խոչընդոտներ են ստեղծում նրանց դատական համակարգ մուտք գործելու համար:

3.2.5. Առողջությունը և աշխատանքի անվտանգությունը

Դատական համակարգը կարող է լինել մի վայր, որտեղ կանայք բախվում են աշխատանքի ոչ ապահով պայմանների, սեքսիզմի և խտրական վերաբերմունքի: Սա կանանց հետ է պահում նման մասնագիտություններով զբաղվելուց, ինչպես նաև նպաստում է անձնակազմի նվազմանը: Գեղեցիկային հիմքով ոտնձգությունն անցանկալի վարքագիծ է, որը վարկաբեկում, նվաստացնում կամ վիրավորում է մարդուն՝ ելնելով նրա սեռից⁸³: Սա կարող է հանգեցնել վերբալ, ոչ վերբալ և/կամ ֆիզիկական գործողություններով դրսևորվող վարքագծի և հանդիսանում է ոտնձգության ձև, որը հիմնված է հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց գեղեցիկային դերերի վրա: Օրինակ՝ գեղեցիկային հիմքով ոտնձգությունը ներառում է այնպիսի ոտնձգություն, որն ուղղված է անհատի դեմ՝ իր սեռին բնորոշ կարծրատիպային հատկանիշներին ոչ համապատասխան պահելու համար. առնականությունը (գեղեցիկային դերեր և տղամարդկանց բնութագրող հատկանիշներ) և կանացիությունը (գեղեցիկային դերեր և կանանց բնութագրող հատկանիշներ): Գեղեցիկային հիմքով ոտնձգությունները, որպես կանոն, պայմանավորված չեն սեռական հետաքրքրությամբ կամ մտադրությամբ: Առավել հաճախ դա հիմնված է թշնամանքի վրա և իրենից ներկայացնում է այնպիսի միջավայր ստեղծելու փորձ, որպեսզի անձը, ում նկատմամբ ուղղված է ոտնձգությունը, աշխատավայրում իրեն անցանկալի և ավելորդ զգա: Որոշ դեպքերում գեղեցիկային հիմքով ոտնձգությունները կարող են ներառել սեռական կողմնորոշման վրա հիմնված ոտնձգություն, որը կոչվում է նաև հոմոֆոբիկ բռնություն (Նույնասեռական անձանց նկատմամբ բռնություն, ահաբեկում)⁸⁴:

«Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին» Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիայի 40-րդ հոդվածը սեռական հետապնդման մասին սահմանում է, որ սեռական բնույթի վերբալ, ոչ վերբալ կամ ֆիզիկական գործողությամբ դրսևորվող ցանկացած վարքագիծ, որը նպատակ ունի խոցելու անձի արժանապատվությունը կամ հանգեցնում է դրան, մասնավորապես՝ ճնշող, թշնամական, նվաստացուցիչ, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտ ստեղծելը, պատժելի լինի քրեական կամ որևէ այլ պատժամիջոցի շրջանակներում:

Հաճախ է հանդիպում, երբ գեղեցիկային հիմքով կամ սեռական ոտնձգությունների ենթարկվող կին մասնագետներն այդ մասին չեն բարձրաձայնում իրենց բարձրաստիճանի ղեկավարությանը: Ուսումնասիրություններից մեկը ցույց է տվել, որ «կանայք վախենում են ճոճել նավակն, իրենց

80. Էլիսոն Սթեյն, 2008թ., «Կին իրավաբանների բլոգը աշխատավայրում հավասարության համար. բլոգի վարումը որպես ֆեմինիստական իրավական մեթոդ»
81. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գեղեցիկային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ
82. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գեղեցիկային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ
83. Բոսնիա և Հերցեգովինայի Բարձրագույն դատական և դատախազական խորհուրդ, 2015թ., Բոսնիա և Հերցեգովինայի դատական հաստատություններում սեռական և գեղեցիկային հիմքով ոտնձգությունների կանխարգելման ուղեցույցներ
84. Բոսնիա և Հերցեգովինայի Բարձրագույն դատական և դատախազական խորհուրդ, 2015թ., Բոսնիա և Հերցեգովինայի դատական հաստատություններում սեռական և գեղեցիկային հիմքով ոտնձգությունների կանխարգելման ուղեցույցներ

ընկալմամբ, նենգ (ոչ հուսալի) ջրերում»⁸⁵: Սեռին առնչվող բոլոր հնարավոր պատճառներով կանայք խտրականության վերաբերյալ պաշտոնական բողոքներ չեն ներկայացնում: Դա կարող է ներառել նրանց նկատմամբ բացասական վերաբերմունքի մտավախությունը, կշտամբանքի կամ աշխատանքից ազատվելու վախը, ինչպես նաև գործընկերների արձագանքին, այդ թվում՝ հեգնանքին կամ թշնամանքին բախվելու վախը: Նման ոտնձգությունների մասին չհայտնելուն նպաստող մյուս գործոնը բողոքների ներկայացման և քննության արդյունավետ մեխանիզմի բացակայությունն է:

3.3. Իրավական դրույթների գենդերային ազդեցության գնահատում

Այս բաժնում ներկայացվում է Դատական օրենսգրքի և դրանից բխող իրավական ակտերի իրավական դրույթների վերլուծությունը գենդերային ազդեցության գնահատման տեսանկյունից: Այն ուսումնասիրում է կոնկրետ գենդերային տարբերությունները և թե ինչպես են այդ տարբերություններն իրականում առաջացնում կամ ունենում ազդեցություն անհավասարության և խտրականության վրա: Թվարկվող հարցերը չպետք է դիտարկել որպես կարևորության աստիճանը ցույց տվող:

3.3.1. Նպատակներն ու սկզբունքները

Հարց 1. Դատական օրենսգրքի նպատակներն ու սկզբունքները

Ամփոփում

Գլուխ 1-ն (Ընդհանուր դրույթները) և Գլուխ 2-ը (Սկզբունքները) սահմանում են օրենսգրքի նպատակն ու դատարանների գործունեության սկզբունքները, այդ թվում՝ դատական համակարգի անկախության կարևորությունը, Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի կիրառելիությունը, ինչպես նաև օրենքի և դատարանի առջև հավասարությունը:

Գենդերային ազդեցությունը

Օրենքի նպատակը սահմանելիս կիրառվող մոտեցումը կարծես թե գենդերային տեսանկյունից չեզոք է՝ հիմնվելով այն ենթադրության վրա, որ դատական իշխանության ձևավորումը, որը կենտրոնացած է այնպիսի արժեքների վրա, ինչպիսիք են անկախությունը և անկողմնակալությունը, հավասարապես ազդում է երկու սեռի վրա: Նախորդ բաժիններն ուսումնասիրելով պարզ է դառնում, որ դատական համակարգում շարունակում են գերակշռել տղամարդիկ, իսկ կանանց ներկայացվածությունը դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում, այդ թվում՝ ղեկավար պաշտոններում, զգալիորեն ցածր է, և որ կանայք բախվում են հասարակության մեջ արտաքին գործոններով և կարծրատիպերով, ինչպես նաև ներքին վերաբերմունքներով պայմանավորված խոչընդոտների, գենդերային տեսանկյունից չեզոք մոտեցումն իրականում հաշվի չի առնում գենդերային խնդիրները: Գենդերային խնդիրներն անտեսող («կույր») մոտեցումն անտեսում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական դերերը, պարտականություններն ու կարողությունները: Որպես այդպիսին, գենդերային հավասարությունը պահանջում է ավելին, քան դատական համակարգ մտնող կանանց համար զուտ հավասար հնարավորությունների ապահովման մոտեցման վրա կենտրոնանալը, քանի որ դա բավարար չէ կանանց հավասար կարգավիճակն ապահովելու և նրանց այս մասնագիտության մեջ ներգրավելու համար: Գենդերային հավասարության խթանումը նշանակում է կասկածի տակ դնել դատական համակարգում «նորմերի» ծագումը, որոնք, ինչպես մի գիտնական է ասում, «ստեղծվել են տղամարդկանց կողմից՝ իրենց տղամարդկային հատկանիշներն ամրապնդելու և խրախուսելու համար»⁸⁶: Նպատակը պետք է լինի գենդերային հավասարության հիման վրա դատական ինստիտուտի վերակառուցումը՝ ընդլայնելով երկու սեռի իրավունքներն ու հնարավորությունները և վերացնելով մի սեռի առավելությունը/իշխանությունը մյուս սեռի նկատմամբ: Այլ կերպ ասած, կին դատավորների նկատմամբ խտրականությանն իրականում վերջ դնելու համար անհրաժեշտ է արմատապես փոխել իրավաբանական մասնագիտության բնույթն ու կառուցվածքը:

85. Ջոյս Սթերլինգ և Նենսի Ռայխման, 2013թ., «Հաղթահարելով բացը. մտորումներ իրավաբանական մասնագիտության մեջ գենդերային անհավասարության 20 տարի իրականացվող հետազոտության վերաբերյալ» Ֆլորիդայի միջազգային իրավունքի ակադեմիայի, 8(2)

86. Սիլբիա Բոուլմեն, 1999թ., «Մատենագիտական ակադեմիայի կանայք և իրավաբանի մասնագիտությունը» (1998-99) Գենդերային հարցերի, սոցիալական քաղաքականության և օրենսդրության ամսագիր, Հատոր 7:149

Օրենքի շրջանակներում գենդերային հավասարությունը որպես հստակ նպատակ չհիշատակելը բաց թողնված հնարավորություն է ապահովելու, որ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը դառնա դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակ, որը պահանջում է գենդերային բաղադրիչի ներառումը օրենքում և դրանից բխող իրավական ակտերում՝ դատավորի մասնագիտության շրջանակներում հավասարության չափանիշները բարելավելու նպատակով: Նման իրավական պարտավորությունն ուղղված է դատական համակարգում տղամարդկանց և կանանց միջև իրական հավասարության խթանմանը, որը հիմնված է դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայության սկզբունքի վրա, ինչպես նաև պայքարելու խտրականության շարունակական բոլոր դրսևորումների դեմ՝ վերացնելով խոչընդոտներն ու սոցիալական կարծրատիպերը: Երբ կա գենդերային հավասարության վերաբերյալ հստակ նպատակ, դա կարող է հանգեցնել այդ նպատակի իրականացման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հարցի քննարկմանը, ինչպես օրինակ՝ Դատավորների ընդհանուր ժողովի՝ հավասարության հարցերով հանձնաժողովի ստեղծումը, որը հետագայում կարող է մշակել Գենդերային հավասարության ռազմավարություն, որն էլ այնուհետև կարող է կենտրոնանալ ԴԸԺ-ի և ԲԴԽ-ի բոլոր գործողություններում գենդերային մոտեցման կիրառման վրա:

Թեև օրենքի և դատարանի առջև հավասարության սկզբունքը ներառված է 2-րդ գլխում և հանդիսանում է մարդու իրավունքների միջազգային փաստաթղթերում ամրագրված առանցքային իրավունք, այդուհանդերձ, դա ինքնին կարող է բավարար չլինել մարդկանց համար երաշխավորելու գենդերազգային դատարանի հասանելիությունը: Նեղ մեկնաբանությունը կարող է նշանակել գերազանցապես արական սեռով ներկայացված դատարանների մատչելիությունը կանանց համար միայն երաշխավորելը: Հետևաբար, այս իրավական դրույթը կարող է շարունակել պահպանել գոյություն ունեցող անհավասարությունը:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Մարդու իրավունքներին վերաբերող բոլոր միջազգային խոչոր և Եվրոպայի խորհրդի պայմանագրերը խրախուսում են գենդերային հավասարությունը և արգելում խտրականությունը: Տե՛ս ԿՆԽՎԿ-ի 3-րդ հոդվածը (կանանց լիարժեք զարգացումն ու առաջխաղացումը՝ տղամարդկանց հետ հավասար իրավունքներ ապահովելու համար) և 7-րդ հոդվածը (քաղաքական ու հասարակական կյանքում կանանց նկատմամբ խտրականությունը վերացնելու մասին), ինչպես նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը (սեռային պատկանելիության հիմքով խտրականության արգելում) և Եվրոպական սոցիալական խարտիան:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը դարձել է դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակ, և դա երևում է դատավորի մասնագիտության շրջանակներում հավասարության չափանիշների բարելավմանն ուղղված բոլոր օրենսդրական դրույթներում⁸⁷: Դատական իշխանության մասին Իսպանիայի հիմնական օրենքի նախաբանում հղում է կատարվում անձի և խմբերի իրական և արդյունավետ հավասարության ապահովմանը, ինչպես նաև նրանց լիարժեք արտահայտմանը խանգարող խոչընդոտները վերացնելուն, ինչպես նաև Սահմանադրության 1-ին հոդվածի հիման վրա բոլոր քաղաքացիների՝ քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական կյանքին մասնակցությանը նպաստելուն: Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության սկզբունքը կարող է դիտարկվել որպես դատավորի պաշտոնը ստանձնելու և մասնագիտական առաջխաղացման համար բոլոր քննություններին ներկայացվող պահանջ (Հոդված 310), վերապատրաստման համար ներկայացվող պահանջ (Հոդված 433 և 434), Հավասարության հարցերով հանձնաժողովի ստեղծումը՝ որպես Դատական համակարգի գլխավոր խորհրդի մարմին (Հոդված 595), Հավասարության հարցերով հանձնաժողովի լիազորություններն ու գործունեությունը (Գլուխ 6): Լրացուցիչ մանրամասներ ներկայացվել են Հավասարության հարցերով դատական համակարգի հանձնաժողովի գլխավոր խորհրդի՝ Դատական համակարգի մասնագիտությունների համար հավասարության ապահովման ծրագրում:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Ֆիլիպիններում կանանց համար արդարադատության մատչելիության վերաբերյալ ուսումնասիրությունից հետո, որը մասամբ պարզեց տուժող կանանց նկատմամբ բացասական վերաբերմունքը, սեռական և ընտանեկան բռնությանը կարևորություն չտալը, գենդերային խնդիրները հաշվի չառնող դատական ընթացակարգերը և գենդերային կարծրատիպերի կիրառումը, Գերագույն դատարանը մշակեց Դատական համակարգում

87. 1985 թվականի հուլիսի 1-ին ընդունված Իսպանիայի թիվ 6 հիմնական օրենքը դատական համակարգի մասին, տե՛ս Նախաբանը

գենդերային բաղադրիչի ներառման գործողությունների ծրագիր⁸⁸: Ծրագիրը ներառում էր դատավորների և դատական համակարգի այլ աշխատակիցների համար վերապատրաստման դասընթացներ գենդերային խնդիրների վերաբերյալ, գենդերային խնդիրների ներառումը իրավաբանական դպրոցների ուսումնական ծրագրում, հանձնաժողովների ստեղծում, որոնք կոչված են նպաստելու գենդերային գործոնները հաշվի առնող դատական համակարգ ունենալու նպատակի իրագործմանը, ինչպես նաև գենդերային ծրագրերի համար դատական համակարգի բյուջեի որոշակի մասնաբաժնի պարտադիր հատկացում:

Առաջարկություն

Ավելի շատ ջանքեր են անհրաժեշտ գենդերային հավասարությունը՝ որպես դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակ, բարձրացնելու համար: Դա կարող է իրականացվել Դատական օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝ ներառելով գենդերային հավասարության հասնելու նպատակին վերաբերող հատուկ իրավական դրույթ կամ մշակելով ԲԴԽ-ի համապարփակ որոշման նախագիծ, որը կարող է նաև կապված լինել ԴԸԺ-ի հավասարության հարցերով հանձնաժողով կամ աշխատանքային խումբ ստեղծելու առաջարկությունների հետ, ինչպես նաև մշակելով Գենդերային հավասարության համապարփակ ռազմավարություն:

3.3.2. Չափորոշիչներ սահմանող մարմինների կազմը

Հարց 2. ԲԴԽ-ի անդամները

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 14-րդ գլուխը սահմանում է ԲԴԽ-ի կազմն ու լիազորությունները: Բարձրագույն դատական խորհուրդն անկախ պետական մարմին է, որը երաշխավորում է դատարանների և դատավորների անկախությունը (Հոդված 79): 89-րդ հոդվածի համաձայն՝ Բարձրագույն դատական խորհուրդը, ի թիվս այլնի, կազմում և հաստատում է դատավորի թեկնածուների, ներառյալ՝ առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակները, Հանրապետության նախագահին առաջարկում է նշանակման ենթակա, ներառյալ՝ առաջխաղացման կարգով նշանակման ենթակա դատավորների թեկնածուներին, նշանակման ենթակա դատարանների նախագահների և Վճռաբեկ դատարանի պալատների նախագահների թեկնածուներին: ԲԴԽ-ն Ազգային ժողովին առաջարկում է Վճռաբեկ դատարանի դատավորների և նախագահի թեկնածուներին: ԲԴԽ-ն լուծում է դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցը, սահմանում է դատավորի ծանրաբեռնվածությունը հաշվարկելու կարգը, ինչպես նաև դատավորի ծանրաբեռնվածության չափանիշները, ինչպես նաև սահմանում է դատավորների հերթապահության սահմանման կարգը: Դատավորների ընդհանուր ժողովի որոշումը «ԴԸԺ-ի գործունեության կարգը հաստատելու մասին» ներառում է մի շարք հարցեր, այդ թվում՝ ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների ընտրության կարգը: Այդ որոշման 54-րդ կետը պահանջում է նշել թեկնածուի ոչ միայն ազգանունն ու անունը, այլ նաև հայրանունը:

Դատական օրենսգրքի 80-րդ հոդվածը սահմանում է ԲԴԽ-ի անդամներին ներկայացվող պահանջները: Դատավոր անդամների դեպքում վերջիններս պետք է լինեն դատավորի առնվազն տասը տարվա փորձառություն ունեցող դատավոր, իսկ դատավոր չհանդիսացող անդամների դեպքում՝ ԲԴԽ-ի անդամ կարող է ընտրվել այն իրավաբան գիտնականը կամ հեղինակավոր իրավաբանը, որն օժտված է բարձր մասնագիտական որակներով և ունի մասնագիտական աշխատանքի առնվազն տասնհինգ տարվա փորձառություն: ԲԴԽ-ի դատավոր անդամներին ընտրում է Դատավորների ընդհանուր ժողովը: 76-րդ հոդվածը սահմանում է ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների ընտրության կարգը, որի համաձայն մեկ անդամը պետք է լինի Վճռաբեկ դատարանից, մեկ անդամը՝ վերաքննիչ դատարաններից և երեքը՝ առաջին ատյանի դատարաններից, ընդ որում ԲԴԽ-ում պետք է ներկայացված լինեն բոլոր մասնագիտացումների դատավորները: Դատական օրենսգրքի սահմանում է գենդերային քվոտաներ ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների համար, այն է՝ առնվազն երեքը պետք է լինեն հակառակ սեռի, սակայն դա չի վերաբերում դատավոր չհանդիսացող մյուս հինգ անդամներին, որոնք ընտրվում են Ազգային ժողովի կողմից: Սա նշանակում է, որ պակաս ներկայացված սեռը պետք է ունենա դատավոր անդամների հինգ տեղից առնվազն երկուսը: 76-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է. «Բարձրագույն դատական խորհուրդում դատավոր

88. Ասիական զարգացման բանկ, 2017թ., Ֆիլիպիններ. Արդարադատության ոլորտում կառավարման համակարգի բարեփոխումների ծրագիր, և ՄԱԶԾ, 2003թ., «Ֆիլիպինների դատական համակարգում գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող մոտեցման խթանում»

անդամների սեռերի ներկայացվածության նպատակով միևնույն սեռի ներկայացուցիչների թվակազմը հնարավորին չափ պետք է սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով, բացառությամբ սույն հոդվածի 12-րդ և 13-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի»։ Այս քվոտայի բացառությունները ներառում են՝ Մաս 12, որը սահմանում է. «Եթե բոլոր առավելագույն ձայներ ստացած թեկնածուների փոխարինումը Ղատական օրենսգրքով սահմանված գործընթացով դիտարկումից հետո օրենքով սահմանված պահանջները, միևնույն է, խախտվում են, ապա գործընթացը կրկնվում է՝ սեռերի ներկայացվածությունը սահմանափակելով չորս անդամով», և Մաս 13՝ «Եթե օրենքով նախատեսված գործընթացի հետևանքով չի հաջողվում լրացնել թափուր տեղերը, ապա օրենքով սահմանված գործընթացը մեկ անգամ ևս կրկնվում է՝ առանց դիտարկելու սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված գենդերային քվոտայի պահանջը»։ 84-րդ հոդվածը վերաբերում է ԲԴԽ-ի նախագահի ընտրությանը, որը ենթադրում է գաղտնի քվեարկություն, իսկ ձայների հավասարության դեպքում նախապատվությունը տրվում է մասնագիտական աշխատանքի առավել փորձառություն ունեցող թեկնածուին, այնուհետ՝ տարիքով ավագին։

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

ԲԴԽ-ն դատական համակարգի չափորոշիչները սահմանող մարմին է և հանդիսանում է աշխատանքի համար հավաքագրման և առաջխաղացման միջնորդը։ Այս կառույցում տղամարդկանց գերակշիռ մեծամասնությունն ակնհայտ է։ Տասն անդամներից միայն մեկն է կին։ Սա նշանակում է, որ ԲԴԽ-ում տեղերի միայն 10%-ն են զբաղեցնում կանայք։ Կին անդամը ԴԸԺ-ի կողմից առաջադրված դատավոր անդամ է, իսկ Ազգային ժողովի կողմից ընտրված՝ դատավոր չհանդիսացող անդամների շարքում կին անդամ չկա։ Թեև կա գենդերային քվոտայի բանաձև, այն կիրառելի է միայն ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների, այլ ոչ թե Ազգային ժողովի կողմից ընտրված ԲԴԽ-ի անդամների համար։ Չնայած վերոնշյալ դրույթը նախատեսում է օրենսդրական երաշխիք՝ ԲԴԽ-ում ավելի շատ գենդերային հավասարակշռություն ապահովելու համար, այն չի հասնում Եվրոպայի խորհրդի սահմանած հավասարակշռված մասնակցության սահմանաչափին՝ առնվազն 40%։ Բացառությունների հետ կապված, ըստ էության, առաջին բացառությունն իսկապես երաշխավորում է միայն մեկ դիրքորոշում պակաս ներկայացված սեռի հետ կապված, որը, փաստացի, ներկա իրավիճակն է Հայաստանում։ Երկրորդ բացառությունը թույլ է տալիս ամբողջությամբ անտեսել քվոտավորման բանաձևը։ Ներկայում գործող բանաձևն արդյունավետ չէ անհավասարակշռությունը փոխելու համար։ ԴԸԺ-ի որոշումը, որը պահանջում է ազգանունից ու անունից բացի նշել նաև հայրանունը, ցույց է տալիս սովորական ավանդական գործելակերպը, որը կենտրոնացած է ոչ թե մորից սերվելու, այլ հորից սերվելու փաստի վրա։

Կա մտահոգություն, որ նման կառույցներում տղամարդկանց գերիշխանությունը հանգեցրել է նրան, որ տղամարդիկ են սահմանում «խաղի կանոնները»՝ ելնելով տղամարդկանց համար սահմանված նորմերից և արժեքներից⁸⁹։ Գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափորոշիչների մասին փաստարկը ցույց է տալիս, որ որևէ աշխատանք կատարելու կնոջ կարողությունը հաճախ գնահատվում է տղամարդկանց չափանիշներով, այլ ոչ թե ելնելով տվյալ աշխատանքում նրա կարողություններից (աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ հմտություններ, գիտելիք և վարքագիծ), և այս չափանիշները կիրառվում են նրա կարիերայի ողջ ընթացքում, աշխատանքի ընդունվելիս, ինչպես նաև առաջխաղացման ընթացքում։ Տղամարդկային այս չափանիշը, ինչպես նաև տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ միևնույն վերաբերմունքը պահանջող հավասարության ոչ ճիշտ ընկալումը հանգեցրել են նրան, որ կանանց նկատմամբ կիրառվում է տղամարդկանց կողմից սահմանված պրակտիկան։ Չափանիշներ սահմանելիս գենդերային բաղադրիչի ներառումը հաշվի է առնում այն, որ կանանց և տղամարդկանց դերերն ու պարտականությունները հասարակության մեջ տարբեր են, և որ աշխատավայրը պետք է վերացնի նման անհավասարությունները՝ ստեղծելով նպաստավոր աշխատանքային միջավայր՝ իրական հավասարություն ապահովելու համար։ Սեռերի դերերի վերաբերյալ վերաբերմունքի, նորմերի և պատկերացումների փոխակերպմանն ու փոփոխմանը նպաստող կարևոր տարրերից մեկը, որը թույլ չի տալիս կանանց իրականացնել հավասարության

89. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն։ Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողովի եզրափակիչ գեկույց, Լոնդոն, Fawcett Society; Զոգեֆին Դանոն, 2016թ., «Աֆրիկացի կին դատավորները միջազգային դատարանների մասին. խորհրդանշական, թե առարկայական ձեռքբերումներ», iCourts աշխատանքային փաստաթղթերի շարք թիվ 60, Դանիայի ազգային հետազոտական հիմնադրամի՝ Միջազգային դատարանների գերազանցության կենտրոն, 2016թ; Կալիգարի Իսթիլ, Ա. Բարթելս և Է. Ֆիշ, 2015թ. «Մասնավոր իրավաբանական ֆիրմայի ճկուն աշխատանքային մեթոդներն ու մշակույթը. բարդ իրավիճակ Ավստրալիայի կին իրավաբանների համար» QUT-ի իրավաբանական ակնարկ, Հատոր 15, Հարց 1, էջ 30

իրենց իրավունքները, հաշվետվողականության միջոցների սահմանումն է, ինչպիսիք են դատավորների համար սահմանված չափանիշներում գենդերային հավասարության ապահովման համար իրականացվող միջոցառումների հաշվետվողականության պահանջը:

Միջազգային չափանիշները և/կամ առաջատար պրակտիկայի օրինակները

ԿՆԽՎԿ-ի 11-րդ հոդվածը մասնակից պետություններին կոչ է անում վերացնել կանանց նկատմամբ խտրականությունը զբաղվածության բնագավառում՝ աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորությունների, առաջխաղացման և աշխատանքի վարձատրության հավասար իրավունքներն ապահովելու համար: Կանանց համար արդարադատության մատչելիության վերաբերյալ ԿՆԽՎԿ-ի թիվ 33 հանձնարարականը կոչ է անում մասնակից պետություններին բացահայտել և վերացնել հիմքում ընկած սոցիալական և մշակութային խոչընդոտները, այդ թվում՝ գենդերային կարծրատիպերը, ինչպես նաև դիմակայել ու վերացնել կանանց՝ որպես արդարադատության մասնագետների մասնակցության խոչընդոտները: Կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը սահմանող Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականը կոչ է անում հասարակական կյանքում որոշում կայացնող ցանկացած մարմնում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունն ապահովել առնվազն 40 տոկոսով: Եվրոպայի խորհուրդը նաև առաջարկում է ձեռնարկել միջոցներ՝ չափանիշներ սահմանող մարմիններում դատավորների ամենամեծ ներկայացվածությունն ապահովելու համար⁹⁰:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում Դատական համակարգի մասին հիմնական օրենքը պահանջում է, որ Դատական իշխանության գլխավոր խորհուրդը տարեկան կտրվածքով խորհրդարանին ներկայացնի զեկույց հենց Դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի և դատարանների կարգավիճակի, գործառնությունների և գործունեության վերաբերյալ: Այս զեկույցը պետք է ներառի դատական ոլորտում գենդերային ազդեցության վերաբերյալ գլուխ⁹¹:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Բոսնիա և Հերցեգովինայում «Բարձրագույն դատական և դատախազական խորհրդի մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածի 4-րդ մասը նախատեսում է, որ «խորհրդի անդամների կազմը, ընդհանուր առմամբ, պետք է ներկայացնի Բոսնիա և Հերցեգովինայի ժողովուրդներին և արտացոլի գենդերային հավասարակշռությունը Բոսնիա և Հերցեգովինայում: Խորհրդի կանոնադրությունը կարգավորում է Բոսնիա և Հերցեգովինայի Սահմանադրության և օրենքների՝ այս հարցը կարգավորող կիրառելի դրույթների պահանջների կատարումն ապահովելու համար անհրաժեշտ ընթացակարգերը»⁹²:

Առաջարկություն

Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ ԲԴԽ-ում հավասարակշռված մասնակցություն ապահովելու և չափանիշներ սահմանելիս գենդերային բաղադրիչը ներառելու պատասխանատվությունն ապահովելու համար: Ինչ վերաբերում է ԲԴԽ-ում գենդերային հավասարակշռության ամրապնդմանը, ապա դա կարելի է ապահովել դատավոր անդամների ընտրության քվոտավորման բանաձևի վերաձևակերպման կամ հստակեցման միջոցով՝ հաշվի առնելով խորհրդի ողջ գենդերային կազմը և սահմանափակելով քվոտավորման կանոնի բացառությունները: Օրինակ՝ դատավոր անդամներից առնվազն երեքը պետք է լինեն ներկայում ԲԴԽ-ում պակաս ներկայացված սեռից: Ավելին, կարող է կայացվել ԲԴԽ-ում կանանց ներգրավմանն ու նշանակմանն ուղղված գործունեությանն աջակցող որոշում: ԲԴԽ-ում գենդերային հավասարակշռության մեծացումը չի երաշխավորում, որ գենդերային բաղադրիչը կներառվի չափանիշներում: Հաշվետվողականության միջոցառումները կարող են ներառել ԲԴԽ-ին ներկայացվող պահանջ՝ խորհրդարանին ներկայացնել զեկույց իր կարգավիճակի, գործառնությունների և գործունեության մասին, ներառյալ՝ դատական ոլորտում գենդերային ազդեցությունը:

Հարց 3. ԴԸԺ-ի հանձնաժողովները

Ամփոփում

Դատավորների ընդհանուր ժողովի կարգավիճակը և գործունեության կարգը սահմանելիս Դատական օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսվում է, որ ԴԸԺ-ն ձևավորում է

90. ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, Գենդեր, բազմազանություն և արդարադատություն. ակնարկ և առաջարկություններ, 2019թ.
91. 1985 թվականի հուլիսի 1-ին ընդունված Իսպանիայի թիվ 6 հիմնական օրենքը դատական համակարգի մասին, Հոդված 563.1.
92. Բարձրագույն դատական և դատախազական խորհրդի մասին օրենքի 4-րդ հոդվածի 4-րդ մաս: Տե՛ս [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2021\)007](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2021)007).

երեք հանձնաժողով՝ (1) Էթիկայի և կարգապահական հարցերի, (2) Ուսումնական հարցերի և (3) Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովներ: Բացի այդ, իր գործառնությունների արդյունավետ իրականացման համար Ընդհանուր ժողովը կարող է նաև ստեղծել աշխատանքային խմբեր:

Օրենսգրքի 77-րդ հոդվածը վերաբերում է Դատավորների ընդհանուր ժողովի հանձնաժողովների ձևավորմանը: Յուրաքանչյուր հանձնաժողով կազմված է թե՛ դատավոր անդամներից և թե՛ դատավոր չհանդիսացող անդամներից: Դատավոր անդամներն ընտրվում են գաղտնի քվեարկությամբ, մինչդեռ դատավոր չհանդիսացող անդամներին ընտրում են բաց քվեարկությամբ: Այս հանձնաժողովների համար գենդերային քվոտայի մասին հիշատակում չկա: Դատավոր չհանդիսացող անդամներին առաջադրում են հասարակական կազմակերպությունները: Էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դեպքում Բարձրագույն դատական խորհուրդը սահմանում է ԴԸԺ-ի Էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամների թեկնածուների առաջադրման համար հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջները: Դատավորների ընդհանուր ժողովի գործունեության կարգը հաստատելու մասին ԴԸԺ-ի որոշմամբ սահմանվում են Էթիկայի և կարգապահական հարցերի, Ուսումնական հարցերի և Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովների անդամների ընտրության կարգն ու մանրամասները, այդուհանդերձ, այդ հանձնաժողովներում ընդհանրապես ոչինչ չի ասվում գենդերային հավասար ներկայացվածությունը մեծացնելու փորձի մասին:

Գենդերային գործունեության ազդեցությունը

Ինչպես ավելի վաղ նշվել էր, Դատական օրենսգրքի մշակման ժամանակ որդեգրած ընդհանուր մոտեցումը հիմնականում գենդերային առումով չեզոք է, որը, հաշվի առնելով ներկա իրավիճակը, կարելի է համարել որպես գենդերային խնդիրներն անտեսող: Դատական համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների մշակումը թույլ է տալիս առաջ մղել իրական հավասարության խթանումը և կենտրոնանալ ԴԸԺ-ի և ԲԴԽ-ի ողջ գործունեության մեջ գենդերային մոտեցման վրա: Սա հնարավոր կլինի շտկել Հավասարության հարցերով հանձնաժողովի ստեղծմամբ:

Ուսումնասիրելով գործող հանձնաժողովների կազմը, պարզ է դառնում, որ հավասարակշռված մասնակցությունը խրախուսելու պահանջ չկա: Ըստ դատական իշխանության պաշտոնական կայքի՝ Էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի 6 անդամից 3-ը կին են, Ուսումնական հարցերի հանձնաժողովի 5 անդամից 2-ն են կին, իսկ Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովի 5 անդամից 2-ն են կին⁹³: Այս հանձնաժողովներն ունեն զգալի հեղինակություն և ազդեցություն դատավորների վրա, ինչպիսիք են կարգապահական վարույթի հարուցումը, դատավորների վերապատրաստման ընթացակարգերի հաստատումը, Արդարադատության ակադեմիային դասընթացներ և թեմաներ առաջարկելը և գործունեության արդյունավետության գնահատումներ իրականացնելը և այլն: Նրանք մասնակցություն ունեն չափանիշների մեկնաբանման և դրանց պահանջների պահպանումն ապահովելու գործում: Նման լիազորությունների իրականացման եղանակը կարող է ազդեցություն ունենալ կին և տղամարդ դատավորների վրա, ուստի անհրաժեշտ է ոչ միայն ապահովել գենդերային հավասարակշռությունը, այլև հաշվի առնել գենդերային բաղադրիչի չափանիշները մեկնաբանելիս և իրենց գործառնություններն իրականացնելիս:

Էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամների թեկնածուներ առաջադրող ՀԿ-ներին ներկայացվող՝ ԲԴԽ-ի որոշմամբ ամրագրված պահանջները նախատեսում են նաև, որ ՀԿ-ի կանոնադրական նպատակները պետք է ներառած լինեն ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների պաշտպանության կամ դատական իշխանության գործունեության ոլորտները: Պարզ չէր, թե արդյոք կանանց հարցերով զբաղվող կազմակերպությունները կամ կանանց նկատմամբ բռնության դեմ պայքարող ՀԿ-ները կհավակնեն այս պահանջի ներքո: Կարծես թե սա բաց թողնված հնարավորություն է՝ որոշմամբ ամրագրված պահանջների մեջ ապահովելու գենդերազգային ՀԿ-ներին վերաբերող մանրամասները, որոնք կարող են թեկնածուներ առաջադրել: Անհրաժեշտ է լրացուցիչ ուսումնասիրություն: Ինչ վերաբերում է մրցույթի անցկացման ընթացակարգին, ապա դրանում գենդերային բաղադրիչի վերաբերյալ որևէ շեշտադրում չկար, օրինակ՝ պահանջել մրցույթի մասին հայտարարելիս խրախուսել կանանց և հասարակության տարբեր շերտերի ներկայացուցիչներին հայտ ներկայացնել: Բացի այդ, մրցութային հանձնաժողովի կազմը, որը բաղկացած է երեք անդամից, ևս չի նշում գենդերային հավասարակշռության որևէ պահանջի մասին:

93. Տվյալները ներկայացված են միայն հայերենով և թարգմանվել են Եվրոպայի խորհրդի կողմից

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականը, որը սահմանում է կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը, կոչ է անում հասարակական կյանքում որոշում կայացնող ցանկացած մարմնում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունն ապահովել առնվազն 40 տոկոսով: Բացի այդ, Նախարարների կոմիտեի թիվ R (98) 14 հանձնարարականը մասնակից պետություններին գենդերային խնդիրները հաշվի առնելու վերաբերյալ՝ Եվրոպայի խորհրդի 2018-2023 թվականների գենդերային հավասարության ռազմավարության հետ մեկտեղ կոչ է անում ապահովել գենդերային մոտեցում բոլոր քաղաքականություններում և միջոցառումներում:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայի դատական իշխանության հավասարության հարցերով գլխավոր խորհուրդը ստեղծվել է «Դատական համակարգի մասին» հիմնական օրենքի համաձայն և օժտված է տարբեր գործառնություններով⁹⁴: Դրանցից մեկը մասնագիտությունների համար հավասարության ապահովման ծրագիր մշակելու համար միջոցների ձեռնարկումն է: Այս դրույթը փոփոխվել է և այժմ նշում է, որ դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի լիազորմար նիստն իր անդամների թվից երեք հինգերորդի մեծամասնությամբ և տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված ներկայության ապահովմամբ ամեն տարի ընտրում է հավասարության հարցերով հանձնաժողովի կազմը, որը ներառում է հինգ անդամ⁹⁵:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Արգենտինայում Գերագույն դատարանն իր ինստիտուցիոնալ կառուցվածքում 2009 թվականին ստեղծեց Կանանց հարցերի գրասենյակ⁹⁶: Կանանց հարցերի գրասենյակի ստեղծման հիմնական նպատակը դատական համակարգում գենդերային բաղադրիչը ներառելն էր՝ ինչպես արդարադատության համակարգից օգտվողների, այնպես էլ այնտեղ աշխատողների համար գենդերային հավասարության հասնելու համար: Գրասենյակի աշխատանքի հիմնական ոլորտներն են՝ 1. գենդերային անհավասարության խորացմանը նպաստող և կանանց համար արդարադատության մատչելիությանը խոչընդոտող վարքագծի մոդելները, որոշումներն ու ընթացակարգերը բացահայտելու նպատակով գնահատումները և հետազոտությունները, 2. կանանց իրավունքներին առնչվող հարցերի վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման և ուսուցման միջոցառումները, 3. դատական համակարգում գենդերային խնդիրները հաշվի առնելու և աշխատանքային հարաբերությունները բարելավելու նախագծային առաջարկների պատրաստումը, 4. օրենքների և քաղաքականությունների (այդ թվում՝ կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ) ներկայացումը և տարածումը, 5. դատական գործունեության մշտադիտարկումը դատական պրակտիկայի վերլուծության միջոցով՝ կարիքներն ու բացթողումները բացահայտելու և նորմատիվային պահանջների պահպանումն ապահովելու նպատակով:

Առաջարկություն

Քննարկել Դատավորների ընդհանուր ժողովի հավասարության հարցերով հանձնաժողով ստեղծելու հարցը, որը հետագայում կարող է մշակել գենդերային հավասարության համապարփակ ռազմավարությունը:

3.3.3. Գենդերային խնդիրներին առնչվող միջոցառումային հարցերը

Հարց 4. Սեռերի հավասար ներկայացվածությունը դատարաններում. քվոտայի բանաձևը

Ամփոփում

Գլուխ 3-ը, որը սահմանում է առաջին աստիճանի յուրաքանչյուր դատարանի դատավորների թիվն ու մասնագիտացումը, չի պարունակում գենդերային հավասարակշռությունն ապահովելու որևէ իրավական պահանջ: Գոյություն ունի օրենքով ամրագրված բանաձև, որը կոչ է անում դատավորների թեկնածուների ցուցակը կազմելիս հաշվի առնել սեռը: 109-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է՝ «Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը դատավորների ընդհանուր թվի 25 տոկոսից պակաս է, ապա դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում

94. 1985 թվականի հուլիսի 1-ին ընդունված Իսպանիայի թիվ 6 հիմնական օրենքը դատական համակարգի մասին, Հոդված 136

95. Հոդված 136

96. Ալբա Ռոլիբայի «Կանանց իրավունքները Արգենտինայի Գերագույն դատարանում. կանանց հարցերով նորարական ոչ իրավագոր իրավաբանական գրասենյակներ և վերարտադրողական իրավունքների պահպանողական դատական պրակտիկան» գեկույցը, որը ներկայացվել է Քաղաքագիտության ամերիկյան ասոցիացիայի տարեկան ժողովում, Սիեթլ, ԱՄՆ, 2011թ. սեպտեմբերի 1-3: Տե՛ս նաև <https://www.csjn.gov.ar/om/institucional.do>.

երաշխավորվում է առավելագույն, սակայն ոչ պակաս, քան Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն կեսից ավելի «կողմ» ձայներ ստացած այդ սեռի ներկայացուցիչների համար մինչև 50 տոկոս տեղ»:

Գեներային գործոնների ազդեցությունը

Առանց քվտավորման համակարգերի ստեղծման միգուցե հնարավոր չլիսի արդյունավետ կերպով լուծել կանանց պակաս ներկայացվածության և մասնակցության խնդիրը: Դրանք դիտարկվում են որպես արդյունավետ ժամանակավոր միջոցներ, որոնց օգնությամբ հնարավոր կլինի հաղթահարել և վերացնել դատական համակարգում երկար ժամանակ գոյություն ունեցող գեներային անհավասարակշռությունը և խթանել դատական համակարգում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը: Նշվում է, որ քվտավորման համակարգերը պետք է գործեն այնպես, որպեսզի դատավորների նշանակումները հիմնված լինեն որակավորման և հմտությունների վրա: Այս կապակցությամբ դրական ձեռքբերումն այն է, որ Դատական օրենսգիրքն ունի գեներային քվտա՝ հատկապես հաշվի առնելով Հայաստանում կին դատավորների ցածր ներկայացվածությունը:

Թեև դատական օրենսգրքում կա օրենքով սահմանված բանաձև՝ դատական համակարգում կանանց ներկայացվածությունը խթանելու համար, որը կոչ է անում դատավորների թեկնածուների ցուցակները կազմելիս հաշվի առնել գեներային հավասարակշռությունը, դա պահանջվում է միայն այն դեպքում, եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը դատավորների ընդհանուր թվի 25 տոկոսից պակաս է: Գլուխ 3-ում, որը սահմանում է առաջին ատյանի դատարաններում նշանակված դատավորների թիվը, բացակայում է դատական պաշտոնների կազմում սեռերի հավասար ներկայացվածություն ապահովելու իրավական պարտավորությունը: Առաջին ատյանի դատարաններում կանայք արդեն կազմում են 26 տոկոս, ուստի այս դրույթը կիրառելի չի լինի: Դա ցածր շեմ է և անարդյունավետ՝ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունն ապահովելու համար, ինչը պահանջում է Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականը, համաձայն որի՝ որևէ սեռի ներկայացվածությունը չպետք է լինի 40 տոկոսից ցածր⁹⁷: Նշված 40 տոկոսը արտացոլում է խորհրդանշական (անվանական) ներկայացվածության և կրիտիկական զանգվածի հարցն ուսումնասիրող հետազոտությունը⁹⁸: Ուսումնասիրելով այն հարցը, թե արդյո՞ք կին մասնագետների առկայությունը ինքնաբերաբար ազդում է կանանց վրա, որոշ գիտնականներ դիտարկում են խորհրդանշական ներկայացվածության հարցը, մասնավորապես ղեկավար պաշտոններում կանանց խորհրդանշական ընդգրկման վերաբերյալ, և համաձայն են, որ, ամենայն հավանականությամբ, այն փոքր ազդեցություն կունենա⁹⁹: Փոքր թվով կին մասնագետների ներկայությունը ցույց է տալիս, որ նրանք հակված են իրենց ավելի շատ դրսևորել տղամարդ գործընկերների պես: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ գոյություն ունեցող գործելակերպին մարտահրավեր նետելու համար անհրաժեշտ է կանանց «բավարար թվաքանակ»¹⁰⁰: Միայն բավարար թվի հասնելու դեպքում կանայք սկսեցին հանդես գալ կանանց համար կարևոր փոփոխությունների օգտին: Օրինակ՝ Շվեդիայում, երբ կանանց թիվը խորհրդարանում կազմում էր ընդամենը 15 տոկոս, նրանք հակված էին իրենց դրսևորել ավելի շատ տղամարդ պատգամավորների պես: Եվ հակառակը, երբ կանանց թիվը հասավ 45 տոկոսի, նրանք սկսեցին հանդես գալ շվեդ կանանց համար կարևոր փոփոխությունների օգտին և պնդեցին, որ տղամարդիկ ստանձնեն սոցիալական ապահովության պարտականությունները¹⁰¹: Ցանկալի արդյունք ապահովելու համար բավարար այս թիվը կարող է վիճարկել ակնհայտ «գեներային առումով չեզոք» ստատուս քվոն, որը, որպես կանոն, արտացոլում է տղամարդկային նորմերը:

97. Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարականը մասնակից երկրներին՝ քաղաքական և պետական որոշումների կայացման գործում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության վերաբերյալ

98. Խորհրդանշական ներկայացվածությունը (tokenism) վերաբերում է միայն ինչ-որ բան անելու համար մակերեսային կամ խորհրդանշական ջանքեր գործադրելու պրակտիկային՝ մասնավորապես, պակաս ներկայացված խմբերից հավաքագրելով փոքր թվով մարդկանց՝ անձնակազմում գեներային հավասարության տպավորություն ստեղծելու համար:

99. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն: Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողովի եզրափակիչ զեկույց, Լոնդոն, Fawcett Society

100. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն: Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողովի եզրափակիչ զեկույց, Լոնդոն, Fawcett Society

101. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն: Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողովի եզրափակիչ զեկույց, Լոնդոն, Fawcett Society

Բացի այդ, նույնիսկ այն ժամանակ, երբ բանաձևն սկսի գործել, իրավական դրույթը պահանջում է, որ առնվազն 50 տոկոս կանայք ընդգրկված լինեն հավակնորդների ցուցակում: Քվեարկությանը մասնակցող հավակնորդների համար որևէ խրախուսում կամ պահանջ չկա: Այս դրույթն ունի մեղմ քվոտայի առանձնահատկություններ, քանի որ չկա երաշխիք, որ քվեարկողները կհետևեն գենդերային հավասարակշռության սկզբունքին, և այդ սկզբունքին չհետևելու համար որևէ պատժամիջոց չկա¹⁰²: Այնուամենայնիվ, առաջին ատյանի դատարանում կին դատավորների թիվը պարզապես ավելացնելը կապված չէ ղեկավար պաշտոններում կամ ավելի բարձր ատյաններում կանանց թվի ավելացման հետ, որոնց համար գենդերային քվոտավորման բանաձև չկա: Դա ինքնին չի հանգեցնի զգալի և էական գենդերային հավասարության:

Պարզ չէ, թե ինչպես է քվոտավորման բանաձևը ներկայացնում առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարաններում քաղաքացիական կամ քրեական գործերով դատավորների բաժանումը: Եթե կանանց ընդհանուր ներկայացվածությունը 25 տոկոսից ավել է, ապա արդյո՞ք քվոտավորման այդ բանաձևը կիրառելի կլինի քրեական մասնագիտացմամբ դատավորների համար նշված տոկոսի դեպքում: Քրեական իրավունքի ոլորտը շարունակում է մնալ գերազանցապես արական սեռով ներկայացված, որտեղ քրեական գործերով դատավորների ընդհանուր թվի միայն 20 տոկոսն են կազմում կանայք, և գոյություն ունեն գենդերային կարծրատիպեր, որ իրավունքի այդ ոլորտը դիտվում է որպես «տղամարդու աշխատանք» և հարմար չէ կանանց համար:

Հայաստանի դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ Եվրոպայի խորհրդի կողմից վերջերս անցկացված հետազոտությունը ցույց տվեց, որ մի շարք դատավորների, այդ թվում՝ կին դատավորների մոտ բացասական տպավորություն է ստեղծվել քվոտաների մասին¹⁰³: Կարծիք կար, որ գենդերային քվոտաներն անհրաժեշտ չեն, քանի որ դատական պաշտոններում կանանց պակաս ներկայացվածությունը որպես խնդիր չի ընկալվում: Ոմանք քվոտաները համարում էին արհեստական, վիրավորական և նվաստացուցիչ կանանց համար, ինչպես նաև որակավորված թեկնածուների նշանակումը սահմանափակող: Հետազոտության մեկ այլ եզրակացությունն այն էր, որ կանայք դատավոր լինելու համար նույնքան ձեռնհաս են, որքան իրենց տղամարդ գործընկերները: Մի գիտնական ներկայացնում է արդարադատության ոլորտում արժանիքների՝ տղամարդկային լինելու վերաբերյալ տեսություն՝ պարզաբանելու, թե ինչու կանայք, ովքեր տասնամյակներ շարունակ եղել են իրավաբանական ֆակուլտետի լավագույն ուսանողների շարքում, ինչպես բազմիցս պարզվել է, չունեն ղեկավար պաշտոններ ստանձնելու համար պահանջվող արժանիքներ (որակավորում)¹⁰⁴: Նա նշում է, որ արժանիքը դիսկուրսում, ըստ էության, հայտնվել է համեմատաբար վերջերս, ինչը համընկել է պետական ոլորտում ազդեցիկ դիրքեր զբաղեցնելու՝ կանանց աճող ձգտման հետ: Նա նաև պնդում է, որ արժանիքը վերացական տերմին է, որը ներառում է կատարելության պահանջ, սակայն որևէ իմաստ չի արտահայտում առանց վկայակոչելու սոցիալական համատեքստը, որում այն հայտնվել է: Կա ենթադրություն, որ արժանիքները ներառում են ռացիոնալ ընտրություն, որ «տվյալ աշխատանքի համար լավագույն մարդը» (այն անձը, ով, ելնելով անցյալում գործունեության արդյունավետությունից, ամենամեծ հեռանկարը կամ ներուժն է ցույց տալիս) անմիջապես կնկատվի: Այնուամենայնիվ, ապագա գործունեության արդյունավետության կանխատեսումը նշանակում է, որ կա սուբյեկտիվության տարր (պարզելու համար, թե ինչ գործոններ են հաշվի առնվում և ինչպես են նրանք գնահատվում), այլ ոչ թե օբյեկտիվ պարամետր: Գիտնականը հարց է տալիս, թե ինչու են կոնկրետ դատավորի արժանիքի մասին բարձրաձայնում միայն այն դեպքում, երբ նշանակվածը կին է, այլ ոչ թե տղամարդ: Նա ենթադրում է, որ միայն տղամարդկանց որպես դատավոր նշանակման երկարամյա պատմությունը դժվարացրել է դատական արժանիքների վերաիմաստավորումը՝ առանց հաշվի առնելու սեռը: Այլ կերպ ասած, լավագույն մարդկանց հետ կապված հիմնարար կամ օբյեկտիվ չափանիշը ոչ պաշտոնապես սկսեց ներառել տղամարդկային արժեքները:

102. Սա նման է Լատվիայում տիրող իրավիճակին, որտեղ «Դատական իշխանության մասին» օրենքը պահանջում է, որ Գերագույն դատարանի ընտրությունների ժամանակ հաշվի առնվի սեռերի հավասար ներկայացվածության սկզբունքը, սակայն հետազոտությունները ցույց են տվել, որ այն արդյունավետ չէր: Տե՛ս Գորան Սելանեքի և Լիևոյա Սենդենի 2011 թ. «Տղամարդկանց և կանանց միջև, ներառյալ՝ ընկերությունների տնօրենների խորհրդում լիարժեք հավասարության ապահովմանն ուղղված դրական գործողություններ» ազգային զեկույցը, Լատվիա: Գենդերային հավասարության ոլորտում իրավական փորձագետների եվրոպական ցանց:

103. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021 թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

104. Մարգրեթ Թորթոն, 2006 թ., «Այլ լինելը» դատական պաշտոններում. ինչպես է արժանիքը սեռականացվում», Ավստրալիայի ազգային համալսարանի իրավաբանական քոլեջի գիտահետազոտական հոդված թիվ 08-16

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Եվրոպայի խորհուրդը և ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեն կողմ են քվոտաներին և ժամանակավոր հատուկ միջոցներին: ԿՆԽՎԿ-ի 4-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ տղամարդկանց և կանանց միջև փաստական հավասարության հաստատումն արագացնելուն նպատակաուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրականություն: Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականը, որը սահմանում է կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը, նշում է, որ հասարակական կյանքում որոշում կայացնող ցանկացած մարմնում կանանց կամ տղամարդկանց ներկայացվածությունը չպետք է լինի 40 տոկոսից ցածր:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. միջազգային դատարանների օրինակներից են՝ (1) Միջազգային քրեական դատարանի մասին Հռոմի կանոնադրության 36.8 (ա) հոդվածում ասվում է, որ «Դատավորների ընտրության ժամանակ մասնակից պետությունները հաշվի են առնում դատարանի անդամների կազմում... կին և տղամարդ դատավորների արդարացի ներկայացվածությունը»¹⁰⁵, (2) «Մարդու և ժողովուրդների իրավունքների աֆրիկյան դատարանի ստեղծման մասին» աֆրիկյան խարտիայի արձանագրության 12-րդ հոդվածն ասում է. «2. Թեկնածուների առաջադրման գործընթացում պատշաճ ուշադրություն պետք է դարձվի համապատասխան գենդերային ներկայացվածությանը»¹⁰⁶:

Առաջարկություն

Քննարկել դատարանների բոլոր ատյաններում 40 տոկոս գենդերային հավասարակշռության հասնելու համար քվոտավորման բանաձևի կատարելագործման հնարավորությունը, ինչպես նաև մեծացնել դատական համակարգում բոլոր մակարդակներում կանանց ակտիվ մասնակցությունը խթանելուն ուղղված ջանքերը՝ որպես իրական գենդերային հավասարության բարելավման բաղադրիչ: Հաշվի առնելով քվոտաների ներդրմանն ընդդիմանալը՝ քննարկել ուսուցման ընդլայնման և իրազեկության բարձրացման հնարավորությունը՝ քվոտաների անհրաժեշտության մասին պատշաճ պատկերացումն ապահովելու համար, ինչպես նաև դրանք համարել որպես ժամանակավոր հատուկ միջոցներ՝ դատական պաշտոններում կանանց հստակ և զգալիորեն պակաս ներկայացվածությունը շտկելու համար:

Հարց 5. Որոշակի իրավիճակներում, բանաձևի համաձայն, նախապատվությունը տրվում է մասնագիտական աշխատանքի առավել երկար փորձառություն ունեցողին և տարիքով ավագին

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքում կան մի շարք դրույթներ, որոնք օգտագործում են որոշակի բանաձևեր՝ պաշտոնին համապատասխանող մի քանի անձանց առկայության դեպքում նախապատվությունը որոշելու նպատակով: Նման իրավիճակներում նախապատվությունը տրվում է կամ մասնագիտական աշխատանքի առավել երկար փորձառություն ունեցող անձին, իսկ փորձառության հավասարության դեպքում՝ տարիքով ավագին, կամ հակառակը: Օրինակ՝ Օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերը վերաբերում են այն իրավիճակին, երբ դատարանում կրճատվել է համապատասխան մասնագիտացման դատավորների թիվը և երբ պաշտոնը զբաղեցնելու համար կան համապատասխան մասնագիտացման մի քանի ռեզերվային դատավորներ, տվյալ դեպքում նախապատվությունը տրվում է առաջին հերթին համապատասխան մասնագիտացմամբ տարիքով ավագ դատավորներին, իսկ եթե դատավորները նույն տարիքի են, ապա նախապատվությունը տրվում է դատավորի առավել երկար փորձառություն ունեցող անձին: Մյուս հոդվածներում առավելությունը տրվում է նախ մասնագիտական աշխատանքի առավել երկար փորձառություն ունեցողին, այնուհետ՝ տարիքով ավագին: Դա կարելի է տեսնել այնպիսի դրույթներում, ինչպիսիք են 75-րդ հոդվածի 5-րդ մասը, որը վերաբերում է Սահմանադրական դատարանի դատավորի թեկնածուի ընտրությանը, 76-րդ հոդվածի 10-րդ մասը՝ Բարձրագույն դատական խորհրդի դատավոր անդամների ընտրության կարգի վերաբերյալ, 84-րդ հոդվածի 7-րդ մասը՝ ԲԴԽ-ի նախագահի ընտրության գործընթացի վերաբերյալ, 109-րդ հոդվածի 8-րդ մասը, որը վերաբերում է դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակի կազմման և հաստատման գործընթացին, 115-րդ հոդվածը՝ առաջին ատյանի դատարանի դատավորի

105. «Միջազգային քրեական դատարանի մասին» Հռոմի 1998թ. ընդունված կանոնադրությունը, 2187, Հոդված 36.8(ա)
106. Մարդու և ժողովուրդների իրավունքների աֆրիկյան դատարանի ստեղծման մասին աֆրիկյան խարտիայի արձանագրություն, Փաստաթուղթ՝ OAU/LEG/MIN/AFCHPR/PROT.1 տարբերակ 2 (1997), Հոդված 12

թափուր տեղի համար թեկնածու ընտրելու կարգի վերաբերյալ, 124-րդ հոդվածի 9-րդ մասը, որը վերաբերում է վերաքննիչ դատարաններում դատավոր նշանակվելու համար առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակի կազմման և հաստատման գործընթացին, 127-րդ հոդվածը՝ վերաքննիչ դատարանի դատավորի ընտրության կարգի վերաբերյալ, 133-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է Վճռաբեկ դատարանում դատավոր նշանակվելու համար առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակի կազմման, հաստատման և առաջարկության ներկայացման գործընթացին, 134-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է Վճռաբեկ դատարանի պալատի նշանակման կարգին:

Գեներային ազդեցությունը

Գործոնների հավասարության դեպքում որոշման նման բանաձևը կարծես թե գեներային առումով չեզոք է: Այնուամենայնիվ, մտավախություն կա, որ դա խտրական ազդեցություն է թողնում կանանց վրա՝ հաշվի առնելով այն, որ նրանք ավելի շատ են իրենց աշխատանքից ժամանակ հատկացնում երեխաներին խնամելու համար, քան տղամարդիկ: Հետևաբար, միևնույն տարիքի կանայք, ամենայն հավանականությամբ, ավելի քիչ աշխատանքի փորձառություն կունենան, քան իրենց տղամարդ գործընկերները, ովքեր ստիպված չեն եղել կտրվել իրենց աշխատանքից: Այնտեղ, որտեղ կան հավասար գործոններ, և գեներային անհավասարակշռությունը պահպանվում է, սա լավ հնարավորություն է անհավասարակշռությանը հակազդելու համար:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Եվրոպական միության արդարադատության դատարանի «Հելմուտ Մարշալն ընդդեմ Նորդրիհայն-Վեստֆալեն երկրամասի» թիվ C-409/95 գործով առաջարկած բանաձևը նախատեսում է, որ երկու թեկնածուի կողմից հավաքած հավասար միավորների դեպքում, որոնցից մեկը կին է, մյուսը՝ տղամարդ, դիտարկվում է կին դատավորի առաջխաղացմանը նախապատվություն տալու տարբերակը, քանի դեռ պահպանվում է մասնագիտության մեջ առաջխաղացման հարցում գեներային լուրջ անհավասարակշռությունը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ յուրաքանչյուր անհատական հայտի համար հատուկ չափանիշների օբյեկտիվ գնահատումը հօգուտ տղամարդու է, պայմանով, որ նման չափորոշիչները կին թեկնածուների նկատմամբ խտրական չեն:

Առաջարկություն

Քննարկել այնպիսի դրույթ նախատեսելու հնարավորությունը, որ հավասար գործոնների առկայության դեպքում նախապատվությունը տրվի դատարանում կամ հանձնաժողովում կամ որևէ մարմնում պակաս ներկայացված սեռին:

3.3.4. Դատավորի մասնագիտության հասանելիությունը

Հարց 6. Դատավորի մասնագիտության հասանելիությունը. առաջին ատյանի դատարանների դատավորներ դառնալը

Ամփոփում

Օրենսգրքի 16-րդ գլուխը վերաբերում է դատավորների թեկնածուների հավակնորդների, դատավորների թեկնածուների ցուցակների կազմմանն ու հաստատմանը, ինչպես նաև առաջին ատյանի դատարանների դատավորների նշանակման կարգին: Ցուցակները կազմում է ԲԴԽՆ՝ ըստ մասնագիտացումների (քրեական, քաղաքացիական և վարչական), որը հաշվարկում է հաջորդ երկու տարվա ընթացքում առաջին ատյանի դատարանում դատավորների թափուր պաշտոնների համալրման համար անհրաժեշտ դատավորների քանակը և ավելացնում ևս մի քանիսը (Հոդված 95): 95-րդ հոդվածի 4-րդ մասը նախատեսում է, որ նշված քանակի մեջ չեն հաշվարկվում դատավորների թեկնածուների ցուցակում ընդգրկված այն անձինք, որոնք իրենց նշանակման առաջարկության վերաբերյալ հայտնել են անհամաձայնություն հղիության և ծննդաբերության, նորածնի որդեգրման կամ նորածնի խնամակալ նշանակվելու հետ կապված արձակուրդում գտնվելու պատճառով:

Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները

Թեկնածուների մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները ներառում են իրավաբանական կրթություն ունեցող անձանց, ոչ պակաս, քան 3 տարվա մասնագիտական

փորձառությունը, հայերենից բացի անգլերեն, ռուսերեն, ֆրանսերեն լեզուներից առնվազն մեկ լեզվի իմացությունը: Կան նաև հատուկ ընթացակարգեր՝ իրավագիտության ոլորտում գիտական աստիճան ունեցող անձանց դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում ընդգրկելու համար (Հոդված 106):

Դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում ընդգրկվելու կարգը

Դիմել կարող է մասնագիտական համապատասխանության չափանիշներին համապատասխանող անձը: Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածը վերաբերում է հայտերի և դրան կից ներկայացված փաստաթղթերի ստուգմանը: Ինչ վերաբերում է գրավոր քննությանը, ԲԴԽ-ն սահմանում և հրապարակում է որակավորման գրավոր քննության ձևը, քննական հարցերի կառուցվածքի և բովանդակության նվազագույն պահանջները: 103-րդ հոդվածը սահմանում է, որ որակավորման գրավոր քննությունն անցկացվում է մասնագիտացման տարբեր ոլորտներում՝ քրեական, քաղաքացիական կամ վարչական: Քննության միջոցով ստուգվում են տեսական իրավական գիտելիքներն ու վերլուծական և իրավակիրառ կարողությունները: Գրավոր քննության թափանցիկությունն ապահովելու համար ձեռնարկվում են կոնկրետ միջոցներ: Որակավորման գրավոր քննության աշխատանքներն ստուգելու և գնահատելու նպատակով ձևավորվում է համապատասխան մասնագիտացում ունեցող գնահատման հանձնաժողով, որի անդամներին առաջարկում է Ոստմնական հարցերի հանձնաժողովը (Հոդված 104): Այս դրույթները չեն անդրադարձնում հանձնաժողովի կազմի հետ կապված գենդերային հարցին: Գնահատման հանձնաժողովն աշխատանքները գնահատում է Բարձրագույն դատական խորհրդի սահմանած գնահատման չափորոշիչներին համապատասխան միավորների սանդղակով: Քննությունները գնահատվում են ապանձնավորված (անանուն) վիճակում (Հոդված 105): Գրավոր քննությունից հետո Դատական դեպարտամենտը ԲԴԽ-ին է ներկայացնում միասնական համալրված ցուցակը՝ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով (Հոդված 107): Հարցազրույցի նպատակը դատավորի պաշտոնում արդյունավետ գործելու համար հավակնորդի անհրաժեշտ հմտությունների և որակների բացահայտումն է (Հոդված 108): Անհրաժեշտ հմտություններն ու որակները բացահայտվում են հավակնորդի մասնագիտական աշխատանքի փորձառությունը, դատավոր դառնալու շարժառիթն ու ակնկալիքը, դատավորի կարգավիճակին վերաբերող հիմնարար իրավական ակտերի պահանջներին տեղեկացվածությունը, նրա անձնական հատկանիշները (մասնավորապես՝ ինքնատիրապետում, բարեվարքություն, վարվեցողություն, հեղինակության (ազդեցության) չափավոր կիրառում, պատասխանատվության զգացում, ունկնդրելու կարողություն, հաղորդակցման հմտություններ, արդարամտություն, վերլուծական կարողություններ և դատավորի աշխատանքի համար անհրաժեշտ ոչ մասնագիտական այլ հատկանիշներ) գնահատելու միջոցով: Հավակնորդներն անցնում են ԲԴԽ-ի կողմից հաստատված չափանիշներով հոգեբանական թեստավորում:

Վերապատրաստման նպատակով՝ դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակը հաստատելու համար ԲԴԽ-ի կողմից կիրառվող ընթացակարգը

109-րդ հոդվածը նախատեսում է Արդարադատության ակադեմիայում վերապատրաստում անցնող դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում ընդգրկվող դիմորդների ընտրության համար քվեարկության ընթացակարգերը: Գոյություն ունի օրենսդրորեն սահմանված բանաձև, որը նախատեսում է հաշվի առնել գենդերային հավասարակշռությունը դատավորների թեկնածուների ցուցակը կազմելիս (109-րդ հոդվածի 5-րդ մաս, ինչպես ավելի վաղ արդեն քննարկվել էր): Քվեարկությունը հիմնված է ԲԴԽ-ի անդամների «ներքին համոզմունքի», ինչպես նաև քվոտավորման բանաձևի և հավասար գործոնների առկայության դեպքում՝ նախապատվությունների վրա, ինչպես քննարկվել էր ավելի վաղ: Դատավորների թեկնածուների ցուցակը հաստատվում է վերջիններիս կողմից ուսուցումն ավարտելուց հետո (Հոդված 110): 113-րդ հոդվածում նշվում է, որ դատավորների թեկնածուների հավակնորդների և դատավորների թեկնածուների ցուցակներից անձին հանելու հիմքերը չեն ներառի այն անձանց, որոնք ուսումնառությունից հետո հղիության կամ ծննդաբերության պատճառով չեն կարողացել աշխատել:

Դատավորի պաշտոնին հավակնող թեկնածուների ընտրության ժամանակ ԲԴԽ-ի կողմից կիրառվող ընթացակարգը

115-րդ հոդվածը վերաբերում է դատավորի թափուր տեղի համար Հանրապետության նախագահի նշանակմանն առաջարկելու նպատակով թեկնածուի ընտրությանը: Ընտրության հաջորդականության մեջ, որտեղ կա մեկից ավելի հնարավորություն, չկա սեռի մասին որևէ հիշատակում, այլ ավելի շուտ նախապատվությունը տրվում է տարիքով ավագին:

Գեղերային գործունեության ազդեցությունը

Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները

Առաջին հայացքից մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները գեղերային առումով չեզոք և ոչ խտրական են թվում: Սակայն իրականությունն այն է, որ կանայք զգալիորեն քիչ են ներկայացված դատական համակարգում: Չկա որևէ պարտավորություն խրախուսել և նպաստավոր պայմաններ ստեղծել հասարակության տարբեր շերտերը ներկայացնող դիմորդների դիմելու համար, որը կարող է ազդեցություն ունենալ, թե ինչպես կանայք կընդգրկվեն հավակնորդների ցուցակում: Թերևս արժե ուսումնասիրել, թե արդյո՞ք լրացուցիչ լեզվի պահանջը տարբեր կերպ է ազդում կանանց և տղամարդկանց վրա և ինչպե՞ս: Մոլդովայում օտար լեզվի իմացությունը համարվել էր խոչընդոտ, որը դատական համակարգ մուտք գործելու տեսանկյունից ավելի բացասաբար էր ազդել կանանց վրա, քան տղամարդկանց¹⁰⁷: Քանի որ օտար լեզվի իմացությունը դեռ անհրաժեշտություն էր դատավորի գործունեության համար, որոշվեց, որ դա հնարավոր կլինի իրականացնել մասնագիտական վերապատրաստման միջոցով՝ դատավոր դառնալուց հետո:

Դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում ընդգրկվելու կարգը

Գրավոր քննությունների և հարցազրույցի հետ կապված ընթացակարգերը կարծես թե գեղերային հարցերի առումով չեզոք են և առաջին հայացքից՝ ոչ խտրական: Դատելու համար ընտրության հիմնական չափանիշը շեշտը դնում է անաչառ լինելու, այլ ոչ թե սեռի վրա: Այս դիրքորոշումը ենթադրում է, որ վեճերը լուծելու դերն անաչառորեն կատարելու համար անձը կարող է զարմանալիորեն իր սեռի առանձնահատկություններն ու ինքնության մյուս հատկանիշները՝ իր կյանքի փորձի հետ միասին, թողնել դատարանի դռան մոտ: Գերազանցապես տղամարդկանցով ներկայացված ոլորտում անկողմնակալության և չեզոքության չափանիշը, որը հեռու է օբյեկտիվ չափանիշ լինելուց, ձևավորվել է իշխանության գլուխ կանգնած տղամարդկանց կողմից¹⁰⁸: Այն դեպքում, երբ անկողմնակալության և չեզոքության չափանիշը ցույց է տալիս «ողջամիտ տղամարդու» տեսակետները, ապա կին դատավորները, որոնք ունեն տարբեր տեսակետներ՝ հիմնված իրենց կյանքի փորձի վրա, կարող են դիտվել որպես ոչ անկողմնակալ: Կանադայի օրինակներից մեկն ընդգծում է այս պահը: Կանադայի Գերագույն դատարանի մի կին դատավոր իր գրավոր վճռում քննադատել էր սեռական բռնության գործով վերաքննիչ դատարանի կողմից կիրառվող սեքսիստական նախապաշարմունքների և կարծրատիպերի ընդունումը, ինչի համար հետագայում լրատվամիջոցներում վերաքննիչ դատարանի դատավորը և տղամարդ իրավաբանները նրան մեղադրում էին «Ֆեմինիստական կողմնակալության» և «ռադիկալ ֆեմինիստական վճիռ» կայացնելու համար¹⁰⁹: Ուղեբձը հստակ էր. ֆեմինիստները չունեն դատական որոշումներ կայացնելու համար անհրաժեշտ մասնագիտական որակներ:

Չի նշվում, թե ինչպես կարող է քննությունն ապահովել գեղերային հավասարության մասին գիտելիքները կամ ստուգել «փափուկ» հմտությունները, ինչպես օրինակ՝ գեղերազգայուն մոտեցում ցուցաբերելու և կարծրատիպերի կիրառումը կամ կողմնակալության առկայությունն ստուգելու ունակությունը: Չափանիշները պետք է սահմանեն արժանիքները համապարփակ ձևով և պետք է հստակ ներառեն դատական համակարգի բազմազանության և գեղերային հավասարության նպատակները, ինչպես նաև հնարավորություն տան նշանակումներ կատարել իրավաբանական տարբեր կրթություն և փորձ ունեցող անձանց միջից¹¹⁰:

Ինչ վերաբերում է գնահատման հանձնաժողովին, որը ձևավորվում է ամեն տարի ԲԴԽ-ի որոշմամբ և բաղկացած է հինգ անդամից, ապա գնահատման հանձնաժողովներում գեղերային հավասարակշռության պահպանման որևէ պահանջ չկա: Փաստորեն, հաշվի առնելով այն, որ ԲԴԽ-ի 10 անդամից միայն մեկն է կին՝ պարզ է, որ այս հանձնաժողովը չի կարողանա պահպանել գեղերային հավասարակշռությունը: Ինստիտուցիոնալ այս մակարդակում անհավասարակշռությունը կարող է ակամա հանգեցնել գեղերային կարծրատիպերի և խտրականության խորացմանը:

107. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գեղերային ազդեցության գնահատում. անհատական գինը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

108. Մարգրեթ Թորնթոն, 2006թ., «Այլ լինելը դատական պաշտոններում. ինչպես է արժանիքը սեռականացվում», Ավստրալիայի ազգային համալսարանի իրավաբանական քոլեջի գիտահետազոտական հոդված թիվ 08-16

109. Կոնստանս Բեքհաուս, 2003թ., «Սառը կլիման կին դատավորների համար. մտորումներ Էվանջուկի գործից բացասական արձագանքի վերաբերյալ», Հատոր 15, Կանանց և իրավունքի կանադական ամսագիր, էջ 163

110. ICJ, 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում

Հարցազրույցի մասով հողվածում թվարկվում են բազմաթիվ կարևոր ասպեկտներ՝ կապված, թե ինչ են ստուգելու հարցազրուցավարները: Այնուամենայնիվ, ինչպես ավելի վաղ քննարկվել էր, թեև այս հատկություններից յուրաքանչյուրը թվում է օբյեկտիվ չափանիշ, այդուհանդերձ, դրանք սահմանվել և գնահատվել են իշխանության գլուխ կանգնած անձանց կողմից, որոնք արական սեռի են: Օրինակ, վերջերս կատարված հետազոտությունից հետո նշվել էր, որ հարցազրույցի ժամանակ ԲԴԽ-ի անդամը երեխա ունեցող հավանական թեկնածուին հարցրել էր, թե արդյոք մեծ ծանրաբեռնվածությամբ իրենց գործառնությունների իրականացումը կազդի նրանց ընտանեկան կյանքի վրա, և թե արդյոք նրանք պատրաստ են ստանձնել այդ պատասխանատվությունը՝ նույնիսկ իրենց ընտանիքներից հեռու նշանակվելու դեպքում¹¹¹: Այնուհետև նշվել էր, որ յուրաքանչյուր թեկնածու զբաղեցնելու է նույն պաշտոնը: Նման տեսակետը հաշվի չի առնում, որ կանանց և տղամարդկանց դերերն ու պարտականությունները հասարակության մեջ տարբեր են, և որ աշխատավայրում պետք է վերացվեն նման անհավասարությունները՝ ստեղծելով բարենպաստ պայմաններ աշխատավայրում՝ բոլորի համար հավասար հնարավորությունների արդյունավետ ապահովման համար:

Բացի այդ, եթե պատասխանները գնահատվում են կարծրատիպային տեսանկյունից, ապա կնոջը, ով ունի երեխաներ և պատասխանում է, որ կարող է կատարել այդ աշխատանքը, կարող են ավելի բացասական կամ կասկածամտորեն նայել, քան իր տղամարդ գործընկերոջը: Կարծրատիպերը և նման գործելակերպը կոտրելու համար անհրաժեշտ են ժամանակավոր հատուկ միջոցներ՝ դատական համակարգում կանանց ներգրավվածությունը զգալիորեն բարձրացնելու համար¹¹²: Ավելին, չկային դատավոր աշխատելու համար պահանջներին հավակնորդի համապատասխանությունը գնահատող հարցեր, որոնք նրանից կպահանջեին ցույց տալ գենդերային խնդիրների վերաբերյալ իր գիտելիքները և դրանց նկատմամբ զգայունությունը:

Դատավորի պաշտոնին հավակնող թեկնածուների ուսումնառության համար ԲԴԽ-ի կողմից կիրառվող ընթացակարգը

Վերևում անդրադարձ է կատարվել քվոտաների բանաձևի հետ կապված խնդիրներին, ինչպես նաև հավասարության դեպքում կիրառվող ընթացակարգերին: Մտահոգություն կա, որ քվեարկությունը հիմնված է նրանց «ներքին համոզմունքի» վրա: Հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ ընտրության գործընթացում ընտրողներն ավելի հակված են ընտրությունը կատարել հոգուտ նրանց, «ոմ գիտեն» և «ոմ հետ ավելի հարմարավետ են զգում»¹¹³: Մասնավորապես, տղամարդ դատավորները, գիտակցաբար կամ ենթագիտակցորեն, հակված են նախապատվությունը տալ տղամարդ թեկնածուներին, այլ ոչ թե կանանց: Ինչ վերաբերում է թեկնածուների վերապատրաստմանը, ապա դատավորի պաշտոնի իրավունք ստանալու համար թեկնածուների պատրաստման ժամանակ հավասարությանը և խտրականության բացառմանը վերաբերող հարցերին, ինչպես նաև գենդերային խնդիրներին առնչվող տեղեկատվությանը, հմտություններին կամ կոնկրետ իրավասություններին ոչ մի ուշադրություն չի դարձվում:

Դատավորի պաշտոնին հավակնող թեկնածուներին ընտրելիս ԲԴԽ-ի կողմից կիրառվող ընթացակարգը

Թեև ընտրության ընթացակարգերը, կարծես թե, գենդերային առումով չեզոք են և առաջին հայացքից ոչ խտրական՝ հիմնված արժանիքներով պայմանավորված չափանիշների վրա, առանց գենդերային առումով որևէ խոչընդոտների, վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կա փաստացի խտրականության մտավախություն և արդյունավետ հատուկ միջոցների անհրաժեշտություն: Ընտրության մասնակիցները հիմնականում տղամարդիկ են, ովքեր քվեարկում են «ներքին համոզմամբ», որն այդքան էլ պարզ չէ, և դժվար է երաշխավորել, որ գենդերային կարծրատիպերը հաշվի չեն առնվում:

Միջազգային չափանիշները և/կամ առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Ավստրիայի արդարադատության նախարարության մշակած՝ Կանանց առաջխաղացման 2015-2020 թվականների գործողությունների ծրագիրը իրավական ոլորտում ընդգրկում գործողությունների ծրագիր է: Հավասար վերաբերմունքի մասին դաշնային օրենքը սահմանում է, որ դաշնային իշխանությունները պետք է մշակեն կանանց սոցիալական

111. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում գնահատելու արժեքներ և հնարավորություններ
112. Էլիզաբեթ Գիբսոն-Մորգան, «Գենդերային հավասարությունը Անգլիայի և Ֆրանսիայի դատական համակարգում. այն դարձնել իրականություն» 2016թ.
113. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիներ, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

առաջխաղացման պլաններ: Գործողությունների ծրագիրը նախատեսում է, որ (1) կանանց ակտիվ կերպով առաջարկվում է դիմել այս ոլորտում աշխատանքի համար: Աշխատանքի հայտարարության մեջ պետք է հստակ նշված լինի, որ (2) հաշվի առնելով, որ նրանք ունեն նույն որակավորումը, կանանց նկատմամբ ցուցաբերվում է արտոնյալ վերաբերմունք դիմելու և առաջխաղացման գործընթացներում՝ մինչև 50 տոկոս նպատակային ցուցանիշին հասնելը: Արտոնյալ վերաբերմունքի սկզբունքի մասին պետք է նշված լինի աշխատանքի հայտարարության մեջ՝ (3) նույն կանոնը կիրառվում է հետագա վերապատրաստման և կրթության նկատմամբ, որոնք նրանց առաջխաղացման իրավունք են տալիս, և (4) դիմելու և առաջխաղացման որոշումների համար պատասխանատու հանձնաժողովների անդամները պետք է լինեն երկու սեռի ներկայացուցիչներ¹¹⁴:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Անգլիայում և Ռուսում «Հանցագործությունների և դատարանների մասին» 2013 թվականի օրենքով «Սահմանադրական բարեփոխումների մասին» 2005 թվականի օրենքում ներառվել է «Հավասար արժանիքների մասին» դրույթը¹¹⁵: Այս նոր դրույթի համաձայն՝ «միայն ըստ արժանվույն ընտրելը չի խանգարում ընտրող մարմին, որտեղ երկու անձ ունի հավասար արժանիքներ, նրանցից մեկին գերադասել մյուսից՝ բազմազան ներկայացվածությունն ավելացնելու նպատակով»:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Կանադայի Գերագույն դատարանի նախագահող դատավորը կին է, և ինը դատավորից չորսը կին են, ինչի շնորհիվ այն դարձել է գենդերային հավասարակշռություն ունեցող ամենաբարձր դատարանն աշխարհում: Դա ձեռք է բերվել կառավարության, Դատական հարցերով դաշնային հանձնակատարի և դատական մասնագիտության ներկայացուցիչների մոտեցման շնորհիվ: Կառավարությունը Դատական հարցերով դաշնային հանձնակատարի հետ միասին ակտիվ կերպով ձգտում էին ներգրավել և նշանակել կանանց դատական պաշտոններում: Այս աշխատանքը աջակցություն է ստացել դատական մասնագիտության ներկայացուցիչների ջանքերով, որոնք ուղղված էին կանանց համար պայմաններ ստեղծելուն և այն խոչընդոտները վերացնելուն, որոնք խանգարում են նրանց գերազանցել իրենց տղամարդ գործընկերներին, որպեսզի նրանք կարողանան ավելի հեշտ միանալ առաջատար մասնագետներին, որոնցից սովորաբար ընտրվում են դատավորները: Սակայն, հիմնարար փոփոխությունը, որը կանանց առաջընթացի պատճառ էր դարձել, ընտրության չափանիշների կամ «արժանիքի» սկզբունքի նկատմամբ այլ մոտեցումն էր: «Արժանիքի» սկզբունքը բաժանվում է մասնագիտական ունակությունների (որտեղ հստակ նշվում է, որ դատարանի դահլիճում փորձի բացակայությունը նշանակման համար խոչընդոտ չէ) և անձնական հատկանիշների: Դրանք ներառում են լսելու ունակությունը, ռասայական և գենդերային խնդիրների մասին իրազեկվածությունը, նրբանկատությունը, համեստությունը, հանդուրժողականությունը և մյուսներին հաշվի առնելը¹¹⁶: Ավելին, Դատական խորհրդատվական կոմիտեների համար նախատեսված ուղեցույցներում հստակ նշվում է, որ մասնագիտական ունակությունների և ընդհանուր արժանիքների գնահատման հետ մեկտեղ նրանք պետք է ձգտեն ստեղծել թեկնածուների խումբ, որն ունի գենդերային հավասարակշռություն և ցույց է տալիս յուրաքանչյուր ատյանի բազմազանությունը, ներառյալ՝ բնիկ ժողովուրդները, հաշմանդամություն ունեցող անձինք, լեզվական, էթնիկ և այլ փոքրամասնությունների համայնքների անդամներ, այդ թվում՝ նրանք, ում սեռական ինքնությունը կամ սեռական կողմնորոշումը տարբերվում է մեծամասնության սեռական ինքնությունից¹¹⁷: Դատական խորհրդատվական կոմիտեների անդամներն անցնում են վերապատրաստման դասընթացներ, նրանց տրվում են գնահատման կոնկրետ չափանիշներ և հարցերի օրինակներ, որոնք պետք է տրվեն թեկնածուների մասին տեղեկանքներ ներկայացնելիս՝ համապատասխան տեղեկություններ հավաքելու և բացահայտելու բարձր որակավորում ունեցող թեկնածուներին, որոնք կարող են ունենալ իրենցից տարբերվող կրթություն կամ փորձառություն:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում Դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի (CGPJ) 2012 թվականի դեկտեմբերի 20-ի լիազումար նիստում կայացված որոշմամբ պահանջվում էր դատական համակարգ մտնելու համար մրցութային քննությունների ծրագրում գենդերային

114. Իվոն Գալիգան, Ռենատ Հաուպֆելդ, Լիզա Իրվին, Կատյա Կորոլկովա, Մոնիկա Նաթեր, Ուրիխ Շուց, Սելի Ուիլեր, 2017թ., «ԵՄ ողջ տարածքում, իրավական մասնագիտություններում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության պատկերը»

115. «Սահմանադրական բարեփոխումների մասին» 2005 թվականի օրենքի ներառումը 2013 թվականի «Հանցագործությունների և դատարանների մասին» օրենքով, մաս 63

116. Էլին Սքինիդեր, 2016թ., «Կանայք որպես արդարադատություն ստեղծողներ Հարավարևելյան Ասիայի պետությունների ասոցիացիայում (ASEAN). գրականական ակնարկ»

117. Կանադայի դատական հարցերով դաշնային հանձնակատարի գրասենյակ, 2016թ., Ուղեցույց Դատական խորհրդատվական կոմիտեի անդամների համար

հիմնախնդիրների ներառումը, ինչպես նաև հավասարության և բռնության հետ կապված նոր թեմաների ներառումը:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Բոսնիա և Հերցեգովինայում Արդարադատության բարձրագույն խորհրդի և գլխավոր դատախազության մասին օրենսդրությունը պարունակում է դրույթներ դատավորների նշանակման և առաջխաղացման ընթացակարգի շրջանակներում խորհրդին վերապահված պարտականություններից մեկի՝ հավասարության ապահովման մասին¹¹⁸:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Դատավորներ առաջադրող հանձնաժողովների կողմից թեկնածուների սխտեմատիկ հավաքագրումը և դատավորների առաջադրման գործընթացի սկզբում թեկնածուների շրջանակի ընդլայնումը դատական համակարգում ներկայացվածության բազմազանության արդյունավետ ավելացման բանալին են: Դատավորների նշանակումների վերաբերյալ Նյու Յորքի համալսարանի իրավաբանական դպրոցի Բրենանի արդարադատության կենտրոնի հետազոտությունները հիմք հանդիսացան դրանց համար ներկայացվող առաջարկությունների համար. առաջադրող հանձնաժողովները պետք է ճանաչեն անուղղակի կողմնակալությունը, ավելացնեն ռազմավարական հավաքագրումը, օրենքում հստակ ներկայացնեն թեկնածուների առաջադրման գործընթացում բազմազանության դերը, պահպանեն դիմումների ներկայացման և հարցազրույցների անցկացման թափանցիկությունը, պատրաստեն հանձնաժողովականներին լինել արդյունավետ հավաքագրողներ ու առաջադրողներ և նշանակեն բազմազանության պահանջների համապատասխանության մասով պատասխանատուի կամ օմբուդսմենի¹¹⁹:

Առաջարկություն

Պետք է հաշվի առնել, որ դատավորների հավաքագրման համար կիրառվող մեթոդների հարցը նույր է, քանի որ այն շոշափում է դատական իշխանության անկախության հարցը: Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ ապահովելու, որ հավաքագրման գործընթացները երաշխավորեն հնարավորությունների թափանցիկությունն ու արդարությունը, ինչպես նաև հավասարությունը: Խորհուրդ է տրվում վերանայել քվոտաների բանաձևը, ինչպես նաև դիտարկել դատավորների թեկնածուներին գնահատող և նրանց համար քվեարկող մարմիններում սեռերի հավասար ներկայացվածության հասնելու միջոցառումները: Դա կարող է իրականացվել ռազմավարական հավաքագրման, «արժանիքների» մանրամասն սահմանման, թեկնածուների սեռերի առումով հավասարակշռված խմբի ստեղծման, անուղղակի կողմնակալության ապահովման մասով ԲԴԽ-ի վերապատրաստման միջոցով: Կարելի է ներկայացնել նաև հարցերի օրինակներ, որոնք թույլ կտան բացահայտել բարձր որակավորում ունեցող թեկնածուներին, որոնք կարող են ունենալ իրենցից տարբերվող կրթություն կամ փորձառություն:

3.3.5. Դատական համակարգում մասնագիտական աճի հնարավորությունը

Հարց 7. Կարիերայի աճը դատական համակարգում. նախագահները

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 121-րդ հոդվածը սահմանում է առաջին ատյանի դատարանի նախագահի նշանակման կարգը: Դատական ղեկարտամենտը կազմում և Բարձրագույն դատական խորհուրդ է ներկայացնում բոլոր այն դատավորների ցուցակը, ովքեր ունեն դատավորի ոչ պակաս, քան երեք տարվա փորձառություն, չունեն կարգապահական տույժ, վերջին երեք տարվա ընթացքում չեն նշանակվել տվյալ դատարանի նախագահ և Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամ չեն: ԲԴԽ-ն ուսումնասիրում է ներկայացված ցուցակում ընդգրկված դատավորների անձնական գործերը, անհրաժեշտության դեպքում հրավիրում նրանց հարցազրույցի: Որոշումների ընդունման գործընթացում Բարձրագույն դատական խորհուրդը հաշվի է առնում դատավորի մասնագիտական հեղինակությունը, դատավորների պարտականությունները կատարելիս իր գործընկերների նկատմամբ դրսևորած վերաբերմունքը, հմտություններն ու որակները բնութագրող այլ հատկանիշներ: ԲԴԽ-ն անցկացնում է բաց քվեարկություն, որի ընթացքում յուրաքանչյուր անդամ ունի մեկ ձայնի իրավունք: Քվեարկության արդյունքներով Հանրապետության նախագահին

118. Արդարադատության արդյունավետության եվրոպական հանձնաժողովն իր հետազոտության մեջ հրապարակեց 2018 թվականին

119. Սիարա-Տորես Սփելիսկին և այլք, 2010թ.: Դատական բազմազանության բարելավում: Նյու Յորքի համալսարանի իրավաբանական դպրոցի Բրենանի արդարադատության կենտրոն

է առաջարկվում խորհրդի անդամների ընդհանուր թվի մեծամասնության ձայներն ստացած անձը: 130-րդ հոդվածը ներկայացնում է վերաքննիչ դատարանի նախագահի նշանակման կարգը: 134-րդ և 135-րդ հոդվածները, համապատասխանաբար, սահմանում են Վճռաբեկ դատարանի պալատի նախագահի նշանակման և Վճռաբեկ դատարանի նախագահի թեկնածու առաջարկելու կարգերը:

Նախագահի նշանակման առաջարկություն ներկայացնելու հարցը քննարկելիս ԲԴԽ-ն «հաշվի է առնում տվյալ պալատի նախագահի պաշտոնում արդյունավետ գործելու համար անհրաժեշտ հմտություններն ու որակները բնութագրող հատկանիշները, այդ թվում՝ (1) դատավորի մասնագիտական հեղինակությունը, (2) դատավորի պարտականությունները կատարելիս իր գործընկերների նկատմամբ դրսևորած վերաբերմունքը, (3) դատավորի կազմակերպչական և կառավարչական ունակությունները, կառավարչական բնույթի աշխատանքում դատավորի ցուցաբերած հմտություններն ու որակները բնութագրող այլ հատկանիշները»: Քվեարկությունը պետք է հիմնված լինի ԲԴԽ-ի անդամների «ներքին համոզմունքի» վրա:

Գեներային գործունեության ազդեցությունը

Թեև դատավորներին նախագահի պաշտոնում նշանակելու համար սահմանված չափանիշներն ու ընթացակարգերը առաջին հայացքից թվում են ոչ խտրական՝ հաշվի առնելով այն, որ այդ պաշտոններում շատ քիչ են կանայք (ընդամենը 16,6 տոկոս), պետք է հարց տալ, թե արդյո՞ք այդ չափանիշները ոչ կանխամտածված խտրականություն են ցուցաբերում կանանց նկատմամբ: Կարծես թե որևէ իրավական խոչընդոտ չկա, ուստի հարց է առաջանում, թե որո՞նք են վերաբերմունքի հետ կապված խոչընդոտները, որոնք պետք է վերացնել: Նման խոչընդոտները վերացնելու համար կարող են պահանջվել հատուկ միջոցներ: Այնուամենայնիվ, դատարանների նախագահների պաշտոններում կանանց ներկայացվածությունը խթանելու քվոտաներ կամ բանաձևեր ներկայում չկան:

Թվում է, թե կա «ապակե առաստաղ», որը թույլ չի տալիս կանանց ղեկավար պաշտոններ ստանալ՝ չնայած նրանց ունեցած պահանջվող ունակություններին: Մի շարք խոչընդոտներ են նպաստում «ապակե առաստաղի» ձևավորմանը¹²⁰: Նախ, կան ներքին խոչընդոտներ կապված սեռի սոցիալական ինքնության հետ: Ընտանիքի, դպրոցի և ՀԼՄ-ների միջոցով սոցիալականացման գործընթացում կանայք և տղամարդիկ արձագանքում են կանանց նկատմամբ խտրական գեներային դերի ակնկալիքներին: Երկրորդ, գոյություն ունեն արտաքին խոչընդոտներ, որոնք կապված են կազմակերպության մշակույթի հետ: Կազմակերպությունում գեներային կարծրատիպերի առկայությունը խոչընդոտում է կանանց առաջխաղացմանը: Երրորդ, կան խոչընդոտներ, որոնք բխում են ընտանիքում նրանց դերից: Տնային պարտականությունները խոչընդոտ են հանդիսանում փոփոխական աշխատանքային գրաֆիկով կամ տեղափոխություն պահանջող պաշտոններ զբաղեցնող կանանց համար, իսկ իրենց ամուսինների հետ տնային պարտականությունների հավասար բաշխման բացակայությունն անուղղակիորեն նպաստում է այդ խոչընդոտի ձևավորմանը:

Ինչպես ավելի վաղ էր նշվել, այն չափանիշները, որոնցով դատավորները գնահատվում են այս պաշտոնի համար, կարող են թաքցնել որոշակի անուղղակի խտրականություն: Կազմակերպության մշակույթը և գեներային կարծրատիպերի գոյությունը, որոնք համարվում են որպես գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշներ, կարող են խոչընդոտել կանանց առաջխաղացմանը: Օրինակ՝ աշխատավայրում ներկայությունը, որը շեշտը դնում է ֆիզիկական ներկայության վրա, «կենդանի շփումը» կամ «տեսադաշտում գտնվելը», այլ ոչ թե աշխատանքի որակը, ավելի բացասաբար են անդրադառնում կանանց վրա, քան տղամարդկանց՝ ընտանիքում գեներացված դերերի (երեխայի ծնունդը և տնային այլ պարտականությունները) արդյունքում կանանց առջև ծառայած խոչընդոտների պատճառով: Առաջին հայացքից գեներային խնդիրների նկատմամբ չեզոք որակները, այդ թվում՝ «դատավորի պաշտոնում որակը, արդյունավետությունը և բարեվարքությունը» կամ «պահանջվող աշխատանքը կատարելու համար դատավորի հմտությունները» գնահատելու համար օգտագործվող գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշները կարող են հանգեցնել գեներային կողմնակալության դրսևորմանը: Հետաքրքիր կլինի պարզել, թե ինչպես է COVID-19 համավարակը և հեռավար հնարավորությունների անցնելու՝ արդարադատության ռազմավարությունը փոխել աշխատավայրում «ներկայության» ընկալումները:

120. Այս խոչընդոտներն առավել մանրամասն նկարագրված են Կառլոս Գոմես-Բահիլոյի և այլոց 2016 թվականի «Իսպանիայի դատական համակարգի ֆեմինացումը» գեկույցում: Convergencia, Revista de Ciencias Sociales, no. 70, 2016, Universidad Autónoma del Estado de México.

Ըստ երևույթին, ենթադրություն կա, որ կին դատավորները մասնագիտական առաջխաղացման մեջ շահագրգռված չեն: Ըստ վերջերս անցկացված հետազոտության, նշվել է, որ դա հենց կանանց ընտրությունն է, ովքեր չեն ցանկանում կրել դատական համակարգում ղեկավար պաշտոնների ծանր բեռը¹²¹: Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե ինչ պայմաններ պետք է ստեղծվեն տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորություններ ապահովելու համար՝ հաշվի առնելով նրանց իրողությունները: Եթե կանայք իրենք չեն ցանկանում դիմել բարձր պաշտոնների համար՝ դատական համակարգում գենդերային բացահայտ կամ անուղղակի կողմնակալության պատճառով, ապա դա խոչընդոտում է կանանց մասնագիտական աճին և ղեկավար պաշտոններում նրանց հավասար ներկայացվածությանը: Բարենպաստ պայմաններ ապահովելու համար գուցե անհրաժեշտ լինի կիրառել ժամանակավոր հատուկ միջոցներ:

Միջազգային չափանիշները և/կամ առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Եվրոպայի խորհրդի առաջարկը, որը սահմանում է կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցություն (40 տոկոս):

Ճիշտ գործելակերպի օրինակներ. Գերմանիայում և Իռլանդիայում ղեկավար պաշտոններին նվիրված շարունակական կրթության պաշտոնական ծրագրերի մշակումը՝ որպես ամենապատասխանատու պաշտոններ զբաղեցնելու համար կանանց խրախուսելու գործիք¹²²:

Առաջարկություն

Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ՝ ապահովելու համար, որ գնահատման և քվեարկության ընթացակարգերը թույլ չտան գենդերային կողմնակալության դրսևորումներ: Կարելի է դիտարկել ԲԴԽ-ից պահանջելու անուղղակի կողմնակալության մասով վերապատրաստում անցնել և նախագահ նշանակելիս ներկայացնել փաստարկված հիմնավորում: Բացի այդ, անհրաժեշտ է ջանքեր գործադրել՝ ղեկավար պաշտոններում առաջադրման համար կանանց քաջալերելու նպատակով: Կարելի է դիտարկել նաև դատական համակարգի շրջանակներում կրթական և ուսուցողական ծրագրերի մշակման հնարավորությունը:

Հարց 8. Մասնագիտական աճը դատական համակարգում. ավելի բարձր ատյանի դատարաններում նշանակման համար դատավորների առաջխաղացումը

Ամփոփում

Ինչ վերաբերում է ավելի բարձր ատյանի դատարաններում նշանակման համար դատավորների առաջխաղացմանը, ապա Դատավորների ընդհանուր ժողովն ընտրում և առաջարկում է Սահմանադրական դատարանի դատավոր անդամների թեկնածություններ: Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածը սահմանում է այդպիսի ընտրության կարգը: ԴԸԺ-ի քվորումն ապահովվում է, եթե մասնակցում են դատավորների կեսից ավելին, իսկ որոշումներն ընդունվում են դատավորների ձայների պարզ մեծամասնությամբ: Ձայների հավասարության դեպքում նախապատվությունը տրվում է առավել երկար փորձառություն ունեցող թեկնածուին, այնուհետ՝ տարիքով ավագին:

ԲԴԽ-ն է կազմում և հաստատում վերաքննիչ դատարան և Վճռաբեկ դատարան առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակը: Դատական օրենսգրքի 17-րդ հոդվածը վերաբերում է համապատասխան ընթացակարգերին: Ինչպես նախորդ ցուցակում, ԲԴԽ-ն հաշվարկում է այն պաշտոնների քանակը, որոնք պետք է լինեն ցուցակում, հետևում է դիմումների ընդունման ընթացակարգերին (օրինակ՝ վերաքննիչ դատարան դիմող դատավորը պետք է ունենա առաջին ատյանի դատարանի դատավորի պաշտոնում առնվազն երեք տարվա մասնագիտական աշխատանքի փորձառություն՝ առանց որևէ կարգապահական տույժի, կամ լինի նախկին դատավոր կամ դասախոս, մինչդեռ Վճռաբեկ դատարանի դատավոր նշանակվելու համար դատավորի թեկնածուն պետք է լինի համապատասխան մասնագիտացում ունեցող դատավորը, ով ունի մասնագիտական աշխատանքի առնվազն 10 տարվա փորձառություն, որից առնվազն հինգը՝ դատավորի փորձառություն), ուսումնասիրում է թեկնածուների անձնական գործերը և անհրաժեշտության դեպքում նրանց հրավիրում է հարցազրույցի: Առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակը կազմելիս ԲԴԽ-ն հաշվի է առնում վերաքննիչ կամ

121. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

122. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիևը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

Վճռաբեկ դատարանների դատավորի պաշտոնում արդյունավետ գործելու համար անհրաժեշտ հմտություններն ու որակները, իսկ դատավորի համար՝ գործունեության գնահատման արդյունքները: ԲԴԽ-ի անդամը քվեարկում է իր ներքին համոզմամբ: Սեռերի կամ հավասարակշռված մասնակցության մասին որևէ վկայակոչում չկա: Հավասար ձայների դեպքում անցկացվում է լրացուցիչ քվեարկություն, իսկ լրացուցիչ քվեարկության արդյունքում ձայների հավասարության դեպքում՝ նախապատվությունը տրվում է առավել երկար մասնագիտական աշխատանքի փորձառություն ունեցող թեկնածուին (հավասար փորձառության դեպքում՝ նախապատվությունը տրվում է տարիքով ավագին): Ցուցակը հաստատելուց հետո այն ներկայացվում է Արդարադատության ակադեմիա՝ նրանց ուսուցումը կազմակերպելու համար: Ընտրության ընթացակարգը նախատեսում է գործողությունների հաջորդականություն, որին անհրաժեշտ է հետևել: Պաշտոնի հավակնող մի քանի թեկնածուների առկայության դեպքում նախապատվությունը տրվում է ելնելով տարիքից, այլ ոչ թե սեռից:

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

Ինչպես ավելի վաղ էր նշվել, թեև ընտրության ընթացակարգերը, կարծես թե, գենդերային առումով չեզոք են և առաջին հայացքից ոչ խտրական՝ հիմնված արժանիքներով պայմանավորված չափանիշների վրա, առանց գենդերային առումով որևէ խոչընդոտների, վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կա փաստացի խտրականության մտավախություն և արդյունավետ հատուկ միջոցների անհրաժեշտություն: Այդ նույն մտահոգություններից մի քանիսն այստեղ արդեն նույնպես նշվել են: Դրանք են՝ չափանիշները, որոնցով դատավորները գնահատվում են այս պաշտոնի համար, կարող են թաքցնել որոշակի անուղղակի խտրականություն և հանգեցնել գենդերային կողմնակալության դրսևորմանը, ընտրության մասնակիցները հիմնականում տղամարդիկ են և քվեարկում են «ներքին համոզմամբ», որն այդքան էլ պարզ չէ, և դժվար է երաշխավորել, որ գենդերային կարծրատիպերը հաշվի չեն առնվում: Եթե կա թաքված նախապաշարմունք՝ նախապատվությունը տալ տղամարդկանց, ապա անհրաժեշտ է փոխել նորմերն ու չափանիշները, թե ինչպես են գնահատվում «արժանիքներն» ու կարողությունները, ինչպես նաև ապահովել սեռերի հավասար ներկայացվածությունն ընտրող հանձնաժողովներում: Ներքին համոզմամբ քվեարկելը հաճախ կարող է կանխամտածված կամ ոչ դիտավորյալ խտրականություն առաջացնել կանանց նկատմամբ: Ընտրության գործընթացները, որոնք բաց են, այլ ոչ թե թաքուն, համարվում են բարձր դատարաններում կանանց ներկայացվածության լավ ցուցանիշներ: Հակառակ պարագայում, սա թույլ է տալիս ընտրողներին, որոնք հասարակական վերահսկողությունից ազատ անձանց մի խումբ է, չունենալ խթան բացատրելու իրենց ներքին համոզմունքը պաշտոնի ընտրելիս:

Բարձրագույն դատարաններում նշանակվելու համար քվոտաների բանաձևեր չկան: Ղեկավար պաշտոններում նշանակելիս գենդերային հավասարակշռության ապահովման քաղաքականություն չկա: Առաջխաղացման ենթակա թեկնածուների ցուցակները հիմնականում կազմվում են տղամարդկանց կողմից: Հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ վերաքննիչ և Վճռաբեկ դատարաններում դատավոր նշանակվելու համար առաջխաղացման ենթակա թեկնածուների վերջին ցուցակներում հիմնականում ներառված էին տղամարդիկ:¹²³ Հետաքրքիր է, որ հետազոտության մասնակիցներից ոչ մեկը չէր կարծում, որ կին դատավորներն իրենց մասնագիտական պարտականությունները կատարելիս իրենց տղամարդ գործընկերների համեմատ պակաս կոմպետենտ էին: Սակայն, վիճակագրական տվյալներից երևում է, որ քիչ կանայք են հասնում ավելի բարձր աստիճանի դատարաններ: Սխալ ենթադրություն կա, որ կին դատավորները մասնագիտական աճով հետաքրքրված չեն: Հետազոտության մասնակից կանանցից շատերն ասում էին, որ առաջխաղացմանը չդիմելն իրենց ընտրությունն է եղել: Ինչպես ավելի վաղ նշվել էր՝ անհրաժեշտ է շրջահայացություն՝ իրենց մասնագիտական ներուժը լիովին իրականացնելու կանանց անկարողությունը որպես այն գինը դիտարկելիս, որը նրանք պատրաստ են վճարել ընտանեկան կյանքի հետ կարիերան համատեղելու համար: Հնարավոր է, որ նրանք ոչ թե «հրաժարվում են», այլ ավելի շուտ «դուրս են մղվում»:¹²⁴ Մոլդովայում իրականացված հետազոտության արդյունքում նշվեց, որ նման բացատրությունները բխում են նախապաշարմունքներից և գենդերային կարծրատիպերից, որոնք բնորոշ են մշակութային այն միջավայրին, որտեղ դեռ հայրիշխանությունն է տիրում:¹²⁵

123. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ
124. Էլիսոն Սթեյն, 2008թ., «Կին իրավաբանների բլոգը աշխատավայրում հավասարության համար. բլոգի վարումը որպես ֆեմինիստական իրավական մեթոդ»
125. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գինը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

Կարծես թե տարբեր չափանիշներ են գործում դատավոր և գիտակրթական ոլորտի աշխատող թեկնածուների համար: Դատավոր թեկնածուների դեպքում կատարվում է նրանց գործունեության գնահատում, որը ցույց է տալիս նրանց գիտելիքները դատական ոլորտում, ինչպես նաև օրենքները մեկնաբանելու և կիրառելու նրանց կարողությունները: Գիտակրթական ոլորտում աշխատած թեկնածուները պետք է ունենան ավելի շատ տարիների աշխատանքային փորձառություն: Նրանց դեպքում առաջխաղացման ենթակա թեկնածուների ցուցակում ընդգրկվելու համար, ըստ երևույթին, հաշվի է առնվում միայն անձնական և մասնագիտական զարգացումը՝ առանց որևէ տեսակի գնահատական ներկայացնելու անհրաժեշտության: Սա պահանջում է լրացուցիչ ուսումնասիրություն՝ պարզելու, թե արդյոք այս մոտեցումն անհավասար ազդեցություն ունի կանանց և տղամարդկանց վրա:

Միջազգային չափանիշները և/կամ առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում, ի պատասխան այն մտահոգության, որ առաջխաղացման ենթակա թեկնածուների ցուցակի վերաբերյալ հայեցողական դիրքորոշումները ձեռնադրել են տղամարդկանց, Դատական իշխանության գլխավոր խորհուրդը հաստատեց մի շարք նորմատիվ ակտեր, որոնցում առաջարկվում էր փոխել պաշտոններում նշանակման չափանիշները՝ ավելի մեծ նշանակություն տալով դատական համակարգում աշխատանքի փորձառությանը:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Բոսնիա և Հերցեգովինայում «Բարձրագույն դատական և դատախազական խորհրդի մասին» օրենքի 43-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նախատեսում է, որ «Խորհուրդն իրականացնում է համապատասխան սահմանադրական դրույթները, որոնք կարգավորում են ժողովուրդների և այլոց հավասար իրավունքներն ու ներկայացվածությունը: Դատական իշխանության բոլոր մակարդակներում նշանակումները նույնպես պետք է նպատակաուղղված լինեն կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությանը հասնելուն»:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Բելգիայում 2014 թվականի բարեփոխումները գենդերային քվոտաներ մտցրեցին Բելգիայի Սահմանադրական դատարանում նշանակման գործընթացում¹²⁶: Դրանք սահմանում են, որ յուրաքանչյուր սեռի դատավորները կազմեն դատարանի առնվազն մեկ երրորդը: Այս պահանջը, սակայն, ուժի մեջ կմտնի ոչ թե անմիջապես, այլ միայն այն բանից հետո, երբ դատարանի փաստացի կազմի առնվազն մեկ երրորդը կլինեն կին դատավորներ: Միևնույն ժամանակ, պակաս ներկայացված սեռի դատավոր նշանակվում է ամեն անգամ, եթե նախորդ երկու նշանակումների արդյունքում չի ավելացել պակաս ներկայացված այդ սեռի դատավորների թիվը: Օրինակ, եթե կանայք շարունակեն ներկայացված չլինել դատարանում (ինչպես ներկայում է, նրանք ներկայացնում են դատարանի ընդամենը 16%-ը), և նշանակված հաջորդ երկու դատավորները տղամարդիկ են, երրորդ նշանակումը պետք է լինի կին: Օրինագիծը սեռային ավելի մեծ բազմազանության անհրաժեշտության 10-ամյա քննարկման և դատարանում կանանց պակաս ներկայացվածության վերաբերյալ մշտական քննադատության արդյունքն է: Նախորդ՝ 2003 թվականի օրենքում ասվում էր, որ դատարանը պետք է կազմված լինի երկու սեռի դատավորներից: Սակայն այս պահանջը չէր երաշխավորում գենդերային բազմազանության հասնելը¹²⁷:

Առաջարկություն

Ավելի բարձր դատարաններում գենդերային հավասարակշռությունը խթանելու համար անհրաժեշտ են լրացուցիչ ջանքեր: Այն կարող է ներառել ակտիվ միջոցառումների ուսումնասիրությունը, որպեսզի դատավորների առաջխաղացման համար առաջարկվող ցուցակներում լինի կանանց պատշաճ ներկայացվածություն, օրինակ՝ գենդերային քվոտաների կիրառումը կամ պահանջը, որ առաջխաղացման ենթակա թեկնածուների ցուցակը կազմելիս հաշվի առնվի սեռերի պատշաճ ներկայացվածությունը: Բացի այդ, առաջարկվում է նաև դիտարկել այն միջոցները, որոնք նպաստում են գենդերային խնդիրներին արձագանքող դատական համակարգի ձևավորմանը: Նշված միջոցներից կարող են լինել դատավորների առաջխաղացման չափանիշների առկայությունը, որոնք ներառում են առաջխաղացման ենթակա թեկնածուների ցուցակում ընդգրկված դատավորներին ներկայացվող պահանջն ունենալ կանանց իրավունքների մասին գիտելիքներ և կարողանալ ցուցաբերել գենդերային հավասարության նպատակին հավատարմություն:

126. Իվոն Գալիզան, Ռենատ Հաուպֆելդ, Լիզա Իրվին, Կատյա Կորոլկովա, Մոնիկա Նաթեր, Ուրիխ Շուց, Սելի Ուիլեր, 2017թ., «ԵՄ ողջ տարածքում, իրավական մասնագիտություններում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության պատկերը»

127. <http://ohrh.law.ox.ac.uk/belgian-parliament-introduces-sex-quota-in-constitutional-court/>

3.3.6. Գործունեության գնահատման ընթացակարգերը

Հարց 9. Գործունեության գնահատման ընթացակարգերը

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 18-րդ հոդվածը վերաբերում է դատավորների գործունեության գնահատմանը: 136-րդ հոդվածը սահմանում է գործունեության գնահատման նպատակը, այն է՝ առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակները կազմելիս նպաստել լավագույն թեկնածուների ընտրությանը, նպաստել դատավորների վերապատրաստման ուղղությունների ընտրությանը, բացահայտել դատավորի աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու ուղիները, նպաստել դատավորի ինքնակատարելագործմանը և դատարանի գործունեության արդյունավետության բարելավմանը: Գնահատման արդյունքները տրամադրվում են Ոստմնական հարցերի հանձնաժողովին, գնահատվող դատավորին, էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովին և դատարանի նախագահին: 138-րդ հոդվածը սահմանում է (1) դատավորի գործունեության գնահատման չափանիշները՝ աշխատանքի որակը և դատավորի արհեստավարժությունը, դատական ակտը հիմնավորելու կարողությունը, դատական նիստը կառավարելու և օրենքով սահմանված կարգով անցկացնելու կարողությունը, (2) դատավորի աշխատանքի արդյունավետության գնահատման չափանիշները՝ աշխատանքային ծանրաբեռնվածության կառավարման ունակությունը և աշխատանքի պլանավորումը, ողջամիտ ժամկետում գործեր քննելն ու դատական ակտեր կայացնելը, դատավորի կողմից առանձին դատավարական գործողությունների կատարման համար օրենքով սահմանված ժամկետների պահպանումը, արդյունավետ աշխատամիջավայր ապահովելու կարողությունը, (3) դատավորի էթիկայի և վարքագծի կանոնի գնահատման չափանիշները՝ վարքագծի և էթիկայի կանոնների պահպանումը, դատարանի հանրային ընկալմանն ու դատարանի նկատմամբ վստահությանը նպաստելը, այլ դատավորների և դատարանի աշխատակազմի նկատմամբ դրսևորած վերաբերմունքը:

ԲԴԽ-ն ընդունել է Դատավորի գործունեության գնահատման մեթոդաբանության և կարգի մասին որոշում: Որոշման 3-րդ հավելվածում ներկայացված է մանրամասն մեթոդաբանությունը՝ (1) դատավորի աշխատանքի որակ և արհեստավարժություն, (2) դատավորի աշխատանքի արդյունավետություն և (3) դատավորի էթիկայի և վարքագծի կանոնի գնահատում:

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

Չափանիշները, որոնցով գնահատվում են դատավորները, ինչպես օրինակ՝ պրոֆեսիոնալիզմը, արդյունավետությունը և էթիկայի և վարքագծի կանոններին հետևելը, գենդերային առումով չեզոք են թվում: Այնուամենայնիվ, ինչպես ավելի վաղ էր նշվել, արդարադատության ոլորտում տղամարդկանց գերիշխանությունը բերել է նրան, որ տղամարդիկ են սահմանում «խաղի կանոնները»՝ այսպիսով սահմանելով ունակության ու նվիրվածության գնահատման եղանակը: Այս կամ այն աշխատանքը կատարելու՝ կոչ ունակությունը հաճախ գնահատվում է տղամարդկանց չափորոշիչներով, այլ ոչ թե ելնելով տվյալ աշխատանքում նրա կարողություններից: Օրինակ՝ այլ երկրներում կատարված հետազոտությունները ցույց են տվել, որ կա միտում գործունեության արդյունավետությունն ու նվիրվածությունը զուգադրել իրավաբանական մասնագիտություններում արտաժամայա աշխատանքի մշակույթի հետ¹²⁸: Սա նպաստում է արդարադատության ոլորտում «կենդանի շփման», «տեսադաշտում գտնվելու» կամ «ներկայության» մշակույթի ձևավորմանը: Դրա մասին է վկայում դատավորների ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների նախագիծը՝ քարտային համակարգի ներդրմամբ: Այստեղ արժանիքը սահմանվում է մասնագիտությանը լիովին նվիրվածության գաղափարախոսությամբ: Չնայած թվացյալ չեզոքությանը, արժեքային այս տրամբը կամ «արժանիքների» վերաբերյալ չափանիշները բացասական ազդեցություն են ունենում կանանց վրա, որոնք ավելի շատ խնամատարի պարտականություններ ունեն, քան տղամարդիկ: Արտաժամայա աշխատանքի մշակույթն արտացոլող արժեքային այս տրամբը դեռևս պահպանվում են, թեև իրականում նրանք կորցրել են իրենց հիմնարար սկզբունքը, ինչպես ցույց են տվել աշխատանքի արդյունավետության վերաբերյալ հետազոտությունները և

128. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն: Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողովի եզրափակիչ գեկույց, Ֆրանցեսկա Բարլոթ, 2008թ., Քուսկենդում կին իրավաբանների նկատմամբ կարգապահություն. Գենդերային վերլուծություն: Գրիֆիթի օրենքի ուսումնասիրություն, 17-1, էջ 301: Մարգրեթ Թրոնթոն, 2016թ., «Ճկուն կիբորգը. Աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռությունը իրավական պրակտիկայում» Սիդնեյի իրավաբանական ակնարկ

հեռավար աշխատանքի առկա հնարավորությունները¹²⁹: Արտաժամյա աշխատանքի մշակույթն անբարենպաստ դրության մեջ է դնում այն կանանց, ովքեր ունեն երեխայի խնամքի և ընտանեկան ավելի շատ պարտականություններ: Մյուս կողմից կարող է բացասական վերաբերմունք լինել ճկուն գրաֆիկով և կես դրույքով աշխատողների նկատմամբ: Արտաժամյա աշխատանքի մշակույթն ընկալվում է որպես առաջխաղացման անուղղակի պահանջ: Քանակի պատճառով որակը հաճախ անտեսվում է:

Ինչ վերաբերում է դատավորի էթիկայի և վարքագծի կանոնների գնահատման չափանիշներին, ապա այստեղ սեքսիստական ձևակերպումների (լեզվի) կամ բացահայտ նախապաշարմունքների կիրառման մասին հստակ ոչինչ չկա:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականում առաջարկվում է սեքսիզմի դեմ պայքարի մի շարք կոնկրետ միջոցառումներ, այդ թվում՝ օրենքների և քաղաքականությունների, ինչպես նաև իրազեկվածության բարձրացման միջոցով¹³⁰: Հանձնարարականի տեքստում ներկայացվում է սեքսիզմի առաջին՝ միջազգայնորեն համաձայնեցված սահմանումը¹³¹: Հանձնարարականում առաջարկվում է հատուկ ուշադրություն դարձնել արդարադատության ոլորտում սեքսիզմի դրսևորումներին: Սա ներառում է հետևյալ միջոցները՝ մարդու իրավունքների և գենդերային հավասարության, գենդերային կողմնակալության, գենդերային կարծրատիպերի կիրառման և սեքսիստական լեզվի հետևանքով պատճառված վնասի վերաբերյալ բոլոր դատավորների համար վերապատրաստման կանոնավոր և պատշաճ դասընթացները, ինչպես նաև դատարաններին խրախուսելն ընդունել երրորդ կողմի միջամտությունները և փորձագետների կարծիքներն անձանոթ այնպիսի թեմաների վերաբերյալ, ինչպիսիք են սեքսիզմը և գենդերային կարծրատիպերը:

Լավ օրինակ. Իսպանիայում դատական իշխանության անդամներին փոխանցվեց 2007 թվականի հունվարի 17-ի լիազորմար նիստի որոշումը «Վարչական վարույթում ոչ սեքսիստական լեզվի չափանիշների» վերաբերյալ: Այս որոշումը ներկայացրեց և Նորմավորեց Դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի ներքին և արտաքին լեզվում ոչ խտրական և ոչ սեքսիստական չափանիշները:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Մոլդովայում զեկույցում խորհուրդ էր տրվում կատարել ենթադրյալ կողմնակալությունների պարտադիր ստուգում: Սա ստուգում է, որը պետք է կիրառվի յուրաքանչյուր դատավորի կողմից, իսկ արդյունքները հասանելի դառնան միայն ստուգվող անձին՝ որպես իրենց սեփական նախապաշարմունքները գիտակցելու հնարավորություն¹³²:

Առաջարկություն

Անհրաժեշտ են լրացուցիչ ջանքեր ապահովելու համար, որ աշխատանքի արդյունավետությունը գնահատելիս հաշվի առնվի գենդերային բաղադրիչը և չկիրառվեն այն չափանիշները, որոնք անուղղակիորեն խտրականություն են դնում կին դատավորների նկատմամբ: Սա կարող է ներառել գործունեության գնահատման հանձնաժողովի այն դատավորների համար անուղղակի կողմնակալության պարտադիր ստուգման իրականացման և դատավոր անդամների վերապատրաստման նկատառումներ, ովքեր կատարում են գործունեության գնահատումներ՝ գենդերային տեսանկյունից գենդերային առումով թվացյալ չեզոք չափանիշները մեկնաբանելու համար: Բացի այդ, կարող են լինել նաև նկատառումներ լրացուցիչ չափանիշների մշակման վերաբերյալ, որոնց վրա հիմնված կլինեն նման գնահատականները: Օրինակ՝ սա կարող է ներառել իրենց աշխատանքում ոչ սեքսիստական լեզվի օգտագործումը:

129. Մարգրեթ Թորնթոն, 2016թ., «Ճկուն կիրթզը. Աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռությունը իրավական պրակտիկայում» Սիդնեյի իրավաբանական ակադեմիայի կողմից

130. Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի կողմից 2019 թվականի մարտի 27-ին ընդունված թիվ CM/Rec(2019)1 հանձնարարականը սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի վերաբերյալ, տես <https://rm.coe.int/168093b26a>.

131. Սեքսիզմը ցանկացած գործողություն, ժեստ, վիզուալ ներկայացում, բանավոր կամ գրավոր խոսք, պրակտիկա կամ վարքագիծ է, որը հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ անձը կամ անձանց խումբը ստորադաս է իրենց սեռի պատճառով, որը տեղի է ունենում պետական կամ մասնավոր ոլորտում հետևյալ նպատակով կամ դրանց հետևանքով՝ (1) անձի կամ մի խումբ անձանց անքակտելի արժանապատվության կամ իրավունքների ոտնահարում, կամ (2) անձին կամ մի խումբ անձանց ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական կամ սոցիալ-տնտեսական վնաս կամ տառապանք պատճառելը, կամ (3) վախեցնող, թշնամական, ստորացուցիչ, նվաստացուցիչ կամ վիրավորական միջավայր ստեղծելը, կամ (4) անձի կամ մի խումբ անձանց կողմից ինքնավարության և մարդու իրավունքների լիարժեք իրացման համար խոչընդոտ հանդիսանալը, կամ (5) գենդերային կարծրատիպերի պահպանումը և ամրապնդումը:

132. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիւրը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

3.3.7. Կարգապահական ընթացակարգերը

Հարց 10. Կարգապահական միջոցառումները

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 19-րդ գլուխը ներկայացնում է դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու ընթացակարգերը: Դատավորին կարգապահական պատասխանատվության է ենթարկում Բարձրագույն դատական խորհուրդը: Դատավորները կարգապահական պատասխանատվության կարող են ենթարկվել արդարադատություն իրականացնելիս դիտավորությամբ կամ կոպիտ անփութությամբ օրենքի խախտման կամ վարքագծի կանոնները դիտավորությամբ կամ կոպիտ անփութությամբ խախտելու համար (Հոդված 142): Եռամսյա ժամկետ է սահմանվում վարքագծի կանոնները խախտելու համար վարույթ հարուցելու համար (Հոդված 144): Անասուն հաղորդումները քննարկման ենթակա չեն: ԲԴԽ-ի անդամներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու գործողությունները ներկայացվում են 85-րդ հոդվածում: Կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար անհրաժեշտ է ԲԴԽ-ի առնվազն երեք անդամի միջնորդությունը: Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը կարգապահական վարույթ է հարուցում միայն Դատական օրենսգրքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասի 15-րդ և 16-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում, որը վերաբերում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի համաձայն գույքի, եկամուտների, շահերի և ծախսերի հայտարարագրման հարցերին:

Գեղեցիկ գործունեության ազդեցությունը

Սեռական ոտնձգությունների կամ խտրական վերաբերմունքի մասին որևէ վկայակոչում չկա: Չնայած Հայաստանում գեղեցիկ հավասարությանը և դատական համակարգին նվիրված վերջերս կատարված հետազոտության արդյունքում նշվել էր, որ ընդամենը մի քանի մասնակից է հայտնել մտահոգություն սեռական կամ սեռի հիմքով ոտնձգությունների վերաբերյալ¹³³, այլ երկրներում այդ հարցն ուսումնասիրելիս պարզվել է, որ կանայք ավելի շատ են սեռական ոտնձգությունների բախվում, քան տղամարդիկ¹³⁴: Այս հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կին դատավորներն արհամարհական վերաբերմունքի են արժանանում, ինչպես օրինակ՝ արժանապատվությունը վիրավորող մեկնաբանությունների ձևով, ելույթի ընթացքում նրանց պարբերաբար ընդհատում են, հաճախ նրանց «Ձեր գերազանցության» փոխարեն դիմում են «տիկին»-ով: Հաճախ կին դատավորները զգում են, որ տղամարդ գործընկերներն իրենց՝ որպես կին, այլ կերպ են վերաբերվում և հաճախ ավելի քիչ հարգանք են ցուցաբերում¹³⁵: Կանանց նկատմամբ ցուցաբերվող խտրական վերաբերմունքի այլ տեսակներից են մեծամտությունը, կարծրատիպերի կիրառումը, սեքսիստական մեկնաբանությունները, թշնամանքը, կարգավիճակի և հեղինակության մերժումը, աննկատությունը, երկակի ստանդարտների կիրառումը և բացառումը:

Ներկա ընթացակարգերը, այդ թվում՝ վարույթի հարուցման կարճ ժամկետները, կարող են խոչընդոտներ հանդիսանալ սեռական ոտնձգությունների հետ կապված բողոք ներկայացնողների համար: Թեև այս ընթացակարգերն անանուն հաղորդումները հաշվի չեն առնում, այդուհանդերձ, սեռական ոտնձգության մասին հաղորդում տված տուժողների գաղտնիությունն ապահովելու քիչ երաշխիքներ կան:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. ԱՄՆ-ում, Աշխատավայրում դատավորների վարքագծի հարցերով դաշնային աշխատանքային խումբն ուսումնասիրել է Միացյալ Նահանգների Վարվեցողության կանոնագիրքը, և դրա առաջարկություններն ընդունվել են դատավորների համաժողովի կոմիտեների կողմից, այդ թվում՝ ուղղակիորեն արգելել ոտնձգությունները և վիրավորական, նախատրամադրված, կողմնակալ կամ աշխատավայրում այլ ոչ պատշաճ վարքագիծը¹³⁶:

133. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գեղեցիկ հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

134. Ֆրենսիս Ռադեյ, 1995թ., «Իտրայելում կանայք իրավունքի ոլորտում. մասնագիտական ինտեգրման և ֆեմինիզմի միջև կապի ուսումնասիրություն» Ջերոլդայի պետական համալսարանի իրավաբանական ակնարկ, Հատոր 12, Հարց 2, Հոդված 4

135. «Fawcett Society» և Կանանց և քրեական արդարադատության համակարգի հարցերով հանձնաժողով, 2009թ., Արդարադատության ձևավորումը՝ քաղաքականությունից մինչև կիրառություն

136. ԱՄՆ-ի դատարանները, ԱՄՆ դատավորների վարվեցողության կանոնագիրքը (ուժի մեջ է մտել 2019թ մարտի 12-ին), հասանելի է https://www.uscourts.gov/sites/default/files/code_of_conduct_for_united_states_judges_effective_march_12_2019.pdf հասցեով

Վարվեցողության կանոնագրքի լրամշակված տարբերակը (որն ուժի մեջ է մտել 2019 թվականին) ներառում է մի հատված, որում նշվում է, որ «դատավորը չպետք է դրսևորի հետապնդող, վիրավորական, կանխակալ կամ կողմնակալ վարքագիծ» և մեկնաբանություն, որում նշվում է, որ դա իր մեջ ներառում է «ոտնձգություն, որը հանդիսանում է անթույլատրելի հիմքերով խտրականություն»՝ հղում կատարելով Դատավորների վարվեցողության համապատասխան կանոններին և դատավորի անկարողության մասով վարույթներին, որոնք նախատեսում են, որ այդ անպատշաճ վարքագիծը ներառում է՝ (ա) անցանկալի, վիրավորական կամ բռնի սեռական վարքագիծ, ներառյալ՝ սեռական ոտնձգություն կամ հարձակում, (բ) ակնհայտ չարանենգ և թշնամական վերաբերմունք դատավարության կողմերի, փաստաբանների, դատական համակարգի աշխատակիցների և այլոց նկատմամբ, (գ) դատական համակարգի աշխատակիցների համար թշնամական աշխատանքային միջավայր ստեղծելը և (դ) կանխամտածված խտրականություն՝ ելնելով ռասայից, մաշկի գույնից, սեռից, սեռական ինքնությունից, հղիությունից, սեռական կողմնորոշումից, կրոնից, ազգային ծագումից, տարիքից կամ հաշմանդամությունից:

Առաջարկություն

Քննարկել դատական օրենսգրքում սեռական ոտնձգության և խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ հղումներ ներառելու հնարավորությունը՝ նման վարքագծի նկատմամբ պատշաճ կարգապահական ընթացակարգերի կիրառումն ապահովելու համար:

3.3.8. Դատավորների մասնագիտական զարգացման կառուցակարգերը

Հարց 11. Ուսուցումը

Ամփոփում

Դատավորների ընդհանուր ժողովը ձևավորում է Ուսումնական հարցերի հանձնաժողով: Հանձնաժողովի գործառնությունն ու գործունեությունը սահմանվում են Դատական օրենսգրքի 78-րդ հոդվածի 3-րդ մասով: Նշված գործառնությունների թվում են դատավորների վերապատրաստման կարգի հաստատումը, Արդարադատության ակադեմիա առարկայական կուրսերի կամ թեմաների վերաբերյալ առաջարկություններ ներկայացնելը և վերապատրաստման ենթակա անձանց ցուցակը ներկայացնելը: Դատավորների վերապատրաստումն իրականացնում է Արդարադատության ակադեմիան, որի գործունեությունը կանոնակարգվում է մեկ այլ օրենքով:

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

Վերջերս կատարված հետազոտությունը ցույց տվեց, որ դատավորների մեծ մասը գենդերային հավասարության թեմայով դասընթացների երբեք չի մասնակցել¹³⁷: Ենթադրվում է, որ Հայաստանում դատավորները գենդերային հավասարության վերաբերյալ կարողությունների զարգացման կամ իրագրվման կարիք չունեն: Ինչ վերաբերում է թեկնածուների վերապատրաստմանը, ապա, դատավորի պաշտոնին հավակնելու համար թեկնածուներին պատրաստելիս, կարծես թե, հատուկ ուշադրություն չի դարձվում հավասարության և խտրականության բացառմանն առնչվող հարցերին, ինչպես նաև գենդերային խնդիրներին վերաբերող տեղեկատվությանը, հմտություններին կամ կոնկրետ իրավասություններին:

Գենդերային հավասարության խթանումը դուրս է գալիս դատական պաշտոններում սեռերի հավասար ներկայացվածության սահմաններից և պահանջում է գենդերային իրավունակություն: Դատավորները և նրանց անձնակազմը պետք է անցնեն գենդերազգայնության հարցերի հետ կապված վերապատրաստման դասընթացներ՝ գենդերային կարծրատիպերի, ինչպես նաև հավանական հոգեբանական տրավմաների մասին տեղեկացվածության հիման վրա համապատասխան մոտեցման կիրառման վերաբերյալ: Անհրաժեշտ է գենդերային հավասարության համապատասխան խնդիրները ներառել այլ ոլորտներում, այդ թվում՝ քաղաքացիական, քրեական և վարչական, կամ գործնական հարցերում, առարկայական ուսումնասիրություններում կամ կիրառվող օրինակներում¹³⁸:

Հնարավորության դեպքում գենդերային խնդիրների ներառման հարցերը պետք է պարտադիր լինեն: Ուսուցումն իր նպատակին ծառայում է միայն այն դեպքում, եթե մարդիկ մասնակցում են

137. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ
138. Մոլդովայի իրավական ռեսուրսների կենտրոն, 2019թ., «Մոլդովայի Հանրապետության արդարադատության ոլորտում գենդերային ազդեցության գնահատում. անհատական գիևը, որը կանայք վճարում են դատական համակարգում»

դրան: Մարդիկ կարող են դեմ լինել գենդերային հարցերով ուսուցմանը մասնակցելուն, քանի որ կարծում են, որ արդեն հասկանում են այդ խնդիրները, դրանք կարևոր կամ վերաբերելի չեն համարում իրենց աշխատանքի համար, գենդերային խնդիրներն ընկալում են որպես կանանց խնդիր, կամ մի շարք այլ պատճառներով: Գենդերային խնդիրների ներառման հարցերի վերաբերյալ ուսուցումը պարտադիր դարձնելը թույլ կտա լուծել այս խնդիրը և ապահովել լայն մասնակցություն:

Վերջերս անցկացված հետազոտության արդյունքում ներկայացվեցին մի շարք առաջարկություններ հավասարության և խտրականության բացառման հարցերը դատավորի պաշտոնի հավակնող թեկնածուների նախնական ուսումնական պլանում որպես առանձին թեմա ներառելու վերաբերյալ, որը հետապնդում է կոնկրետ կրթական նպատակներ և կարող է ներառել առաջին հերթին նման հանձնաժողովների անդամների համար նախատեսված՝ գենդերային հավասարության վերաբերյալ կրթական մոդուլների մշակումը:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ իր եզրափակիչ դիտարկումներում ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեն կոչ է անում Հայաստանին դատական մարմինների ուղադրությունը հրավիրել կանանց իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտության վրա և ապահովել դատավորների և իրավապահ մարմինների այլ աշխատակիցների կարողությունների զարգացումը քրեական օրենսդրության համապատասխան դրույթների խիստ կիրառման վերաբերյալ:

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում Դատական իշխանության մասին հիմնական օրենքի 310.5-րդ և 433-րդ հոդվածները նախատեսում են, որ Դատական իշխանության գլխավոր խորհուրդը կապահովի, որ դատավորներն իրենց գործունեության ընթացքում ստանան շարունակական, անհատական, մասնագիտացված և որակյալ ուսուցում՝ կենտրոնանալով տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության սկզբունքի և գենդերային բաղադրիչի վրա: Ամեն տարի դատավորների դպրոցում կանցկացվեն տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքի և գենդերային հիմքով բռնության դատական պաշտպանության վերաբերյալ վերապատրաստման դասընթացներ:

Առաջարկություն

Քննարկել գենդերային հավասարությունը թեկնածուների ուսումնական ծրագրում ներառելու հնարավորությունը՝ հավասարության մասին գործող օրենսդրության և գենդերային խնդիրների ներառման սկզբունքի պահանջներին համապատասխանեցումն ապահովելու համար:

Հարց 12. Մասնագիտական միավորումները

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը նախատեսում է, որ դատավորներն ունեն օրենքով սահմանված կարգով միավորում ստեղծելու իրավունք:

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

Գենդերային հավասարության ֆորմալ տեսանկյունից այս դրույթն ապահովում է իրավական ճանաչում առ այն, որ կին և տղամարդ դատավորները հավասարապես իրավունք ունեն ստեղծել դատական միավորումներ և անդամակցել դրանց: Այդուհանդերձ, միավորման հետ կապված՝ կանայք և տղամարդիկ ունեն տարբեր պայմաններ, վարքագիծ և կարիքներ, որտեղ կանայք հաճախ միավորվելու հնարավորություն չունեն, ի տարբերություն իրենց տղամարդ գործընկերների: Մասնագիտական խմբերի միջոցով կանանց ընդհանուր շահերը խթանելու նպատակով կանանց աջակցելը կարող է լրացնել հնարավորության այս բացակայությունը: Հայաստանում չկա կին դատավորների միավորում, սակայն, դատավորների միության կազմում կա կանանց բաժին:

Առաջարկություն

Կին դատավորները պետք է ավելի շատ հնարավորություններ ունենան միմյանց հետ միավորվելու, իրար աջակցելու և որպես կին՝ իրենց մասնագիտության մեջ իրենց առջև ծառայած ցանկացած դժվարություն քննարկելու, ինչպես նաև հանդես գալու որպես առաջնորդներ՝ կանանց իրավունքների և արդարադատության մատչելիության խթանման գործում¹³⁹:

¹³⁹. Նարինե Ալեքսանյան, 2020թ., ԳԼԿ-ի «Դատական բարեփոխումների իրականացումը Հայաստանում» ծրագրի գենդերային խնդիրների վերլուծություն

3.3.9. Հղիության և երեխայի խնամքի հետ կապված հարցերը

Հարց 13. Հղիության և երեխայի խնամքի արձակուրդը

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքում կան մի շարք դրույթներ, որոնք մասնավորապես վերաբերում են «հղիության, ծննդաբերության կամ նորածնի որդեգրման դեպքում արձակուրդում գտնվող» դատավորին: Օրինակ՝ 86-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշվում է, որ «Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի լիազորությունները դադարեցվում են ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով ավելի քան չորս ամիս անընդմեջ կամ ավելի քան վեց ամիս օրացուցային տարվա ընթացքում իր պաշտոնեական պարտականությունները կատարելու անհնարինության դեպքում, բացառությամբ հղիության, ծննդաբերության կամ նորածնի որդեգրման դեպքում արձակուրդում լինելու հետ կապված պատճառներով»: Դատավորների թեկնածուների ցուցակների վերաբերյալ որոշումները կարգավորող 95-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսվում է, որ դատավորների թափուր պաշտոնների համալրման համար անհրաժեշտ դատավորների քանակը հաշվարկելիս հաշվի չեն առնվում «հղիության և ծննդաբերության, նորածնի որդեգրման կամ նորածնի խնամակալ նշանակվելու հետ կապված արձակուրդում գտնվելու պատճառով»՝ իրենց նշանակման առաջարկության վերաբերյալ անհամաձայնություն հայտնաձևելու և անհրաժեշտ դատավորների թեկնածուների հավակնորդների և դատավորների թեկնածուների ցուցակներից անձին հանելու հիմքերի վերաբերյալ 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 10-րդ կետը, որը նշում է որոշակի ժամանակահատվածում իրավաբանի մասնագիտությամբ չզբաղվելու հիմքը, բացառություն է անում, եթե դա տեղի է ունեցել հղիության և ծննդաբերության, նորածնի որդեգրման կամ նորածնի խնամակալ նշանակվելու պատճառներով: Առաջին ատյանի դատարանի դատավորի թափուր տեղի համար առաջարկություն ստացած թեկնածուի կողմից առաջարկությունն ընդունելու կարգի և շնորհունելու հետևանքների մասին 116-րդ հոդվածը նախատեսում է նման բացառություն, որի համաձայն, եթե նրանք չեն ընդունում առաջարկությունը վերոնշյալ պատճառներով, ապա չեն հանվի ցուցակից: 128-րդ հոդվածն այդպիսի բացառություն է ներառում վերաքննիչ դատարանի դատավորի թեկնածուների համար: 159-րդ հոդվածը դատավորի լիազորությունները դադարեցնելու մասին այդպիսի բացառություն է նախատեսում, որտեղ դադարեցնելու պատճառները ներառում են չորս ամիս անընդմեջ պարտականությունները չկատարելը:

Միևնույն ժամանակ, 58-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է դատավորի արձակուրդին՝ ներառյալ ամենամյա արձակուրդը, 6-րդ մասում նշում է միայն անձնական կամ ընտանեկան հանգամանքների պատճառով տրամադրվող արձակուրդը և սահմանում է, որ դատարանի նախագահը կարող է տրամադրել չվճարվող արձակուրդ՝ տարեկան հանրագումարային մինչև 20 օր, իսկ ավելի երկար ժամկետով՝ ԲԴԽ-ի համաձայնությամբ:

Գեներային գործունեության ազդեցությունը

Այս դրույթները գեներալազգային են, երբ «հղիության, ծննդաբերության կամ նորածնի որդեգրման դեպքում արձակուրդի» պատճառով արձակուրդում գտնվող կանայք խտրականության չեն ենթարկվում: Դատական օրենսգրքի ոչ մի դրույթում չի խոսվում հայրության արձակուրդի մասին: Այնուամենայնիվ, այս դրույթները պետք է դիտարկել Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթների հետ միասին: Աշխատանքային օրենսգրքի պարունակում է դրույթներ, որոնք հիմքեր են ապահովում կանանց համար վերադառնալ աշխատանքի երեխաների ծնվելուց հետո: Կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության վճարվող արձակուրդ, որը ներառում է 140 օր և մինչև 180 օր որոշակի իրավիճակների դեպքում: 2020 թվականին Աշխատանքային օրենսգրքում կատարվել են փոփոխություններ, և 2020 թվականի սեպտեմբերի դրությամբ կան դրույթներ հայրության արձակուրդի հետ կապված: Մասնավորապես, Աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածի համաձայն՝ հայրության արձակուրդը հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, ինչպես նաև մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի հետ միասին նպատակային արձակուրդի տեսակներից է: 176.1-ին հոդվածի համաձայն՝ երեխայի ծնվելու օրվանից հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, նորածնի հոր ցանկությամբ տրամադրվում է հինգ աշխատանքային օր տևողությամբ վճարվող արձակուրդ: Կանայք կամ տղամարդիկ կարող են պահանջել մինչև 3 տարի ժամկետով չվճարվող արձակուրդ՝ տանը մնալու և երեխաներին խնամելու համար¹⁴⁰: Չնայած հայրության արձակուրդը նախատեսված է օրենքով, դրա համար զգալիորեն ավելի քիչ ժամանակ է հատկացվում, քան հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի համար: Սա խտրականություն է դրսևորում այն հայրերի նկատմամբ, որոնք ցանկանում են

¹⁴⁰ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (ILO)։ Աշխատանքի իրավունքի ազգային բնութագիրը։ Հայաստանի Հանրապետություն

ավելի երկար հայրության արձակուրդ վերցնել, ինչպես նաև պահպանում է գենդերային դերերն ընտանեկան պարտականությունների առումով:

Երբ կանայք որոշում են վերադառնալ աշխատանքի հղիության և ծննդաբերության ավելի երկարատև արձակուրդից հետո, նրանք բախվում են երեխաների, հատկապես նորածինների խնամքի սահմանափակ հնարավորություններին¹⁴¹: Իրականում երեխայի խնամքին վերաբերող պահանջները չեն դադարում երեխայի խնամքի արձակուրդից հետո: Երեխաներ ունեցող դատավորներն ունեն պարտականություններ աշխատավայրում և տանը: Այս խնդիրն ունի գենդերային ասպեկտ, ինչն ավելի շուտ բնորոշ է կանանց: Երեխայի խնամքի առավել երկարատև արձակուրդից հետո աշխատանքը վերսկսելը չի ուղեկցվում հարմարվելու ժամանակահատվածով, որի ընթացքում կին դատավորը կկարողանա թարմացնել ցանկացած օրենսդրական փոփոխությունների մասին իր գիտելիքները:

Վերջերս անցկացված հետազոտությամբ պարզվել է, որ դատական իշխանության շատ անդամներ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի նկատմամբ դրական մոտեցում չեն ցուցաբերում¹⁴²: Մյուսները կարծում են, որ իրենց գործընկերուհու հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի պատճառով իրենց ծանրաբեռնվածությունը մեծանում է: Նույնիսկ եթե ուղղակիորեն արտահայտված չէ՝ բացասական վերաբերմունքը կարող է խոչընդոտել հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունեցող կին դատավորներին լիարժեք օգտվել դրանից:

Ոչ մի տեղեկություն չկար այն մասին, թե արդյոք կա աշխատանքի վերադարձող մայրերի համար պայմաններ ստեղծելու քաղաքականություն, ինչպես օրինակ՝ կրճքով կերակրելու համար կամ մայրական կաթը պահելու համար դատարաններում տեղ հատկացնելը, ռեզերվային դատավորներ ունենալը՝ արձակուրդում գտնվող գործընկերուհուն նրա բացակայության ընթացքում փոխարինելու համար, ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը և փոքր երեխաներ ունեցող կին դատավորներին նշանակված գործերի թվի կրճատումը: Նման քաղաքականությունը պետք է լուծի սկզբունքային այն մոտեցման խնդիրը, որ մայրության կամ ընտանիքի հետ կապված իրավունքների իրականացումը չի ընկալվում որպես դատավորի մասնագիտության հետ համատեղելի:

Առաջարկություններ

Քննարկել այնպիսի քաղաքականությունների կամ որոշումների ընդունման հնարավորությունը, որոնք նախատեսում են հղիության և երեխայի խնամքի արձակուրդի վերաբերյալ հստակ դրույթներ: Այն կարող է ներառել ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը և փոքր երեխաներ ունեցող կին դատավորներին նշանակված գործերի թվի կրճատումը, երեխաների կերակրման համար ենթակառուցվածքները, ռեզերվային դատավորներ ունենալը, որոնք կփոխարինեն արձակուրդում գտնվող իրենց գործընկերուհուն նրա բացակայության ժամանակ: Պետք է հստակ լինի, որ նման միջոցառումները պետք է իրականացվեն առանց վնասելու մասնագիտական աճը:

3.3.10. Մասնագիտական կյանքն ընտանեկան կյանքի հետ հավասարակշռելը

Հարց 14. Դատավորների միջև և դատարաններում գործերի բաշխումը

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 9-րդ գլուխը վերաբերում է դատարաններում գործերի բաշխմանը: Դատավորների միջև գործերի բաշխման, վերաբաշխման և կոլեգիալ դատական կազմի ձևավորման ընթացակարգերը սահմանվում են ԲԴԽ-ի կողմից՝ մասնագիտացման սկզբունքի և պատահական ընտրության, ինչպես նաև այդ գլխում ամրագրված կանոնների հիման վրա: Այս նպատակով ԲԴԽ-ն օգտագործում է համակարգչային հատուկ ծրագիր: Եթե համակարգչային ծրագիրը չի աշխատում, ապա գործերն ըստ դատավորների ազգանունների այբբենական հերթականության դատավորների միջև հավասարաչափ բաշխում է դատարանի նախագահը: Դատարանում ստացված գործերը մուտքագրվում են համակարգչային ծրագիր և հավասարաչափ բաշխվում տվյալ դատարանի դատավորների միջև: Հավասարաչափ բաշխման չափանիշները սահմանում է ԲԴԽ-ն: 42-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ վարույթում առանձնակի բարդության գործի առկայության դեպքում դատավորը կարող է ժամանակավորապես հանվել բաշխման ցանկից կամ սահմանվի իրեն բաշխվելիք գործերի առանձին տոկոսաչափ: Այս դրույթը թվարկում է նաև այլ դեպքեր, երբ դատավորը կարող է հանվել գործերի բաշխման ցանկից:

141. Ասիական զարգացման բանկ, 2019թ., «Հայաստանում գենդերային խնդիրների գնահատումը», էջ 21.

142. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

Հետաքրքիր է նշել, որ 45-րդ հոդվածը նախատեսում է այն դատավորների միջև բաշխվող գործերի ավելի ցածր տոկոսաչափ, ովքեր կատարում են նաև վարչական աշխատանք, այդ թվում՝ Ընդհանուր ժողովի Ոստումնական հարցերի հանձնաժողովի անդամները, էթիկայի և կարգապահական հարցերի, ինչպես նաև Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովների անդամները, դատարանների նախագահները, ԲԴԽ-ի դատավոր անդամները:

Գեներային գործունեության ազդեցությունը

Թեև այս դրույթներն, առաջին հայացքից, գեներային առումով չեզոք են թվում, քանի որ համակարգչային ծրագիրն ընտրությունը կատարում է պատահական սկզբունքով, այդուհանդերձ, այնպիսի գործունեությունը, ինչպիսիք են մասնագիտացումն ու գտնվելու վայրը՝ չեզոք չեն: Հայտնի է, որ գործերի ընտրությունը կարող է ազդել դատավորների մասնագիտական աճի և առաջխաղացման վրա: Անհրաժեշտ է նաև լուծել խտրականության հետ կապված հարցերը, ինչը դրսևորվում է կին դատավորներին տրվող դատական նշանակումների բնույթով: Օրինակ՝ որոշ երկրներում կանանց սովորաբար նշանակում են ցածր կարգավիճակ ունեցող դատարաններում կամ դժվար հասանելի գյուղական վայրերում: Այլ երկրներում, անձնական անվտանգության և պաշտպանության նկատառումներով, նրանց կարող են կանոնակարգված ձևով հեռացնել քրեական գործերի քննությունից¹⁴³:

Այս դրույթը ներկայացնում է այն դեպքերը, երբ դատավորը կարող է հանվել գործերի բաշխման ցանկից: Դրանց թվում են՝ արձակուրդը, գործուղումը կամ ուսուցումը: Թեև դրույթներում նշվում է արձակուրդի մասին, որը ներառում է հղիության և ծննդաբերության, ինչպես նաև հայրության արձակուրդը, այդուհանդերձ, կրճքով կերակրող կամ փոքր երեխա ունեցող կանանց համար չկա որևէ արտոնություն վերադառնալու աշխատանքի կես դրույթով և նրանց հանձնարարվող գործերի այլ տոկոսաչափով:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում «Կանանց և տղամարդկանց միջև արդյունավետ հավասարության մասին» հիմնական օրենքի 51-րդ հոդվածը մասնավորապես նախատեսում է, որ անձնական, ընտանեկան կյանքի և աշխատանքային գործունեության համատեղումը պետք է իրականացվի այնպես, որ չվնասի մասնագիտական աճը¹⁴⁴: Դատական համակարգում մասնագիտությունների համար հավասարության ծրագիրը նախատեսում է դատական համակարգում անցկացնել համատեղման և ընտանեկան պարտականությունների մասին հարցում և իրազեկել համատեղման պլանի հարմարեցման և անձնական կյանքի ու աշխատանքային գործունեության համատեղման վրա հիմնված վերապատրաստման ծրագրի նախագծի մասին: Գեներային գործունեության ազդեցության վերաբերյալ զեկույցները պետք է ներառեն նաև համատեղման իրավունքի և ընտանեկան պարտականությունների հարցը: Բացի այդ, ծրագիրը նախատեսում է նաև երաշխիք, որ գործունեության օբյեկտիվ գնահատման ժամանակ համատեղման իրավունքից օգտվելու փաստն ուղղակի կամ անուղղակի չի դիտարկվի որպես բացասական հանգամանք մասնագիտական առաջխաղացման համար, նույնիսկ եթե դա ներառում է անձնական հիմքերով արձակուրդը:

Առաջարկություն

Քննարկել փոքր երեխաներ ունեցող դատավորներին կրճատված քանակով գործեր նշանակելու հնարավորությունը՝ առանց մասնագիտական աճը վնասելու: Քննարկել կես դրույթով կամ կիսվող պաշտոնների հնարավորությունը:

Հարց 15. Ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնները

Ամփոփում

ԲԴԽ-ն պատրաստել է դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների հաստատման մասին որոշման նախագիծ: Այս որոշումը ներառում է այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք են աշխատանքային և հանգստի ժամանակացույցները, կողմերի պաշտոնական պարտականությունները և ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների խախտմանն առնչվող հարցերը:

143 ICJ, 2014թ., Կանայք և համաշխարհային դատական մարմինները. մարտահրավերների և հնարավորությունների բացահայտում

144. Դատական իշխանության զվխավոր խորհուրդ, Հավասարության հարցերի հանձնաժողով: Դատական համակարգում մասնագիտությունների համար հավասարության ծրագիր

Գեղերային գործունեւորի ազդեցությունը

Դատական իշխանությունը բարձր պահանջներ է սահմանում դատավորների աշխատանքային ժամերի համար, իսկ աշխատանքի գրաֆիկը կարող է խիստ լինել՝ երկարատև դատական նիստերով պայմանավորված: Թեև դա կարող է լուրջ խոչընդոտ հանդիսանալ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող դատավորների համար, կանայք ավելի շատ են տուժում, քան տղամարդիկ, քանի որ նրանք են իրենց ընտանիքների մասին հիմնական հոգ տանողները: Այն մտածելակերպը, որ կանանց հիմնական տեղը տունն է, դեռևս շատ տարածված է: Խնդիրը սկսվում է կենսաբանությունից, սակայն ամրապնդվում է ավանդական մշակույթով և հասարակական բարքերով: Կանայք շարունակում են, և ակնկալվում է, որ շարունակելու են ստանձնել պատասխանատվություն կենցաղային ոլորտի համար՝ առանց այս իրականությունը աշխատավայրում հարմարեցնելու:

Դատական համակարգում և ղեկավար պաշտոններում կանանց բացակայությունը կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ աշխատանքային պայմանները հաշվի չեն առնում այն դժվարությունները, որոնց կանայք ավելի շատ են բախվում, քան տղամարդիկ՝ ընտանեկան և մասնագիտական կյանքը կազմակերպելիս: Եթե խոսքը վերաբերում է դատական համակարգում ամենակարևոր պաշտոններին, ապա ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանայք նման պաշտոնների համեմատ ավելի քիչ հնարավորություն ունեն իրենց տղամարդ գործընկերների համեմատ: Անհրաժեշտ է ձեռնարկել կարգավորող և հարմարեցնող միջոցներ՝ ուղղված հավասար հնարավորությունների ապահովմանը՝ ելնելով նրանց իրողություններից, փորձից և կարիքներից: Կանայք սովորաբար համատեղում են իրենց ընտանեկան և մասնագիտական կյանքը, քանի որ չկան պետական միջոցառումներ այս անհավասարությունը՝ որպես պարզ փաստացի իրավիճակ, սակայն ոչ որպես խնդիր, վերացնելու համար: Այս թերությունը պայմանավորված է տղամարդկանց մշակույթով, որն առկա է կազմակերպությունների մեծ մասում՝ թե՛ մասնավոր և թե՛ պետական, ինչպես նաև սոցիալական զգայունության բացակայությամբ:

Ակնկալվում էր, որ կին դատավորները կհարմարվեն աշխատանքի գերակշռող նորմերին, ինչպիսիք են արտաժամյա աշխատանքը, ներկայությունը, տեսադաշտում գտնվելը: Դեռևս ակնկալվում է, որ իդեալական դատավորը չպետք է զբաղված լինի մասնավոր ոլորտի պարտականություններով, որպեսզի կարողանա անվերապահորեն նվիրվել աշխատանքին, կարողանա աշխատել առաջին իսկ պահանջի դեպքում, լինել պատրաստ ներկայանալու կամ տեղափոխվելու¹⁴⁵: Վերջերս ընդունված որոշման նախագիծը սահմանում է նոր կանոնակարգեր և ֆիքսված աշխատանքային ժամեր՝ թույլ չտալով ճկուն ժամանակացույց, հատկապես, եթե դատարանում չեն և վճիռներ չեն գրում: Դատարան մուտքն ու ելքը պետք է իրականացվի մագնիսական քարտերի միջոցով, ինչը թույլ կտա գրանցել մուտքի ու ելքի ժամերը: Քարտի չկիրառման դեպքում կատարվում է մուտքի և ելքի գրավոր գրանցում, որն այնուհետ հանձնվում է նախագահին: Նման ընթացակարգերն ապահովում են «աշխատավայրում ներկայությունը»: Դա անհամաչափորեն կանդադարառնա կանանց վրա՝ ժամանակի պակասի հետ կապված խնդիրների պատճառով, քանի որ նրանց վրա է դրվում ընտանեկան պարտականությունների լրացուցիչ բեռը:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Ճիշտ գործելակերպի օրինակ. Իսպանիայում գործում է մի քաղաքականություն, որն ընդունում է, որ աշխատանքը մարդուն հարմարեցնելը համարվում է հիմնարար սկզբունք մասնագիտական և անձնական կյանքը համատեղելու համար¹⁴⁶: Ներդրվել են կարգավորման (համատեղման) միջոցներ՝ անձնական և ընտանեկան կյանքում ավելորդ խնդիրներից խուսափելու համար, այն դեպքերում, երբ մասնագիտական պահանջները հատկապես կարևոր են ժամանակային պարտավորությունների առումով: Կարգավորման այս միջոցները ներառում են ուսումնական միջոցառումներ երեկոյան ժամերին կամ տոնական օրերին կամ միաժամանակ մի քանի դատավարությունների անցկացում: Դա պետք է ապահովվի կարգավորման միջոցառումների շահառուների վերաբերյալ տվյալների՝ Իսպանիայի բարձրագույն դատարանների պետական պալատների կողմից հավաքագրմամբ: Գեղերային գործունեւորի ազդեցության վերաբերյալ զեկույցները պետք է ներառեն տեղեկատվություն դատավորների վերաբերյալ, որոնք օգտվել են կարգավորման միջոցներից առանձին՝ ըստ սեռի: Այնուհետև, տվյալների և նախորդ միջոցառումների արդյունքում ձեռք բերված փորձի հիման վրա Հավասարության հարցերով

145. Կալիգարի Իսթի, Ա. Բարթելս և Է. Ֆիչ, 2015թ., «Մասնավոր իրավաբանական ֆիրմայի ճկուն աշխատանքային մեթոդներն ու մշակույթը. Բարդ իրավիճակ Ավստրալիայի կին իրավաբանների համար» QUT-ի իրավաբանական ակնարկ, Հատոր 15, Հարց 1, էջ 30

146. Դատական իշխանության գլխավոր խորհուրդ, Հավասարության հարցերի հանձնաժողով: Դատական համակարգում մասնագիտությունների համար հավասարության ծրագիր

հանձնաժողովը կարող է լիազորված նիստին ներկայացնել առաջարկություններ դատավորի մասնագիտությունը կարգավորող դրույթների ներդրման կամ փոփոխման, ինչպես նաև կատարել համատեղ պատասխանատվության և համատեղման հարցերի բարելավման գործողություններ:

Առաջարկություն

Լրացուցիչ հնարավորություններ են անհրաժեշտ երեխաների խնամքի գործում կանանց աջակցելու և տղամարդկանց խրախուսելու, ինչպես նաև աշխատանքի և ընտանիքի միջև հավասարակշռություն ապահովելու համար: Դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագիծը պետք է պայմաններ ստեղծի աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության պահպանման համար, ներառյալ՝ քննարկել ճկուն գրաֆիկի և հեռավար աշխատանքի, կես դրույթով կամ ժամանակավորապես կրճատված աշխատանքային ժամերով աշխատանքի հնարավորությունը, ինչպես նաև վերացնել մուտքի ու ելքի ժամերի գրանցումը:

3.3.11. Խտրականության և սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարը

Հարց 16. Դատավորի վարքագիծը

Ամփոփում

12-րդ գլուխը սահմանում է դատավորի վարքագծի կանոնները: Նշված գլխի դրույթները կոչված են նպաստել դատարանի անկախության ու անաչառության ապահովմանը, ինչպես նաև դատարանի նկատմամբ վստահության և հարգանքի ձևավորմանը (66-րդ հոդվածի 3-րդ մաս): Այն ներառում է դատավորի էթիկայի կանոնները, վարքագծի ընդհանուր կանոնները, դատավորի վարքագծի կանոններն ի պաշտոնե գործելիս, դատավորի ինքնաբացարկը և ոչ դատական գործունեությունից ստացվող վճարները: 69-րդ հոդվածով սահմանվող վարքագծի ընդհանուր կանոնները չունեն հստակ նշում գենդերային խտրական վերաբերմունքի կամ սեքսիստական լեզվի օգտագործման մասին:

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

Գենդերային հավասարության սկզբունքը ներառում է գործողություններում ու վարքագծում սեռական ոտնձգության կամ խտրական վերաբերմունքի բացակայության ապահովումը: Օրենսգրքում ոչինչ չի ասվում գենդերային բաղադրիչի ներառման հարցերի մասին, ինչը նպաստում է այդ հարցերի նկատմամբ զգայունության և իրազեկվածության ցածր մակարդակին¹⁴⁷: Գենդերային հիմնախնդիրների տեսանկյունից դատավորների բարեվարքության խնդիրներն ունենում են տարբեր ձևեր, այդ թվում՝ սեռական հարաբերության հարկադրելը, սեռական ոտնձգություն, սեռական խտրականություն, գենդերային կողմնակալություն, սեռերի անհավասար ներկայացվածություն, գենդերային կարծրատիպեր կամ ոչ պատշաճ սեռական վարքագիծ: Հատուկ ուցեցույցներ են անհրաժեշտ, որոնք հիմք կծառայեն դատավորների համար՝ հասկանալու, թե վարքագծի որ տեսակներն են ընդունելի և որոնք՝ ոչ:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը տալիս է «սեռական ոտնձգության» տերմինի օրենսդրական սահմանումը և պարտավորեցնում գործատուներին զերծ մնալ սեռական ոտնձգություններից: Այնուամենայնիվ, չկան դատարաններում կանանց սեռական ոտնձգություններից և աշխատավայրում խտրականության այլ ձևերից պաշտպանելու մեխանիզմներ: Հետազոտությունը ցույց է տվել, որ դատավորների մեծամասնությունը դատական համակարգում սեռական ոտնձգությունների դեմ բողոք ներկայացնելու ներքին մեխանիզմի անհրաժեշտություն չի տեսնում, քանզի կարծիք կա, որ սեռական ոտնձգություն տեղի չի ունենում¹⁴⁸: Այդուհանդերձ, հետազոտության մասնակիցներից մեկը նշել էր, որ կանայք ամաչում են այդ մասին խոսել, քանի որ դա համարվում է տաբու:

Մարդիկ չեն ցանկանում հաղորդում տալ գենդերային խնդիրների հետ կապված զանցանքների մասին՝ բազմաթիվ պատճառներից ելնելով՝ ներառյալ իրենց իրավունքների և առկա միջոցների վերաբերյալ անորոշությունը, ամոթը կամ բացասական հետևանքների վախը, աջակցության

147. ՄԱԹՀԳ 2020թ. Չեկույց՝ Գենդերային հիմնախնդիրների տեսանկյունից դատավորների բարեվարքության խնդիրները

148. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

բացակայությունը և էական պատասխանատվություն ապահովելու՝ համակարգի ունակության նկատմամբ անվստահությունը: Այս խնդիրները լուծելու համար դատական մարմինները պետք է ստեղծեն հաղորդում տալու հստակ, գաղտնի և մատչելի ուղիներ, լիարժեք աջակցություն տրամադրեն տուժողներին՝ ներառյալ վրեժխնդրությունից պաշտպանությունը և իրավաբանական, բժշկական ու հոգեբանական օգնությունը, ինչպես նաև տարածեն տեղեկատվություն իրավունքների, պարտականությունների, բողոքների ներկայացման ընթացակարգերի և օժանդակ ծառայությունների մասին: Բողոքը ստանալուց հետո անհրաժեշտ է արդյունավետ, արդար և թափանցիկ կարգապահական մեխանիզմ՝ այն հետաքննելու և ցանկացած հիմնավորված ուղղիչ միջոց ձեռնարկելու համար: Ի վերջո, շարունակական մշտադիտարկումն ու գնահատումը կարևոր նշանակություն ունեն գեներային խնդիրների հետ կապված զանցանքների շրջանակը և չափը հասկանալու և արդյունավետ ուղիներ մշակելու համար՝ ապահովելու, որպեսզի տուժողների ձայնը լսելի լինի և նրանք պաշտպանված լինեն, և որ թույլ չտրվի այդպիսի զանցանքը շարունակի անպատիժ մնալ¹⁴⁹: Պետք է լինեն դատավորի վարքագծի հստակ չափորոշիչներ, անհրաժեշտ է ձեռնարկել դատարաններում անօրինական գործողությունների մասին հաղորդում տալու համար խոչընդոտների նվազեցմանը կամ վերացմանն ուղղված միջոցներ, ստեղծել կարգապահական անկախ մարմին՝ դատավորների անօրինական գործողությունների վերաբերյալ գործերը քննելու համար, սահմանել հստակ կարգապահական ընթացակարգեր, ապահովել հետաքննության գաղտնիությունը, սակայն ապահովել գործի վերաբերյալ վճռի հետ կապված թափանցիկություն, ապահովել ուղղիչ գործողությունների բավականին լայն շրջանակ՝ յուրաքանչյուր դեպքում վարքագծի լրջությամբ համապատասխան միջոցներ ձեռնարկելու համար:

Սեռական ոտնձգությունների և խտրական վերաբերմունքի դեմ պայքարելու համար անհրաժեշտ են ուղեցույցներ կամ քաղաքականություններ: Հաճախ դրա իրագործումն ապահովելու լավագույն միջոցը նման ուղեցույցների ընդունման համար իրավական հիմք ունենալն է, որը կպարտավորեցնի ԲԴԽ-ին և ԴԸԺ-ին մշակել նման ուղեցույցներ: Իրավական դրույթը պետք է սահմանի, որ դատական հաստատություններն ունեն սեռական և գեներային հիմքով ոտնձգությունները կանխելու՝ օրենքով սահմանված պարտականություն, և որ դատական հաստատությունների ղեկավարները պարտավոր են ստեղծել իրենց աշխատակիցների անցանկալի վարքագիծը կանխելու և դրան արձագանքելու մեխանիզմներ:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

2002 թվականին ընդունված Դատավորների վարքագծի Բանգալորյան սկզբունքները որպես 5-րդ արժեք ներառում են հավասարության սկզբունքը: Այն նշում է, որ նման արժեքի կիրառման դեպքում՝ 5.1 Դատավորը պետք է տեղյակ լինի և պատկերացում ունենա հասարակությունում բազմազանության և տարբեր աղբյուրներից բխող տարբերությունների մասին՝ ներառյալ ռասան, մաշկի գույնը, սեռը, կրոնը, ազգային ծագումը, կաստան, հաշմանդամությունը, տարիքը, ընտանեկան կարգավիճակը, սեռական կողմնորոշումը, սոցիալական և տնտեսական կարգավիճակը՝ սակայն չսահմանափակվելով դրանցով, և նման այլ պատճառները («գործին չվերաբերող հիմքեր»): 5.2 Դատավորի իր պարտականությունները կատարելիս դատավորը չպետք է գործին չվերաբերող հիմքերով խոսքով կամ վարքով արտահայտի կողմնակալություն կամ նախապաշարմունք որևէ անձի կամ մի խումբ անձանց նկատմամբ: 5.3 Դատավորը պետք է կատարի դատական իր պարտականությունները՝ պատշաճ կերպով հաշվի առնելով բոլոր անձանց, այդ թվում՝ կողմերի, վկաների, փաստաբանների, դատարանի աշխատակիցների և դատական գործընկերների շահերը՝ առանց նման պարտականությունների պատշաճ կատարման համար ոչ էական հիմքով որևէ տարբերություն դնելու: 5.4 Դատավորը չպետք է գիտակցաբար թույլ տա դատարանի աշխատակիցներին կամ դատավորի ազդեցության, ղեկավարման կամ վերահսկողության ներքո գտնվող անձանց գործին չվերաբերող ցանկացած հիմքով տարբերություն դնել դատավորի կողմից քննվող գործով շահագրգիռ անձանց միջև: 5.5 Դատավորը պետք է դատարանի վարույթում գտնվող գործով փաստաբաններից պահանջի ձեռնպահ մնալ գործին չվերաբերող հիմքերով՝ խոսքով կամ վարքով արտահայտվող կողմնակալություն կամ նախապաշարմունք դրսևորելուց՝ բացառությամբ այն հիմքերի, որոնք իրավաբանորեն առնչվում են վարույթում քննվող հարցին և կարող են հանդիսանալ օրինական պաշտպանության առարկա:

Լավ օրինակ. Իսպանիայում Մասնագիտությունների համար հավասարության ծրագիրը ներառում է աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության ապահովման միջոցառումներ, օրինակ՝ Դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի շրջանակներում սեռական ոտնձգությունների, գեներային հիմքով

¹⁴⁹ ՄԱԹՀՊԳ 2020թ. Ձեկույց՝ Գեներային հիմնախնդիրների տեսանկյունից դատավորների բարեվարքության խնդիրները

ոտնձգությունների, հոգեբանական բռնության վերաբերյալ գործերի քննության ընթացակարգի մշակումը, աշխատավայրում ռիսկերի վերաբերյալ ծրագրի իրականացումը, դատավորների կողմից՝ ընտանեկան պարտականությունների ստանձման հետևանքով առաջացած սթրեսային իրավիճակների վերլուծությունը, ինչպես նաև հղի, վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող դատավորների համար աշխատանքի հիգիենայի պատշաճ պահպանումը երաշխավորելը:

Առաջարկություն

Քննարկել սեռական ոտնձգության և խտրական վերաբերմունքի մասին հղումները Դատական օրենսգրքում ներառելու հնարավորությունը՝ նման վարքագծի նկատմամբ համապատասխան կարգապահական ընթացակարգերի կիրառումն ապահովելու նպատակով: Անհրաժեշտ է նաև միջոցներ ձեռնարկել դատական համակարգում գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնող (գենդերագրային) աշխատանքային մշակույթի ձևավորման ուղղությամբ: Այս մշակույթը ենթադրում է կանխարգելիչ գործընթացների, ինչպես նաև սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ գործերի քննության համար բողոքի ներկայացման հուսալի մեխանիզմների առկայություն:

3.3.12. Այլ հարցեր

Հարց 17. Դատական վիճակագրությունը

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 19-րդ հոդվածը վերաբերում է դատական վիճակագրության վարմանը և սահմանում է դատական վիճակագրությանը ներկայացվող պահանջները: Այս դրույթում սեռին կամ ըստ սեռի և տարիքի տարանջատված վիճակագրությանը ոչ մի հղում չի արվում:

Գենդերային գործոնների ազդեցությունը

Դժվար է խնդիրն արդյունավետ լուծում տալ, քանի որ եռաշրջանակն ու չափերը հայտնի չեն: Ինչպես ասում են՝ մարդիկ, որոնք տվյալների մեջ չեն երևում, չեն երևում նաև քաղաքականություններում: Հաշվի առնելով սեռերի վերաբերյալ կամ ըստ սեռի և տարիքի տարանջատված վիճակագրություն ապահովելու նպատակով դատական վիճակագրություն վարելու իրավական պարտավորության բացակայությունը՝ դժվար կլինի պարզել, թե արդյո՞ք գենդերային խնդիրների նկատմամբ չեզոք դրույթներն իրականում գենդերային ասպեկտներն անտեսող են և խտրական: Բացի այդ, դժվար կլինի հետևել կոնկրետ գենդերային այնպիսի հարցերին, ինչպես օրինակ՝ դատական համակարգում կանանց մասնակցությունը՝ կապված այս մասնագիտության մեջ նրանց մտնելու, մնալու և առաջխաղացման ցուցանիշների ներկայացման, աշխատանքի վարձատրության գենդերային տարբերությունների, կարգապահական միջոցառումների խտրական կիրառման և գենդերային գործոնները հաշվի առնող գործողությունների բյուջեի կազմման հետ:

Միջազգային չափանիշները և առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Լավ օրինակ. Իսպանիայում Դատական իշխանության մասին հիմնական օրենքի 461.1 հոդվածը ներառում է Դատական վիճակագրության հարցերի ազգային հանձնաժողովի խնդիրները: Այս հանձնաժողովը ձևավորվում է Արդարադատության նախարարության կողմից և կազմված է ինքնավար մարզերի՝ այս ոլորտում բավարար որակավորում ունեցող ներկայացուցիչներից, Դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի անդամներից և Գլխավոր դատախազի գրասենյակի ներկայացուցիչներից: Հանձնաժողովը պետք է հաստատի դատական վարչակազմի ընդհանուր և հատուկ վիճակագրական պլանները և սահմանի միասնական չափանիշներ, որոնք, անհրաժեշտության դեպքում, հաշվի են առնում գենդերային բաղադրիչը և սեռը, որոնք պետք է պահպանվեն Իսպանիայի դատական համակարգի շրջանակներում վիճակագրական տվյալների հավաքման, համակարգչային մշակման, փոխանցման և վերամշակման համար:

Առաջարկություն

Անհրաժեշտ է պարբերաբար հավաքել, հրապարակել և վերլուծել սեռի վերաբերյալ և ըստ սեռի և տարիքի տարանջատված տվյալները՝ դատական համակարգում կանանց մասնակցության, ինչպես նաև դատական իշխանության գործունեության հետ կապված անհավասարությունների վերաբերյալ եզրակացություններ անելու համար: Տվյալները պետք է համակարգված կերպով հավաքվեն այնպես, որ դրանք նպաստեն գենդերային հավասարության ռազմավարությունների մասով որոշումների կայացմանն ու մշտադիտարկմանը ներառյալ գենդերային ցուցանիշների մշակումը:

Հարց 18. Դատարանների ֆինանսավորումը

Ամփոփում

Դատական օրենսգրքի 38-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ դատարանների և ԲԴԽ-ի ֆինանսավորումն իրականացվում է պետական բյուջեից, և որ բյուջետային հայտի նախագիծը նախապատրաստվում է Դատական դեպարտամենտի կողմից, որը Բարձրագույն դատական խորհրդի աշխատակազմն է, և նախքան կառավարությանը ներկայացնելը հաստատվում է ԲԴԽ-ի կողմից: Գեներալային խնդիրները հաշվի առնող գործողությունների բյուջեի կազմման անհրաժեշտության մասին ոչ մի հիշատակում չկա:

Գեներալային գործունեության ազդեցությունը

Դատական համակարգում գեներալային հավասարության ապահովման համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման գործում կարևոր նշանակություն ունի գեներալային բաղադրիչի ներառմամբ բյուջեների կազմումը և Դատական դեպարտամենտի կողմից ներկայացվող բյուջեների վրա գեներալային ազդեցության վերաբերյալ զեկույցների պատրաստումը: Գեներալային բաղադրիչին արձագանքող բյուջեի կազմումը մեթոդ է, որը թույլ է տալիս պարզել, թե որքանով են պետական ծախսերը շեղվել կամ մոտեցել գեներալային հավասարության նպատակին: Գեներալային խնդիրներին արձագանքող բյուջեն կանանց համար առանձին բյուջե չէ, այլ գործիք է, որը վերլուծում է գեներալային տեսանկյունից բյուջետային հատկացումները, պետական ծախսերը ու հարկումը և կարող է հետագայում օգտագործվել բյուջետային հոդվածների վերաբաշխման ակտիվ քարոզման համար՝ կանանց և տղամարդկանց առաջնահերթ խնդիրներին ավելի լավ արձագանքելու համար՝ դրանք դարձնելով, ինչպես անունն է հուշում, գեներալային բաղադրիչին արձագանքող¹⁵⁰:

Միջազգային չափանիշները/առաջատար պրակտիկայի օրինակները

Եվրոպայի խորհրդի սահմանմամբ գեներալային բյուջեի կազմումը (գեներալային բյուջետավորում) «բյուջեների գեներալային գնահատումն է՝ ներառելով գեներալային բաղադրիչը բյուջետային գործընթացի բոլոր մակարդակներում և վերաձևակերպելով եկամուտներն ու ծախսերը գեներալային հավասարությունը խթանելու նպատակով¹⁵¹: Գեներալային բյուջեի կազմումը հաստատուն հիմք ունի գեներալային խնդիրների ներառման մասով Եվրամիության հանձնառության մեջ, որը ձևակերպված է Եվրոպական միության գործունեության մասին պայմանագրում (Հոդված 8): Եվրոպական խորհրդարանը և Եվրոպական միության խորհուրդը բազմիցս կոչ են արել անդամ պետություններին մշակել և կազմել գեներալային բյուջե: Գեներալային բյուջետավորման ընդհանուր տարրերը ներառում են գեներալային տեսանկյունից բյուջեների և քաղաքականությունների վերլուծությունը, գեներալային բյուջետավորումը գեներալային հավասարության ընդհանուր նպատակների հետ կապելը, բյուջեների վերաձևակերպումը և քաղաքականությունների վերանայումը, բյուջետային ցիկլի ողջ ընթացքում գեներալային բաղադրիչի ներառումը, ձեռքբերումների մշտադիտարկումը և գնահատումը, բյուջետային գործընթացների թափանցիկությունը և բյուջետային գործընթացին մասնակցությունը:

Լավ օրինակ. Իսպանիայում գեներալային բաղադրիչի ներառմամբ բյուջեների կազմումը և բյուջեների վրա գեներալային ազդեցության մասին հաշվետվությունների պատրաստումը ներկայացվում է Դատական իշխանության գլխավոր խորհրդի յուրաքանչյուր դեպարտամենտի կողմից:

Առաջարկություն

Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ դատական համակարգում գեներալային բյուջեի կազմումն ապահովելու համար: Կարելի է քննարկել գեներալային բաղադրիչի ներառմամբ բյուջեների կազմման հստակ պահանջ ունենալու և այդ բյուջեները գեներալային հավասարության ընդհանուր նպատակների հետ կապելու հարցը: Միջոցառումները կարող են ներառել նաև գեներալային հարցերով փորձագետների մասնակցությունը բյուջեների կազմմանը, ձեռքբերումների մշտադիտարկման և գնահատման գործընթացը, ինչպես նաև բյուջետային գործընթացի թափանցիկության ապահովումը:

150. ՄԱԹՀԳ 2021թ. Գեներալային խնդիրների ներառումը ՄԱԹՀԳ-ի աշխատանքում. Ձեռնարկ ՄԱԹՀԳ-ի աշխատակազմի համար

151. Գեներալային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ, 2017թ., Գեներալային բյուջեի կազմում

4. Եզրակացություններ, առաջարկություններ և հետագա գործողություններ

Հիմնական հարցը, որ տրվում է այս զեկույցում, այն է, թե արդյո՞ք Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը *նվազեցնում, պահպանում թե ավելացնում են* կանանց և տղամարդկանց միջև գենդերային անհավասարությունները: Չեկույցն անդրադառնում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության վրա ակնկալվող ազդեցություններին, այլ ոչ միայն խտրականության արգելման հետ կապված հետևանքներին: Չեկույցում փորձ է արվում գնահատել գենդերային հավասարության տեսանկյունից տարբեր հետևանքները՝ դրական, բացասական կամ չեզոք:

4.1. Եզրակացություններ

Այս վերլուծությունից կարելի անել երեք հիմնական եզրակացություն.

1. Դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը հիմնականում կազմվել են օգտագործելով գենդերային տեսանկյունից չեզոք մոտեցում, որը հիմնված է այն ենթադրության վրա, որ ձևավորված դատական համակարգից հավասարապես օգտվում են դատական իշխանության բոլոր անդամները: Առաջին հայացքից այդ դրույթները թվում են գենդերային առումով չեզոք և ոչ խտրական, սակայն գենդերային անհավասարության պատճառով, որ այդքան խորն արմատավորվել է սոցիալական և ինստիտուցիոնալ կառույցներում և ընդունվել շատ կանանց և տղամարդկանց կողմից, այդ դրույթները փաստորեն անտեսում են գենդերային բաղադրիչը: Այս մոտեցումն անտեսում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական տարբեր դերերն ու պարտականությունները և այն, թե ինչպես է դա տարբեր փորձառություններ ստեղծում կին և տղամարդ դատավորների համար: Դա նպաստում է կանանց և տղամարդկանց միջև գենդերային անհավասարությունների **պահպանմանը**:

2. Դատական օրենսգիրքն իսկապես պարունակում է գենդերազգային մոտեցման կիրառմամբ մշակված որոշակի իրավական դրույթներ, որոնց նպատակն է **նվազեցնել** գենդերային անհավասարությունը: Օրենսդրորեն սահմանված քվոտաների բանաձևը փորձում է շտկել դատական պաշտոններում կանանց անբավարար ներկայացվածությունը, մինչդեռ կոնկրետ «հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի որդեգրման դեպքում արձակուրդում» գտնվող դատավորներին վերաբերող դրույթները թույլ են տալիս վերաբերմունքի տարբերություն՝ կախված սեռից և կանանց ու տղամարդկանց առանձնահատկություններից, մասնավորապես, «չպատժել» այն կին դատավորներին, ովքեր որոշակի իրավիճակներում մայր են դառնում:

ա. Ինչ վերաբերում է գենդերային քվոտաներին, ապա դրանք, որպես կանոն, դիտարկվում են որպես ժամանակավոր հատուկ միջոց դատական համակարգում կանանց ներկայացվածության զգալի պակասը լրացնելու համար: Սակայն Դատական օրենսգրքում ներկայացված քվոտաների բանաձևը, որը պետք է հաշվի առնվի դատավորի թեկնածուների ցուցակը կազմելիս, ունի 25 տոկոսանոց ցածր շեմ, ինչը շատ ավելի ցածր է Եվրոպայի խորհրդի կողմից առաջարկվող 40%-ից: Դատական օրենսգրքում ներկայացված քվոտավորման մյուս բանաձևը նախատեսված է ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների ընտրության համար, որոնք կազմում են ԲԴԽ-ի տասն անդամից հինգը: Այս բանաձևը պահանջում է, որ նույն սեռի ներկայացուցիչների թիվը հնարավորինս սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով, ինչը նշանակում է, որ պակաս ներկայացված սեռին մնում է հինգ տեղից երկուսը (40 տոկոս): Սակայն, եթե մենք հաշվի առնենք ԲԴԽ-ի ողջ կազմը, ապա քվոտայի այս բանաձևը պահանջում է, որ խորհրդի տասն անդամից միայն երկուսը լինեն պակաս ներկայացված սեռից (20 տոկոս), ինչը կրկին Եվրոպայի խորհրդի առաջարկած 40 տոկոսից շատ ավելի ցածր

է: Բացի այդ, ԲԴԽ-ի դատավորների ընտրության քվոտավորման բանաձևը թույլ է տալիս երկու բացառություն, եթե քվեարկությունը խախտում է այդ բանաձևը: Առաջին բացառությունը պահանջում է, որ նույն սեռի ներկայացուցիչների թիվը հնարավորինս սահմանափակվի առավելագույնը չորս անդամով, ինչը նշանակում է, որ պակաս ներկայացված սեռին մնում է հինգ տեղից մեկը (20 տոկոս): Երկրորդ բացառությունը թույլ է տալիս անտեսել բանաձևը: Չկան նաև քվոտավորման բանաձևեր, որոնք կիրառվում են առաջխաղացման ցուցակներում կամ դատարաններում բարձր պաշտոնների համար կամ գենդերային հավասարակշռություն ապահովելու համար այն հանձնաժողովներում, որոնք գնահատում կամ ընտրում են դատավորներին:

բ. Ինչ վերաբերում է հղիության, ծննդաբերության կամ երեխայի որդեգրման հետ կապված միջոցառումներին, ապա այս դրույթները կարևոր են այդ պատճառներով արձակուրդում գտնվող կանանց «չպատժելու» համար: Այդուհանդերձ, չկան ծնողական պարտականությունները և խնդիրները հարմարեցնելու ակտիվ միջոցներ, որոնք կանայք անհամաչափորեն բախվում են իրենց ընտանեկան և մասնագիտական կյանքում:

3. Չկար բացահայտ խտրական բնույթ կրող որևէ իրավական դրույթ: Սակայն, միակ մտահոգությունը, որտեղ հնարավոր է գենդերային անհավասարության **սահ** արձանագրվել, դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագծի դրույթներն են: Որոշման նախագիծը ներառում է այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք են աշխատանքի և հանգստի ժամանակացույցը, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանների սահմանումը, որոնք բավականին կոշտ են. աշխատավայրում ներկայությունը, ոչ ճկուն աշխատաժամերի սահմանումը և դատարան մուտքի ու ելքի համար մագնիսական քարտերի օգտագործումը պահանջելը: Մտահոգություն կա, որ գնահատված նորմերն արտացոլում են մասնագիտությանը լիակատար նվիրվածության գաղափարախոսությունը: Չեզոք թվացող այս արժեքային նորմերը բացասաբար են ազդում այն կանանց վրա, ովքեր ավելի շատ խնամատարի պարտականություններ ունեն, քան տղամարդիկ, կամ ընտանեկան պարտականությունների պատճառով աշխատելու նրանց նվիրվածությունը նվազել է: Գենդերային հավասարության շարժման հույսը, որ տղամարդիկ կանանց հետ հավասարապես կկիսեն ընտանեկան կյանքի կարիքները, չի արդարացել, քանի որ կանայք շարունակում են հիմնական պատասխանատվությունը կրել երեխաների դաստիարակությամբ և տնային տնտեսությամբ զբաղվելու չվճարվող աշխատանքի համար: Ոչ միայն ավելացել են տան հետ կապված՝ կանանց պարտականությունները, այլև կանայք հաճախ հայտնվում են ոչ շահեկան վիճակում՝ կանանց որպես խնամատար համարելու բացասական կարծրատիպերի պատճառով: Դատական համակարգում և ղեկավար պաշտոններում կանանց բացակայությունը կարող է պայմանավորված լինել այն միջոցների բացակայությամբ, որոնք կարգավորում և վերացնում են այն դժվարությունները, որոնք կանայք ավելի շատ են բախվում, քան տղամարդիկ՝ ընտանեկան և մասնագիտական կյանքը կազմակերպելիս: Դրա արդյունքը դատական համակարգում կանանց մասնակցության հավասար հնարավորությունների բացակայությունն է՝ կախված նրանց տարբեր փորձառություններից և կարիքներից:

Դատական օրենսգրքում գենդերային հավասարությանը հատուկ անդրադարձ չի կատարվում, և չնայած այն նախատեսում է գենդերային հավասարակշռության բարձրացմանն ուղղված որոշակի ակտիվ միջոցառումներ, այդուամենայնիվ, քիչ ուշադրություն է դարձվում կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման ակտիվ միջոցներին, ինչպիսիք են կառավարման և առաջնորդության դերերում կանանց ներգրավվածության ապահովումը: Չկա նաև հստակ դրույթ կամ ծրագիր այն մասին, թե ինչպես միջոցներ ձեռնարկել և փոխել գենդերային դերերի վերաբերյալ վերաբերմունքը, նորմերն ու ընկալումները, որոնք խանգարում են կանանց իրականացնել հավասարության իրենց իրավունքները: Ինչպես ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեն է նշել հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ իր եզրափակիչ դիտարկումներում, նախապատվությունը նախկինի պես տրվում է քաղաքականությունների նկատմամբ գենդերային չեզոք մոտեցմանը¹⁵²: Գենդերացման հետևանքների կամ կանանց վրա հնարավոր անհամաչափ ազդեցության մասին գրեթե ոչ մի վկայակոչում չկա: Դա հանգեցնում է ուղղակի, ինչպես նաև անուղղակի խտրականությունից կանանց ոչ պատշաճ պաշտպանությանը, խոչընդոտում է կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ ֆորմալ ու բովանդակային հավասարության ձեռքբերմանը և հանգեցնում է կանանց իրավունքների ճանաչման և պահպանման հատվածական մոտեցման¹⁵³:

152. ԿՆԽՎԿ կոմիտե, 2016թ., Հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ եզրափակիչ դիտարկումներ
153. Եվրոպայի խորհուրդ, 2021թ., Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի դատական համակարգում. մարտահրավերներ և հնարավորություններ

4.2 .Առաջարկություններ

Այս եզրակացություններից հետևում են առաջարկությունները:

1. Անհրաժեշտ է գենդերային հավասարությունը դարձնել դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակներից մեկը: Երբ գենդերային հավասարության ապահովումը հստակ սահմանված նպատակ է, ապա կա այդ նպատակն իրականացնելու համար ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների մշակման մասին մտածելու շարժառիթ: Դրան նպաստում են կանանց և տղամարդկանց մտահոգություններն ու փորձը դատական օրենսգրքի անբաժանելի ուղղություն դարձնելուն ուղղված ջանքերը, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն, և անհավասարություն թույլ չտրվի: Դա անհրաժեշտ է սոցիալական գենդերային դերերի և նորմերի հիման վրա իրականացվող ցանկացած խտրականությունը, բացառումը կամ սահմանափակումը վերացնելու նպատակով, որոնք մարդկանց թույլ չեն տալիս լիարժեք օգտվել մարդու իրավունքներից, ռեսուրսներից, հնարավորություններից, ինչպես նաև իր ներդրումն ու ազդեցությունն ունենալու իրավունքից:

2. Անհրաժեշտ է խստացնել արդեն իսկ գործող ժամանակավոր հատուկ միջոցները դատարանների բոլոր ատյաններում, բարձր պաշտոններում և չափանիշներ սահմանող ու որոշումներ կայացնող մարմիններում գենդերային հավասարակշռության ապահովումն առավել արդյունավետ կերպով խթանելու համար: Դա ներառում է գենդերային իրական հավասարակշռության խթանումը, ինչպես նկարագրված է Եվրոպայի խորհրդի՝ հավասարակշռված մասնակցության վերաբերյալ սահմանմամբ. մասնակցությունը թե՛ տղամարդկանց և թե՛ կանանց դեպքում չպետք է լինի 40 տոկոսից ցածր: Ցանկալի արդյունք ապահովելու համար բավարար այս թիվը կարող է վիճարկել ակնհայտ «գենդերային բաղադրիչի նկատմամբ չեզոք» ստատուս քվոն, որը, որպես կանոն, արտացոլում է տղամարդու նորմերը, և կանանց համար կարևոր էական փոփոխությունների դրդող առիթ դառնալ:

3. Անհրաժեշտ է վերանայել դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագիծը՝ ներառելով այնպիսի միջոցներ, որոնք կհարմարեցնեն և կհամատեղեն աշխատանքն ու անձնական կյանքն այնպիսի եղանակներով, որոնք գենդերային բաղադրիչի նկատմամբ տրանսֆորմատիվ մոտեցում են ցուցաբերում, այլ ոչ թե ամրապնդում են գոյություն ունեցող գենդերային կարծրատիպերը: Եթե ներդրվում են այնպիսի միջոցներ, որոնք նպաստում են աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության ապահովմանը (օրինակ՝ ճկուն ժամանակացույց և հեռավար աշխատանք, կես դրույքով կամ ժամանակավորապես կրճատված աշխատանքային ժամեր, մուտքի/ելքի գրանցման բացառում), սակայն անտեսում են գերազանցապես տղամարդկանցով ներկայացված մշակույթը, ապա այն կանայք, ովքեր ձգտում են օգտվել ճկուն աշխատանքային պրակտիկայից, կարող են դիտվել որպես պահանջներին չհամապատասխանող կամ թույլ մասնագետներ, ովքեր նախընտրում են իրենց կարիերայի ընթացքում այդքան ներդրում չունենալ, որքան տղամարդիկ: Աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռության ցուցանիշներն ուսումնասիրելիս կարևոր է այն չբնութագրել որպես բացառապես կնոջ խնդիր կամ խնդիր, որը կենտրոնանում է բացառապես մայրության վրա, քանի որ այն ամրապնդում է հնացած այն պատկերացումները, որ կանայք ավելի քիչ են մտածում իրենց կարիերայի մասին, քան տղամարդիկ, և որ տղամարդիկ ավելի քիչ են հետաքրքրված ընտանեկան կյանքով, քան կանայք: Անհրաժեշտ է կենտրոնանալ կառուցակարգային և ինստիտուցիոնալ գործոնների վրա, որոնք սահմանափակում են ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց կարիերայի աճը դատական համակարգում իրենց մասնագիտական գործունեության ընթացքում:

4.3. Գենդերային հավասարության տեսանկյունից օրենսդրության կատարելագործման առաջարկներ

Ներքոնշյալ առաջարկները կոչված են արձագանքելու վերը նշված եզրակացություններին և հիմնական առաջարկություններին: Այս բաժնում ներկայացվում են որոշ առաջարկություններ այն մասին, թե ինչ կարելի է անել փոխելու և վերափոխելու գենդերային հավասարությունը խթանող, այլ ոչ թե խտրականությունը խորացնող գործընթացները: Առաջարկները կարևորում են ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի խտրական պրակտիկայի վերացմանն ուղղված միջոցառումները (դրույթներ, որոնք նպատակաուղղված են փոխելու կառուցակարգային, սոցիալական և մշակութային գործոնները, որոնք շարունակում են խտրական վերաբերմունք ցուցաբերել կանանց նկատմամբ), ինչպես նաև ժամանակավոր հատուկ մի շարք միջոցառումներ, որոնք ուղղված են կանանց դիրքի բարելավմանը՝ տղամարդկանց հետ փաստացի կամ իրական հավասարության հասնելու համար: Հարկ է նշել, որ այս առաջարկությունները կարելի է հաշվի

առնել Դատական օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու համար կամ դիտարկել որպես ԲԴԽ-ի կամ ԴԸԺ-ի կողմից ընդունվող որոշումների առարկա:

Գենդերային հավասարությունը դարձնել որպես հատուկ նպատակ

Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ գենդերային հավասարությունը՝ որպես դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակ, բարձրացնելու համար: Երբ գենդերային հավասարության ապահովումը օրենքում հստակ սահմանված նպատակ է, ապա կա այդ նպատակն իրականացնելու համար ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների մշակման մասին մտածելու շարժառիթ, ինչպես օրինակ՝ Դատավորների ընդհանուր ժողովի՝ հավասարության հարցերով հանձնաժողովի ստեղծումը, որը հետագայում կարող է մշակել Գենդերային հավասարության ռազմավարություն, որն էլ այնուհետև կարող է կենտրոնանալ ԴԸԺ-ի և ԲԴԽ-ի բոլոր գործողություններում գենդերային մոտեցման կիրառման վրա: Նման իրավական պարտավորությունն ուղղված է դատական համակարգում տղամարդկանց և կանանց միջև իրական հավասարության խթանմանը, որը հիմնված է դատական համակարգում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայության սկզբունքի վրա, ինչպես նաև պայքարել խտրականության շարունակական բոլոր դրսևորումների դեմ՝ վերացնելով խոչընդոտներն ու սոցիալական կարծրատիպերը:

Ապահովել ոչ սեքսիստական լեզվի կիրառումը

Գենդերային բաղադրիչի ներառումը կոչված է ապահովելու, որ օրենքի ձևակերպումներն ինքնին խտրականություն թույլ չտան: Հայերենում «նրա» (անգլ.՝ him/her) դերանունի հետ կապված որևէ խնդիր չկա: Դատական համակարգում սեքսիստական ձևակերպումների հետ կապված խնդիրներ, այնուամենայնիվ, կարող են լինել: Այս հարցը պահանջում է լրացուցիչ վերլուծություն, և անհրաժեշտ է պարզել, թե արդյո՞ք անհրաժեշտ է միջոցներ ձեռնարկել սեքսիստական լեզվի օգտագործմանը հակազդելու համար:

Տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված մասնակցությանն ուղղված միջոցառումներ

Դատավորի պաշտոն ստանալն ու առաջխաղացումը պետք է կարգավորվի հավասարության սկզբունքներով, ինչպես նաև ելնելով արժանիքներից և կարողություններից: Հաշվի առնելով այն, որ դատավորների թեկնածուների ցուցակներում ընդգրկվելու ընթացակարգերը, ինչպես նաև մրցութային քննություններն ու հարցազրույցները համարվում են գենդերային տեսանկյունից չեզոք, սակայն իրականում գենդերային բաղադրիչն անտեսող են, պահանջվում են մի շարք առավել ակտիվ միջոցառումներ չափանիշների ու ընթացակարգերի՝ գենդերային խնդիրների մասով փոխակերպման ունակությունն ապահովելու համար:

Քվոտայի բանաձև: Այն պետք է վերանայել, որպեսզի արտացոլի հավասարակշռված մասնակցության՝ Եվրոպայի խորհրդի սահմանումը, այն է՝ թե՛ տղամարդկանց և թե՛ կանանց ներկայացվածությունը չպետք է 40 տոկոսից ցածր լինի:

Քվոտայի բանաձևի կիրառելիությունը: Քվոտան, որպես ժամանակավոր միջոց, պետք է կիրառվի դատարանների բոլոր ատյանների, ղեկավար պաշտոնների և չափանիշներ սահմանող և որոշումներ կայացնող մարմինների համար:

Հավասար ձայների (կամ միավորների) դեպքում հարցի կարգավորում: Անհրաժեշտ է մտածել այնպիսի դրույթ ներառելու մասին, որը սահմանում է, որ հավասար ձայների (միավորների) դեպքում նախապատվությունը տրվում է դատարանում կամ հանձնաժողովում կամ մարմնում քիչ ներկայացվածություն ունեցող սեռին:

Արժանիքի վերասահմանում: Չափանիշները պետք է սահմանեն արժանիքները համապարփակ ձևով և պետք է հստակ ներառեն դատական համակարգի բազմազանության և գենդերային հավասարության նպատակները: Բացի այդ, անհրաժեշտ է դիտարկել այնպիսի որակավորումների ներառումը, ինչպիսիք են «գենդերազգային լինելը», «կանանց իրավունքների իմացությունը» կամ «գենդերային հավասարության նպատակին ցուցաբերված նվիրվածությունը»:

Գնահատման թափանցիկ միջոցառումներ: Դատավորի թեկնածուների համար Արդարադատության ակադեմիայի կրթական ծրագրի վերանայում՝ հավասարության վերաբերյալ գործող օրենսդրությանը և գենդերային բաղադրիչի ներառման սկզբունքին համապատասխանությունն ապահովելու նպատակով:

Գործունեության գնահատումներ: Քանի որ գործունեության գնահատումը կարևոր դեր է խաղում խթանման գործում, անհրաժեշտ է դիտարկել գործունեության գնահատման բոլոր գործընթացներում ենթադրյալ կողմնակալությունների պարտադիր ստուգումը ներառելու հարցը:

Քվեարկության թափանցիկ ընթացակարգեր: Չի կարելի թույլ տալ, որ «ներքին համոզմունքի» օգտագործումը բերի գենդերային կողմնակալության դրսևորման: Թերևս դա կարելի է ապահովել, եթե քվեարկողից պահանջվի ներկայացնել փաստարկված հիմնավորում:

Նպաստել կանանց ներուժի զարգացման և առաջնորդության հնարավորությունների ապահովմանը: Անհրաժեշտ է դիտարկել ղեկավար պաշտոններին նվիրված շարունակական կրթության պաշտոնական ծրագրեր մշակելու հնարավորությունը, որը հանդիսանում է որպես ամենապատասխանատու պաշտոններ զբաղեցնելու համար կանանց խրախուսելու գործիք:

Գենդերային հավասարակշռության համակարգված մշտադիտարկում: Անհրաժեշտ է իրականացնել դատական համակարգում գենդերային հավասարակշռության համակարգված մշտադիտարկում, որը թույլ կտա գնահատել, թե որքանով արդյունավետ կլինեն նման միջոցառումները:

Դատական համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման միջոցառումներ

Գենդերային հավասարությունը նույնը չէ, ինչ սեռերի հավասար ներկայացվածությունը: Հավասարակշռված մասնակցության խթանումից բացի անհրաժեշտ է հասկանալ և վերացնել գենդերային նախապաշարմունքները, որոնք սահմանափակում են կանանց՝ դատական համակարգում կարիերայի ընտրությունը: Միջոցառումները պետք է ոչ միայն ապահովեն կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք, այլև վերացնեն ընտանիքում և հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց դերի ու պարտականությունների վերաբերյալ խտրական կարծրատիպերն ու նախապաշարմունքները, որոնք խաթարում են կանանց սոցիալական կարգավիճակը և նրանց կրթական ու մասնագիտական կարիերան¹⁵⁴: Սա ոչ միայն նշանակում է մայրության հետ կապված խնդիրների լուծում, այլև հետագա միջոցառումների իրականացում, որոնք բարենպաստ պայմաններ կստեղծեն գենդերային կարծրատիպերը և կողմնակալության, ինչպես նաև աշխատանքի անհավասար բաշխման հետ կապված խնդիրները վերացնելու համար: Նման միջոցառումները պետք է փոխեն ինստիտուցիոնալ մշակույթն այն հարցի վրա կենտրոնանալուց, թե ինչու կանայք դատական համակարգում հաջողության չեն հասնում (ինչը միայն նպաստում է «կանանց խնդրի» թարմացմանը), դեպի թե՛ կանանց և թե՛ տղամարդկանց կարիքները բավարարելը:

Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռության և ընտանիքի համար նպաստավոր պրակտիկայի կիրառումը: Անհրաժեշտ է քննարկել փոքր երեխա ունեցող դատավորներին կրճատված քանակով գործեր նշանակելու հնարավորությունը և քննարկել կես դրույքով պաշտոնների հնարավորությունը: Դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագիծը պետք է պայմաններ ստեղծի աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության պահպանման համար՝ ներառյալ ճկուն գրաֆիկի և հեռավար աշխատանքի, կես դրույքով կամ ժամանակավորապես կրճատված աշխատանքային ժամերով աշխատանքի հնարավորության քննարկումը, ինչպես նաև մուտքի ու ելքի ժամերի գրանցման վերացումը:

Գենդերային կարծրատիպերի դեմ պայքար: Գործունեության գնահատումը պետք է ներառի ենթադրյալ կողմնակալության պարտադիր ստուգում:

Արգելել ոտնձգությունները: Անհրաժեշտ է քննարկել Դատական օրենսգրքում սեռական ոտնձգության և խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ հղումներ ներառելու հնարավորությունը՝ նման վարքագծի նկատմամբ պատշաճ կարգապահական ընթացակարգերի կիրառումն ապահովելու համար:

¹⁵⁴ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե, 2016թ., Հայաստանի մասով հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ եզրափակիչ դիտարկումներ, Նյու Յորք

Արդարադատության իրականացման գործում գեներային հավասարության նպատակի խթանմանն ուղղված միջոցներ դատական իշխանության համար

Ուսումնական ծրագրեր: Անհրաժեշտ է քննարկել գեներային հավասարությունը թեկնածուների ուսումնական ծրագրում ներառելու հնարավորությունը՝ հավասարության մասին գործող օրենսդրության և գեներային խնդիրների ներառման սկզբունքի պահանջներին համապատասխանեցումն ապահովելու համար:

Դատական վիճակագրություն: Անհրաժեշտ են լրացուցիչ ջանքեր ըստ սեռի տարանջատված տվյալների որակի ապահովման համար, ինչպես նաև գեներային բաղադրիչին առնչվող այլ տեղեկությունների համակարգված հավաքման համար, այնպես, որ դրանք նպաստեն գեներային հավասարության ռազմավարությունների մասով որոշումների կայացմանն ու մշտադիտարկմանը:

4.4. Հետագա գործողություններ

ԳԱԳ-ը պետք է դիտարկվի որպես ուսուցման գործընթաց: Այս զեկույցը պետք է դիտվի միայն որպես առաջին քայլ: Հուսով ենք՝ սույն զեկույցում ներկայացված տեղեկատվությունն օգտակար կլինի դատավորների համար գեներային տեսանկյունից իրավական դաշտի ամրապնդմանն ու կատարելագործմանն ուղղված հետագա միջոցառումների ակտիվացման համար:

Տարբեր շահագրգիռ կողմերի ներգրավումը՝ առաջարկվող միջոցառումների արդիականությունն ապահովելու համար

Շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ Դատավորների ընդհանուր ժողովի և Բարձրագույն դատական խորհրդի, ինչպես նաև գեներային հավասարության հարցերով մարմնի և իրավական ոլորտում գեներային հարցերով փորձագետների հետ խորհրդակցությունները կարող են նպաստել ավելի խորը վերլուծությանն ու պատկերացմանը: Այն կարող է նաև թույլ տալ հաստատել կամ չհամաձայնել առաջարկվող միջոցառումների նպատակահարմարության հետ:

Քաղաքական հանձնառության ապահովում

Քանի որ ԳԱԳ-ն ընդամենը գործիք է, ցանկացած հետագա գործողություն պահանջում է ինստիտուցիոնալ աջակցություն: Անհրաժեշտ է ԴԸԺ-ի և ԲԴԽ-ի մասնակցությունը, քանի որ դրա իրականացման համար պահանջվում են տարբեր ռեսուրսներ, որոնք կարող են տարբեր լինել՝ քաղաքականության (որոշումների) մշակում, գեներային խնդիրների վերաբերյալ ուսուցում, տվյալների հավաքագրում, մշտադիտարկման մեխանիզմներ:

Գեներային խնդիրներին առնչվող գիտելիքներ և հմտություններ

Որպեսզի ԳԱԳ-ն իրականություն դարձնի իր փոխակերպիչ ներուժն, կենսական է ակտիվացնել դատական համակարգի հատուկ փորձառությունը և ԲԴԽ-ի ու ԴԸԺ-ի հետ համագործակցելով շարժվել առաջ:

Ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ

Գեներային ազդեցության այս գնահատման մեջ օգտագործվել են առկա տվյալները, սակայն կան բացակայող որոշ տվյալներ, ինչպես օրինակ՝ աշխատավարձերի, աշխատանքի գտնվելու վայրի և կարգապահական միջոցառումների վերաբերյալ: Կարևոր է նման տվյալների և գիտելիքների բացերը դարձնել հստակ և տեսանելի, որպեսզի հնարավոր լինի շտկել և վերացնել այդ թերությունները:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ. Աղյուսակ

Աղյուսակ. Դատական օրենսգրքի և դրանից բխող իրավական ակտերի վերլուծություն

Թվարկվող հարցերը չպետք է դիտարկել որպես կարևորության աստիճանը ցույց տվող:

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
Նպատակներ և սկզբունքներ				
1. Օրենսգրքի նպատակներն ու սկզբունքները	1-ին և 2-րդ գլուխները սահմանում են օրենսգրքի նպատակն ու դատարանների գործունեության սկզբունքները:	ԿՆԽՎԿ-ի 7-րդ և 11-րդ հոդվածները: Օրինակներ, որտեղ երկիրն ունի հստակ իրավական պարտավորություն (տե՛ս Իսպանիայի և Ֆիլիպինների օրինակը):	<ul style="list-style-type: none"> – Գենդերային խնդիրները անտեսող. գենդերային տեսանկյունից չեզոք մոտեցումը նպաստում է գենդերային անհավասարությունների գոյություն ունեցող իրավիճակի պահպանմանը: – Գենդերային հավասարությունը որպես հստակ նպատակ չդարձնելը բաց թողնված հնարավորություն է ապահովելու գենդերային բաղադրիչի ներառումը բոլոր օրենքներում: 	Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ գենդերային հավասարությունը՝ որպես դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ նպատակ, բարձրացնելու համար, ինչպես օրինակ՝ գենդերային հավասարության նպատակի ներառումը կամ օրենսդրության կամ ԲԴԽ-ի համապատասխան որոշման փոփոխությունը:
Չափորոշիչներ սահմանող մարմինների կազմը				
2. ԲԴԽ-ի անդամները	14-րդ գլուխը սահմանում է ԲԴԽ-ի կազմն ու լիազորությունները: 80-րդ հոդվածը սահմանում է ԲԴԽ-ի անդամներին ներկայացվող պահանջները: 76-րդ հոդվածը սահմանում է ԲԴԽ-ի դատավոր անդամների ընտրության կարգը, իսկ դրա 3-րդ մասը նախատեսում է սեռերի ներկայացվածության քվոտան:	ԿՆԽՎԿ-ի 11-րդ հոդված և ԿՆԽՎԿ-ի կոմիտեի թիվ 33 հանձնարարական, ԵԽ-ի թիվ (2003) 3 հանձնարական: Օրինակներ. Իսպանիա:	<ul style="list-style-type: none"> – ԲԴԽ-ն գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշներ սահմանող մարմին է, որի 10 անդամից ընդամենը մեկն է կին: – Ներկա քվոտայի բանաձևն այս անհավասարակշռությունը փոխելու համար արդյունավետ չէ: – Արդարադատության ոլորտում տղամարդկանց գերիշխանությունը բերել է նրան, որ տղամարդիկ են սահմանում «խաղի կանոնները»՝ այսպիսով սահմանելով ունակության ու նվիրվածության գնահատման եղանակը: 	Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ ԲԴԽ-ում հավասարակշռված մասնակցություն ապահովելու և չափանիշներ սահմանելիս գենդերային բաղադրիչը ներառելու պատասխանատվությունն ապահովելու համար: Անհրաժեշտ է քննարկել քվոտայի բանաձևի վերաձևակերպման կամ հստակեցման, ԲԴԽ-ում կանանց ներգրավմանն ու նշանակմանն ուղղված միջոցառումների, ինչպես նաև պատասխանատվության մասին զեկույց ներկայացնելու պահանջի հնարավորությունը:

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
3. ԴԸԺ-ի հանձնաժողովներ	74-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսվում է, որ ԴԸԺ-ն ձևավորում է երեք հանձնաժողով: 77-րդ հոդվածը վերաբերում է այդ հանձնաժողովների ձևավորմանը: ԲԴԽ-ի որոշմամբ սահմանվում են ԴԸԺ-ի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի դատավոր չհանդիսացող անդամների թեկնածուների առաջադրման համար հասարակական կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջները:	ԵԽ-ի թիվ (2003) 3 հանձնարարական: Օրինակներ. Իսպանիա, Բուսնիա և Հերցեգովինա, Արգենտինա:	<ul style="list-style-type: none"> Դատական համակարգում գենդերային հավասարությունն իրագործելու և գենդերային խնդիրներն անտեսող մոտեցմանը հակազդելու համար ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների բացակայություն: Գործող հանձնաժողովների կազմում հավասարակշռված մասնակցություն ապահովելու անկարողությունը, որոնք առանցքային դեր են խաղում դատական համակարգի համար չափանիշների մեկնաբանման և կիրառման գործում: Բաց թողնված հնարավորություն՝ թեկնածուներ առաջադրող գենդերազգային ՀԿ-ների մասին մանրամասն տեղեկություններ ապահովելու համար: 	Քննարկել Դատավորների ընդհանուր ժողովի հավասարության հարցերով հանձնաժողով ստեղծելու հարցը, որը հետագայում կարող է մշակել գենդերային հավասարության համապարփակ ռազմավարություն: Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ գործող հանձնաժողովների հավասարակշռված մասնակցությունն ապահովելու:

Գենդերային բաղադրիչին առնչվող միջուորտային հարցեր

4. Սեռերի հավասար ներկայացվածություն դատարաններում. քվոտայի բանաձև	109-րդ հոդվածի 5-րդ մաս, համաձայն որի՝ «Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը դատավորների ընդհանուր թվի 25%-ից պակաս է, ապա դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակում երաշխավորվում է մինչև 50% տեղ տվյալ սեռի ներկայացուցիչների համար...»:	ԿՆՆՎԿ-ի 4-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ տղամարդկանց և կանանց միջև փաստական հավասարության հաստատումն արագացնելու նպատակաուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրականություն: ԵԽ-ի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարական: Օրինակներ. Միջազգային դատարաններ:	<ul style="list-style-type: none"> Գենդերային քվոտայի բանաձևը դիտվում է որպես հատուկ ժամանակավոր միջոց՝ կանանց ներկայացվածության զգալի պակասը լրացնելու համար: Քվոտա կիրառելիս ցածր շեմը (25%՝ 40%-ի փոխարեն) չի նպաստի տրանսֆորմատիվ փոփոխությունների վրա ազդելու համար բավարար թվի հասնելու համար: Քվոտաների հարցի հետ կապված խնդիրներն արտացոլում են արժանիքները որպես տղամարդկային դիտարկելու մտահոգությունները: 	Քննարկել դատարանների բոլոր ատյաններում 40 տոկոս գենդերային հավասարակշռության հասնելու համար քվոտավորման բանաձևի կատարելագործման հնարավորությունը: Անհրաժեշտ է գործադրել ջանքեր քվոտաների անհրաժեշտության մասին դատական համակարգում իրազեկվածությունը բարձրացնելու և հասկանալու արժանիքների տղամարդկային լինելու հետ կապված խնդիրները:
5. Որոշակի իրավիճակներում, բանաձևի համաձայն, նախապատվությունը տրվում է մասնագիտական աշխատանքի առավել երկար փորձառություն ունեցողին և տարիքով ավագին	Հոդվածի 56-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերի համաձայն նախապատվությունն առաջին հերթին տրվում է տարիքով ավագին, այնուհետև առավել երկար փորձառություն ունեցող անձին: 75-րդ հոդվածի 5-րդ մասի, 76-րդ հոդվածի 10-րդ մասի, 84-րդ հոդվածի 7-րդ մասի, 109-րդ հոդվածի 8-րդ մասի, 115-րդ հոդվածի, 124-րդ հոդվածի 9-րդ, 127-րդ հոդվածի, 133-րդ և 134-րդ հոդվածների համաձայն նախապատվությունն առաջին հերթին տրվում է առավել երկար փորձառություն ունեցողին, այնուհետև տարիքով ավագին:	ԵՄ արդարադատության դատարանի՝ «Հելմուտ Մարջալս ընդդեմ Նորդրայն-Վեստֆալեն երկրամասի» թիվ C-409/95 գործով բանաձև:	<ul style="list-style-type: none"> Թեև այս դրույթը գենդերային տեսանկյունից կարծես թե չեզոք է, այնուամենայնիվ այն կարող է խտրական ազդեցություն ունենալ կանանց վրա, քանի որ կրակնք ավելի շատ են արձակուրդ վերցնում երեխայի և ընտանեկան պատճառներով: Բաց թողնված հնարավորություն անհավասարակշռությունը վերացնելու համար: 	Քննարկել այնպիսի դրույթ մտցնելու հնարավորությունը, որ հավասար գործունեների առկայության դեպքում նախապատվությունը տրվի դատարանում կամ հանձնաժողովում կամ որևէ մարմնում պակաս ներկայացված սեռին:

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
Դատավորի մասնագիտության հասանելիությունը				
<p>6. Դատավորի մասնագիտության հասանելիությունը. առաջին ատյանի դատարանների դատավորներ դառնալը</p>	<p>16-րդ գլուխը վերաբերում է դատավորների թեկնածուների հավակնորդների, դատավորների թեկնածուների ցուցակների կազմմանն ու հաստատմանը, ինչպես նաև առաջին ատյանի դատարանների դատավորների նշանակման կարգին: 109-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է քվոտաներ (ինչպես քննարկվել էր ավելի վաղ):</p>	<p>ԿՆԽՎԿ-ի 7-րդ և 11-րդ հոդվածները: ԵԽ-ի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարական: Ներկայացվում են Ավստրիայի, Անգլիայի և Ուելսի, Իսպանիայի և Բոսնիա և Հերցեգովինայի օրինակները:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Թեև համապատասխանության չափանիշներն ու ընթացակարգերը գենդերային տեսանկյունից, ըստ երևույթի, չեզոք են և ոչ խտրական, նրանք կարող են լինել որպես «իշխանության կողմից ձևավորված հռետորական հնարք», որը իրականացվում է հիմնականում տղամարդկանց կողմից: - Չափանիշները հստակ չեն ներառում դատական բազմազանության (տարբեր սեռերի առկայության) և գենդերային հավասարության նպատակները: - Ինստիտուցիոնալ մակարդակով (գնահատման հանձնաժողովում) անհավասարակշռությունը կարող է ակամա հանգեցնել գենդերային կարծրատիպերի խորացմանը և խտրականության: - «Ներքին համոզմամբ» քվեարկության հետ կապված մտահոգություն, ընտրողներն ավելի հակված են ընտրությունը կատարել հոգուտ նրանց «ում գիտեն» և «ում հետ ավելի հարմարավետ են զգում»: 	<p>Պետք է հաշվի առնել, որ դատավորների հավաքագրման համար կիրառվող մեթոդների հարցը նույր է, քանի որ այն շրջափում է դատական իշխանության անկախության հարցը: Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ ապահովելու, որ հավաքագրման գործընթացները երաշխավորեն հնարավորությունների թափանցիկությունն ու արդարությունը, ինչպես նաև հավասարությունը: Անհրաժեշտ է վերանայել քվոտաների բանաձևը, ինչպես նաև դիտարկել դատավորների թեկնածուներին գնահատող և նրանց համար քվեարկող մարմիններում սեռերի հավասար ներկայացվածության հասնելու միջոցառումները: Չափանիշները պետք է սահմանեն արժանիքները համապարփակ ձևով և պետք է հստակ ներառեն դատական համակարգի բազմազանության և գենդերային հավասարության նպատակները:</p>

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
Դատական համակարգում կարիերայի աճի հնարավորությունը				
7. Կարիերայի աճը դատական համակարգում. Նախագահներ	121-րդ հոդվածը սահմանում է առաջին ատյանի դատարանի Նախագահի նշանակման կարգը, 130-րդ հոդվածը՝ վերաքննիչ դատարանի Նախագահի նշանակման կարգը, իսկ 134-րդ և 135-րդ հոդվածները սահմանում են Վճռաբեկ դատարանի պայատի Նախագահի նշանակման և Վճռաբեկ դատարանի թեկնածու առաջարկելու կարգերը:	ԵԽ-ի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարական: Ներկայացվում են Գերմանիայի և Իռլանդիայի օրինակները:	<ul style="list-style-type: none"> - «Ապակե առաստաղ» պատկերը թաքցնում է անուղղակի խտրականությունը, որն օրենքներում արտացոլված չէ և չափվում է դիֆերենցիալ արդյունքներով: - Ընտրության գործընթացը կարող է ոչ դիտավորյալ խտրականություն առաջացնել կանանց նկատմամբ: - Առաջին հայացքից գենդերային առումով չեզոք որակները, այդ թվում՝ «դատավորի պաշտոնում որակը, արդյունավետությունը և բարեվարչությունը» կամ «պահանջվող աշխատանքը կատարելու համար դատավորի հմտությունները» գնահատելու համար օգտագործվող գերազանցապես տղամարդկանց ներկայացվածությամբ պայմանավորված չափանիշները կարող են հանգեցնել գենդերային կողմնակալության դրսևորմանը: 	Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ ապահովելու համար, որ գնահատման և քվեարկության ընթացակարգերը թույլ չտան գենդերային կողմնակալության դրսևորումներ: Առաջարկվում է Նախագահ նշանակելիս ԲԴԽ-ից պահանջել ներկայացնել փաստարկված հիմնավորում:
8. Կարիերայի աճը դատական համակարգում. ավելի բարձր ատյանի դատարաններում նշանակման համար դատավորների առաջխաղացումը	Դատական օրենսգրքի 17-րդ հոդվածը վերաբերում է ԲԴԽ-ի՝ առնչվող համապատասխան ընթացակարգերին, որը կազմում և հաստատում է վերաքննիչ և Վճռաբեկ դատարաններ առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակը:	ԵԽ-ի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարական: Ներկայացվում են Իսպանիայի, Բոսնիա և Հերցեգովինայի և Բելգիայի օրինակները:	<ul style="list-style-type: none"> - Փաստացի խտրականության մտավախություն և արդյունավետ հատուկ միջոցների անհրաժեշտություն: - Չափանիշները, որոնցով դատավորները գնահատվում են այս պաշտոնի համար, կարող են թաքցնել որոշակի անուղղակի խտրականություն և հանգեցնել գենդերային կողմնակալության դրսևորմանը: - Ընտրության մասնակիցները հիմնականում տղամարդիկ են: - Քվեարկությունը կատարվում է «ներքին համոզմամբ»: - Ավելի բարձր ատյանի դատարաններում նշանակվելու համար քվտաների բանաձևեր չկան: 	Առաջակվում է դիտարկել կանանց իրավունքների վերաբերյալ գիտելիքների ներառումը և գենդերային հավասարության նպատակին ցուցաբերված հավատարմությունը՝ որպես դատավորների առաջխաղացման չափանիշներից մեկը:

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
Գործունեության գնահատման ընթացակարգեր				
9. Գործունեության գնահատման ընթացակարգեր	Դատական համակարգի 18-րդ հոդվածը վերաբերում է դատավորների գործունեության գնահատմանը: 136-րդ հոդվածը սահմանում է գործունեության գնահատման նպատակը:	Օրինակ. Իսպանիայի և Մոլդովայի առաջարկությունները:	<ul style="list-style-type: none"> Արդարադատության ոլորտում տղամարդկանց գերիշխանությունը բերել է նրան, որ տղամարդիկ են սահմանում «խաղի կանոնները»՝ այսպիսով սահմանելով ունակության ու նվիրվածության գնահատման եղանակը: Սա հաճախ գործում է ի վնաս կանանց: 	Գործունեության գնահատումը պետք է ներառի ենթադրյալ կողմնակալության պարտադիր ստուգում, վերապատրաստման դասընթացներ հանձնաժողովի դատավոր անդամների համար, լրացուցիչ չափանիշների մշակում գործունեության գնահատման համար, ինչպես օրինակ՝ ոչ սեքսիստական լեզվի օգտագործումը:
Կարգապահական ընթացակարգեր				
10. Կարգապահական միջոցառումներ	19-րդ գլուխը ներկայացնում է դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու ընթացակարգերը:	Օրինակներ. Միացյալ Նահանգներ:	<ul style="list-style-type: none"> Ներկայիս ընթացակարգերը, այդ թվում՝ վարույթի հարուցման կարճ ժամկետները, կարող են խոչընդոտել հանդիսանալ սեռական ոտնձգությունների հետ կապված բողոք ներկայացնողների համար: Թեև այս ընթացակարգերն անառնում հաղորդումները հաշվի չեն առնում, այդուհանդերձ, սեռական ոտնձգության մասին հաղորդում տված տուժողների գաղտնիությունն ապահովելու քիչ երաշխիքներ կան: 	Քննարկել դատական օրենսգրքում սեռական ոտնձգության և խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ հղումներ ներառելու հնարավորությունը՝ նման վարքագծի նկատմամբ պատշաճ կարգապահական ընթացակարգերի կիրառումն ապահովելու համար:
Դատավորների մասնագիտական զարգացման կառուցակարգերը				
11. Ուսուցում	ԴԸԺ-ն ձևավորում է Ուսումնական հարցերի հանձնաժողով: Դրա գործունեությունը սահմանվում է 78-րդ հոդվածի 3-րդ մասով:	Օրինակ. Իսպանիա:	<ul style="list-style-type: none"> Ուսուցման ընթացքում ուշադրություն չի դարձվում հավասարության և խտրականության բացառման հարցերի վրա: Գենդերային հավասարության խթանումը դուրս է գալիս դատական պաշտոններում սեռերի հավասար ներկայացվածության սահմաններից և պահանջում է գենդերային իրավասություն: Հնարավորության դեպքում գենդերային խնդիրների ներառման հարցերը պետք է պարտադիր լինեն: 	Առաջարկվում է քննարկել գենդերային հավասարությունը թեկնածուների ուսումնական ծրագրում ներառելու հնարավորությունը՝ հավասարության մասին գործող օրենսդրության և գենդերային խնդիրների ներառման սկզբունքի պահանջներին համապատասխանեցումն ապահովելու համար:
12. Մասնագիտական միավորումներ	7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը նախատեսում է, որ դատավորներն ունեն օրենքով սահմանված կարգով միավորում ստեղծելու իրավունք:		<ul style="list-style-type: none"> Այս դրույթն ապահովում է իրավական ճանաչում առ այն, որ կին և տղամարդ դատավորները հավասարապես իրավունք ունեն ստեղծել դատական միավորումներ և անդամակցել դրանց: Կանայք հաճախ միավորվելու հնարավորություն չունեն, ի տարբերություն իրենց տղամարդ գործընկերների: 	Կին դատավորները պետք է ավելի շատ հնարավորություններ ունենան միմյանց հետ միավորվելու, իրար աջակցելու:

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
Հղիության և երեխայի խնամքի հետ կապված հարցերը համապատասխանեցնելը				
13. Հղիության և երեխայի խնամքի արձակուրդ	Դատական օրենսգրքում կան մի շարք դրույթներ, որոնք մասնավորապես վերաբերում են «հղիության, ծննդաբերության կամ նորածնի որդեգրման դեպքում արձակուրդում գտնվող» դատավորին: Տե՛ս 86-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, 95-րդ, 113-րդ, 116-րդ, 128-րդ և 159-րդ հոդվածները:		<ul style="list-style-type: none"> - Այս դրույթները գենդերազգայուն են, երբ «հղիության, ծննդաբերության կամ նորածնի որդեգրման դեպքում արձակուրդի» պատճառով արձակուրդում գտնվող կանայք չեն «պատժվում»: - Այնուամենայնիվ, հայրության արձակուրդի մասով Դատական օրենսգրքի դրույթները չեն արտացոլում Աշխատանքային օրենսգիրքը: 	Քննարկել այնպիսի քաղաքականություններ կամ որոշումներ, որոնք կսահմանեն հստակ դրույթներ հղիության և ծնողական արձակուրդի վերաբերյալ:
Մասնագիտական կյանքն ընտանեկան կյանքի հետ հավասարակշռելը				
14. Դատավորներին գործերի հանձնումը և նրանց նշանակումը դատարաններում	9-րդ գլուխը վերաբերում է դատարաններում գործերի բաշխմանը:	Օրինակ. Իսպանիա:	<ul style="list-style-type: none"> - Թեև այս դրույթներն, առաջին հայացքից, գենդերային առումով չեզոք են թվում, քանի որ համակարգչային ծրագիրն ընտրությունը կատարում է պատահական սկզբունքով, այդուհանդերձ, այնպիսի գործոնները, ինչպիսիք են մասնագիտացումն ու գտնվելու վայրը, չեզոք չեն: - Այս դրույթը ներկայացնում է այն դեպքերը, երբ դատավորը կարող է հանվել գործերի բաշխման ցանկից: 	Առաջակցվում է քննարկել փոքր երեխաներ ունեցող դատավորներին կրճատված քանակով գործեր նշանակելու հնարավորությունը և քննարկել կես դրույթով պաշտոնների հնարավորությունը:
15. Ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ	ԲԴԽ-ի որոշման նախագիծը դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնների հաստատման մասին:	Իսպանիայի օրինակը:	<ul style="list-style-type: none"> - Ոչ ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը, մազնիսական քարտերը և այլն անհամաչափ ազդեցություն ունեն կանանց վրա: - Դատական համակարգում և ղեկավար պաշտոններում կանանց բացակայությունը կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ աշխատանքային պայմանները հաշվի չեն առնում այն դժվարությունները, որոնց կանայք ավելի շատ են բախվում, քան տղամարդիկ՝ ընտանեկան և մասնագիտական կյանքը կազմակերպելիս: 	Դատավորների համար ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոններ սահմանելու մասին որոշման նախագիծը պետք է պայմաններ ստեղծի աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության պահպանման համար, ներառյալ՝ քննարկել ճկուն գրաֆիկի և հեռավար աշխատանքի, ժամանակավորապես կրճատված աշխատանքային ժամերով աշխատանքի հնարավորությունը, ինչպես նաև վերացնել մուտքի ու ելքի ժամերի գրանցումը:

Հիմնական հարցեր	Իրավական դրույթներ	Միջազգային չափանիշներ / ճիշտ գործելակերպի օրինակներ	Վերլուծություն՝ գենդերային ազդեցություն	Առաջարկություններ
Խտրականության և սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքար				
16. Դատավորի վարքագիծը	12-րդ գլուխը սահմանում է դատավորի վարքագծի կանոնները:	2002 թվականին ընդունված Դատավորների վարքագծի Բանապարհային սկզբունքները:	<ul style="list-style-type: none"> - Գենդերային հավասարության սկզբունքը ներառում է գործողություններում ու վարքագծում սեռական ոտնձգության կամ խտրական վերաբերման քաղաքականության ապահովումը: - Օրենսգրքում ոչինչ չի ասվում գենդերային բաղադրիչի ներառման հարցերի մասին, ինչը նպաստում է այդ հարցերի նկատմամբ զգայունության և իրազեկվածության ցածր մակարդակին: 	Քննարկել սեռական ոտնձգության և խտրական վերաբերման մասին հղումները դատական օրենսգրքում ներառելու հնարավորությունը՝ նման վարքագծի նկատմամբ համապատասխան կարգապահական ընթացակարգերի կիրառման ապահովելու նպատակով: Անհրաժեշտ է նաև միջոցներ ձեռնարկել դատական համակարգում գենդերազգային աշխատանքային մշակույթի ձևավորման ուղղությամբ:
Այլ հարցեր				
17. Դատական վիճակագրություն	Օրենսգրքի 19-րդ հոդվածը վերաբերում է դատական վիճակագրության վարմանը և սահմանում է դատական վիճակագրությանը ներկայացվող պահանջները:	Իսպանիայի օրինակը:	<ul style="list-style-type: none"> - Հաշվի առնելով սեռերի վերաբերյալ կամ ըստ սեռի և տարիքի տարանջատված վիճակագրություն ապահովելու նպատակով դատական վիճակագրություն վարելու իրավական պարտավորության բացակայությունը՝ դժվար կլինի պարզել, թե արդյոք գենդերային խնդիրների նկատմամբ չեզոք դրույթներն իրականում գենդերային ասպեկտներն անտեսող են և խտրական: 	Անհրաժեշտ են լրացուցիչ ջանքեր ըստ սեռի տարանջատված տվյալների որակի ապահովման համար, ինչպես նաև գենդերային խնդիրներին առնչվող այլ տեղեկությունների համակարգված հավաքման համար, այնպես, որ դրանք նպաստեն գենդերային հավասարության ռազմավարությունների մասով որոշումների կայացմանն ու մշտադիտարկմանը:
18. Դատարանների ֆինանսավորումը	Դատական օրենսգրքի 38-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ դատարանների և ԲԴԽ-ի ֆինանսավորումն իրականացվում է պետական բյուջեից, և որ բյուջետային հայտի նախագիծը նախապատրաստվում է Դատական դեպարտամենտի կողմից, որը Բարձրագույն դատական խորհրդի աջխտակազմն է, և նախքան կառավարություն ներկայացնելը հաստատվում է ԲԴԽ-ի կողմից:	Գենդերազգային բյուջեի կազմման վերաբերյալ ԵՆ չափանիշները: Օրինակ. Իսպանիա:	<ul style="list-style-type: none"> - Դատական համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման գործում կարևոր նշանակություն ունի գենդերային բաղադրիչի ներառմամբ բյուջեների կազմումը և Դատական դեպարտամենտի կողմից ներկայացվող բյուջեների վրա գենդերային ազդեցության վերաբերյալ զեկույցների պատրաստումը: 	Քննարկել գենդերային բաղադրիչի ներառմամբ բյուջեների կազմման պահանջը և բյուջեի վրա գենդերային ազդեցության վերաբերյալ զեկույցի մշակման հնարավորությունը:

Եվրոպական միության անդամ պետությունները որոշում են կայացրել միավորել իրենց գիտելիքները, ռեսուրսները և ճակատագրերը: Անդամ պետությունները միասին կառուցել են կայունության, ժողովրդավարության և կայուն զարգացման տարածաշրջան՝ պահպանելով մշակութային բազմազանությունը, հանդուրժողականությունը և անհատի ազատությունները: Եվրոպական միությունը պատրաստակամ է կիսվել իր ձեռքբերումներով և արժեքներով իր սահմաններից դուրս գտնվող երկրների և ժողովուրդների հետ:

www.europa.eu

Եվրոպայի խորհուրդն առաջատարն է մայրցամաքում մարդու իրավունքներով զբաղվող կազմակերպությունների շարքում: Եվրոպայի խորհրդին անդամակցում են 46 պետություններ, այդ թվում՝ Եվրոպական միության բոլոր անդամ պետությունները: Եվրոպայի խորհրդի անդամ բոլոր պետությունները միացել են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային՝ որպես մարդու իրավունքների, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության պաշտպանությանը միտված միջազգային պայմանագրի: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը վերահսկում է Կոնվենցիայի իրագործումն անդամ պետություններում:

www.coe.int

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



COUNCIL OF EUROPE



Implemented
by the Council of Europe