

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ.

ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ ԵՎ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ



**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 ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ.

ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ ԵՎ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

**Գործընկերություն հանուն լավ
կառավարման 2019-2021**

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

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

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ՀԱՊԱԿՈՒՄՆԵՐԸ	5
1. ԱՄՓՈՓ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ	7
2. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	15
3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	17
4. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	19
5. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ	21
6. ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ	23
6.1. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՇՏԸ	23
6.2. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՇՏԸ ԵՎ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	27
7. ՓԱՍՏԱՐԿՆԵՐ՝ ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՎԱՍՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՕԳՏԻՆ	31
8. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍՍԱՐԱԿՇՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԼԻԱՐԺԵՔ ԵՎ ՀԱՎԱՍՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՃԱՆԱՊԱՐՀԻՆ ԱՌԿԱ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՈՂԸՆԴՈՏՆԵՐԸ	35
8.1. ԴՆՏԱՐԱՆԱԿԱԶՄՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱՀԱՎԱՍՍԱՐԱԿՇՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ	35
8.2. ԱՐԴԱՐԱՐԿԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԿԻՆ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԼԻԱՐԺԵՔ ԵՎ ՀԱՎԱՍՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՃԱՆԱՊԱՐՀԻՆ ԱՌԿԱ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՈՂԸՆԴՈՏՆԵՐԸ	37
9. ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԼԻԱՐԺԵՔ ԵՎ ՀԱՎԱՍՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԱՌԱՋԽԱՂԱՑՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	49
9.1. ԱՋԱԿՑՈՂ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԿԱՊԵՐԸ	49
9.2. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔՎՈՏԱՆԵՐԸ	51
9.3. ԱՆԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔԻ ՀԱՎԱՍՍԱՐԱԿՇՈՒԹՅԱՆ ԱՋԱԿՑՈՂ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	54
9.4. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄԸ	56
9.5. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ՌԱԶՄԱԿԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	57
10. ԽՈՂԸՆԴՈՏՆԵՐԻ ՀԱՂԹԱՀԱՐՈՒՄԸ. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԴՆՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ	59
11. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	67
Միջազգային իրավական փաստաթղթերը	67
Ազգային իրավական փաստաթղթերը	68
Զեկույցներ և ուսումնասիրություններ	68
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1	71
Առցանց հարցման հարցաթերթիկ	71
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2	75
Առանցքային տեղեկատուների հետ հարցազրույցի հարցաթերթիկ	75
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3	77
Ֆոկուս խմբի քննարկումների հարցաթերթիկ	77

Օգտագործված հապավումները

ԿՆԽՎԿ – Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա

ՖԽՔ – Ֆոկոս խմբի քննարկումներ

ԸՀ – Ընդհանուր հանձնարարական

ԱՏՀ – Առանցքային տեղեկատուների հետ հարցազրույցներ

ՏՀԶԿ – Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն

ԿԶՆ – Կայուն զարգացման նպատակներ

ԲԴԽ – Բարձրագույն դատական խորհուրդ

1. ԱՄՓՈՓ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հետազոտության նպատակն է պարզել, թե գենդերային ինչ մարտահրավերներ կան Հայաստանի դատական համակարգում, ուսումնասիրել գենդերային անհավասարությունների պատճառները և հետևանքները, ինչպես նաև առաջարկել ավելի իրազեկված և գենդերազգային լուծումներ անհավասարության հայտնաբերված խնդիրներին:

Հետազոտության հիմնական խնդիրներն են.

- ▶ Գնահատել գենդերային հավասարակշռությունն Հայաստանի դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում,
- ▶ Պարզել դատական համակարգում կանանց կարիերայի առաջխաղացումը կանխող հիմնական խոչընդոտները,
- ▶ Գնահատել կանանց մասնակցության և կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունները դատական համակարգում,
- ▶ Առաջարկել դատական համակարգում կանանց հավասար ներկայացվածության և կարիերայի առաջխաղացման բարելավման մեխանիզմներ:

Սույն հետազոտության մեջ ներկայացված են նաև դատական համակարգում գենդերային հավասարության իրավական հիմքերը, ինչպես նաև դատական համակարգում գենդերային հավասարակշռության առավելությունները և դրա անհրաժեշտությունն հաստատող փաստարկները:

Սույն հետազոտության մեջ կիրառվել են հետազոտության քանակական և որակական մեթոդներ: Որակական հետազոտությունը ներառել է երկու մեթոդ՝ խորքային հարցազրույցներ դատական համակարգի առանցքային տեղեկատուների հետ և ֆոկուս խմբերի քննարկումներ դատական համակարգի ներկայացուցիչների հետ: Քանակական հետազոտությունն իրականացվել է առցանց հարցման միջոցով: Ավելին, փաստաթղթերի ուսումնասիրության միջոցով վերլուծվել են միջազգային և ներպետական վերաբերելի իրավական դաշտերը:

Անկախ դատական համակարգի ամբողջականությունը և արդյունավետությունը ժողովրդավարական կառավարման կարևորագույն բաղադրիչներն են: Այն հասարակությունները, որտեղ կանայք դուրս են թողնված հանրային կյանքից և որոշումների կայացումից, չեն կարող բնորոշվել որպես ժողովրդավարական հասարակություններ: Հավասար արդարության էությանը բնորոշ է հասարակությունը ներկայացնել իր ամբողջության մեջ: Հիրավի, դատական համակարգի կազմը պետք է արտացոլի հասարակության կազմը, որպեսզի ընկալվի որպես իրավաչափ համակարգ, որն ի գործ է ապահովել հավասարությունն օրենքի առջև: Ավելին, բազմազանության ավելացումը դատական համակարգում հարստացնում է դատական ակտերը պատճառաբանելու կարողությունը՝ ընդգրկելով հասարակական տարաբնույթ համատեքստերը ու փորձառությունները և արձագանքելով դրանց:

Կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը որոշումներ կայացնող մարմիններում մարդու իրավունքն է, որն ամրագրված է մարդու իրավունքներին վերաբերող հիմնարար բոլոր փաստաթղթերում: Այն նաև լավ կառավարման առանցքային բաղադրիչն է: Այն նաև արդարության և հավասար հնարավորությունների խնդիր է, որը կարևորագույն նշանակություն ունի գենդերային հավասարության ուղղությամբ առաջընթաց արձանագրելու տեսանկյունից: Կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը դատական համակարգում իսկապես խիստ կարևոր է ոչ միայն

Նրանց հզորացման, այլ նաև ողջ հասարակության առաջընթացի համար: Առանց գենդերային կողմնակալության և խտրականության այլ դրսևորումների գործող դատարանները կարող են լինել հասարակական փոփոխությունների հզոր շարժիչ ուժը:

Դատական համակարգում կանանց մասնակցությունն անհրաժեշտ է ավելացնել դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ կանխակալության դրսևորումները հաղթահարելու և միևնույն ժամանակ գենդերային տեսանկյունից հավասարակշռված դատական համակարգ ունենալու համար, որն ավելի հասանելի կլինի կանանց և աղքիկների համար, ինչն անկողմնակալության հետ անմիջականորեն կապված կարևորագույն սկզբունք է՝ ամրապնդելով հանրության վստահությունը և դատավորների կողմից իրավական ակտերին տրվող մեկնաբանություններում առավել լիարժեքորեն արտացոլելով հասարակությունում առկա տարբեր մոտեցումները: Ավելին, դատական համակարգում կանանց ներկայացվածության ավելացումն անհրաժեշտություն է կանանց նկատմամբ ընդհանուր առմամբ հասարակությունում գոյություն ունեցող համակարգային կողմնակալությունն հաղթահարելու համար:

Դատական համակարգի առաքելությունը պետության ներքին նորմատիվային համակարգի, ինչպես նաև մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունների կատարման երաշխավորումն է ազգային դատարաններում և դատական մարմիններում, ուստի դատական համակարգը պետք է երաշխավորի իրավունքներից օգտվելու հնարավորությունը՝ զերծ որևէ խտրականությունից, այդ թվում՝ սեռի հիմքով խտրականությունից: Դատավորներն այս կարևոր դերն են կատարում յուրաքանչյուր անգամ, երբ երաշխավորում են արդարադատության և արդար դատաքննության արդար և հավասար հասանելիությունը: Ակնկալվում է, որ դատավորները պետք է կատարեն այս դերը յուրաքանչյուր անգամ, երբ նրանցից պահանջվում է լուծել կողմերի միջև ծագած վեճերը, քննության առնել գործերը, որոշումներ կայացնել դատարաններում կիրառվելիք ընթացակարգերի վերաբերյալ և ընդհանրապես, երբ նրանք մեկնաբանում են օրենքը:

Գենդերային հավասարությունը և դատական համակարգը հետազոտողները երկու հիմնական տեսությունով են հիմնավորում այս ոլորտում կանանց ներկայացվածությունն ավելացնելու անհրաժեշտությունը: Առաջին տեսության համաձայն՝ կին դատավորները հակված են կայացնել այնպիսի դատական ակտեր, որոնք նպաստավոր են սոցիալական հավասարության հաստատման և կանանց դերի բարձրացման նախաձեռնություններին աջակցելու տեսակետներից: Երկրորդ տեսության համաձայն՝ գենդերային հավասարությունը դատական համակարգում կարևոր է դատական կառույցների նկատմամբ հանրային վստահությունը բարձրացնելու տեսակետից:

Դրանից զատ, հավասարության և արդարության սկզբունքների հիման վրա մշակվել են որոշակի փաստարկներ, որոնց համաձայն կանայք պետք է ունենան հանրային որոշումների կայացմանը մասնակցելու հավասար հնարավորություններ, ուստի նրանց բացակայությունը սասանում է ինստիտուտների ժողովրդավարական լեգիտիմությունը: Կին դատավորների ներկայությունն ավելացնում է դատական համակարգի ժողովրդավարական լեգիտիմությունը, քանի որ այն դատարանները, որտեղ կան կանայք, ավելի լիարժեքորեն են ներկայացնում ողջ հասարակությունը: Ավելին, կին դատավորների ներկայությունը վկայում է դատավորի պաշտոնի ձգտող կին իրավաբանների մասնագիտական գործունեության ոլորտում ունեցած հնարավորությունների հավասարության մասին՝ միաժամանակ ցույց տալով, որ դատավորների նշանակման գործընթացներն արդար են, արժանիքահենք և ոչ խտրական:

Պետությունները միջազգային իրավունքի համաձայն պարտավոր են կոնկրետ քայլեր ձեռնարկել բոլոր հանրային ինստիտուտներում գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարման ուղղությամբ՝ բացահայտելով և վերացնելով կանանց հավասար մասնակցության ճանապարհին առկա իրավական և գործնական խոչընդոտները, ինչպես նաև նախաձեռնողական քայլեր կատարելով կանանց հավասար ներկայացվածության ապահովման ուղղությամբ:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (ԿՆԽՎԿ) պետություններին կոչ է անում ձեռնարկել բոլոր պատշաճ միջոցները քաղաքական և հանրային կյանքում կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման ուղղությամբ, ի թիվս այլ միջոցների, ձեռնարկելով հատուկ միջոցառումներ և իրագործելով աջակցող քաղաքականություններ: ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի մի քանի Ընդհանուր հանձնարարականներ, օրինակ՝ թիվ 23, 25, 33 Ընդհանուր հանձնարարականները, մասնակից պետություններին կոչ են անում ապահովել կանանց հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացմանը, այդ թվում՝ դատական համակարգում:

Մի քանի այլ փաստաթղթերում ևս վերահաստատվում է քաղաքական և հանրային կյանքում արդարադատության ոլորտի կին մասնագետների հավասար ներկայացվածության կարևորությունը. դրանցից են Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, ինչպես նաև Կանանց

կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովի, Եվրոպայի խորհրդի, Իրավունքի գերակայության հարցերով գլխավոր ասամբելայի բարձրաստիճան ժողովի, Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողի և այլոց ընդունած փաստաթղթերը: Դրանք պետություններին կոչ են անում միջոցներ ձեռնարկել ոլորտի ներսում և ընդհանրապես ողջ հասարակությունում գեներային հավասարությունը երաշխավորող դատական համակարգ ապահովելու ուղղությամբ: Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը հռչակում են, որ պետությունները պարտավոր են «ապահովել, որպեսզի կանայք ունենան դատավոր, փաստաբան կամ դատական համակարգի այլ ծառայող լինելու նույն իրավունքը, ինչ տղամարդիկ»,¹ և որ պետությունները «պարտավորվում են ընդունել դատական համակարգում գեներային հավասարակշռության հասնելու նպատակը՝ ի թիվս այլոց սահմանելով կոնկրետ թիրախներ և իրականացնելով միջոցառումներ կանանց թիվն էապես բարձրացնելու ուղղությամբ՝ նպատակ ունենալով ապահովել տղամարդկանց և կանանց հավասար ներկայացվածությունը՝ անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև հատուկ պոզիտիվ գործողությունների միջոցով»:² Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովը³ ընդգծում է որոշումների կայացման գործում տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցության նպատակի կարևորությունը ժողովրդավարությունն ամրապնդելու և կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու տեսակետից: Եվրոպայի խորհուրդը 2003 թվականի հանձնարարականում⁴ ընդգծում է, որ որոշումներ կայացնող ցանկացած մարմնում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը պետք է կազմի առնվազն 40%: Ավելին, Եվրոպայի խորհրդի 2018-2023 թվականների գեներային հավասարության ռազմավարության⁵ նպատակներից է աջակցել անդամ պետություններին, որպեսզի վերջիններս ապահովեն կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացմանը:⁶ Հանրային կյանքում գեներային հավասարության մասին ՏՀՀԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականում մի շարք տարբերակներ են թվարկվում, որոնցով կարելի է ապահովել առաջնորդական հնարավորությունների հավասար հասանելիությունը, այդ թվում նաև՝ դատական համակարգում:

Գեներային հավասարությունն երաշխավորված է նաև Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգում: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրված է, որ կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներից է: «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում ամրագրվում է հնարավորությունների հավասարությունը և օրենքի առջև հավասար վերաբերմունք ստանալու սկզբունքը: Հայաստանն առաջընթաց է արձանագրել՝ Ընտրական օրենսգրքում ամրագրելով որոշակի կոմեր, որոնք խթանում են կանանց մասնակցությունը որոշումներ կայացնող պաշտոններում: Գեներային քվոտաներ նախատեսվել են նաև դատական համակարգի համար:⁷ Հայաստանի Հանրապետությունում գեներային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի նպատակներից է կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը ղեկավար պաշտոններում և որոշումներ կայացնող պաշտոններում:

Չնայած որոշակի ձեռքբերումներին՝ գեներային մարտահրավերները պահպանվում են, այդ թվում՝ դատական ոլորտում, որտեղ գեներային զգալի անհավասարակշռություն գոյություն ունի բոլոր մակարդակներում: Հայաստանում դատավորների ընդհանուր թիվը 244 է. նրանցից 26.6%-ը կին է, 73.4%-ը՝ տղամարդ: Կին դատավորների տոկոսաբաժինը նվազում է ավելի բարձր ատյաններում: Այսպես.

- ▶ առաջին ատյանի 183 դատավորների 27.3%-ը կին է, 72.7%-ը՝ տղամարդ,
- ▶ երկրորդ ատյանի 44 դատավորների 25%-ը կին է, 75%-ը՝ տղամարդ,

1. Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագիր, պարբ. 232. (Մ):
 2. Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագիր, պարբ. 190 (ա):
 3. Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովի 41-րդ նիստ, 1997թ.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/41sess.htm>
 4. Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի 2003թ. հանձնարարականը Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին,
<https://rm.coe.int/1680519084>
 5. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>
 6. Եվրոպայի խորհրդի Գեներային հավասարության 2018-2023 թթ. ռազմավարությունը, թիվ 4 ռազմավարական նպատակ:
 7. Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքը, հոդված 76, մաս 3, հոդված 109, մաս 5:

- ▶ երրորդ ատյանի 17 դատավորների թվում կանայք ընդամենը 24% են կազմում, տղամարդիկ՝ 76%:

Գենդերային անհավասարակշռությունն ավելի մեծ է առաջին ատյանի մասնագիտացված դատարաններում՝ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանների համեմատ.

- ▶ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանների 147 դատավորների թվում կանայք 29.9%-ն են, տղամարդիկ՝ 70.1%-ը,
- ▶ առաջին ատյանի մասնագիտացված դատարանների 36 դատավորների թվում կանայք ընդամենը 16.7%-ն են, տղամարդիկ՝ 83.3%-ը:

Պալատների և դատարանների 18 նախագահից միայն 2-ն է կին, այսինքն՝ բարձրաստիճան պաշտոններում կանայք ընդամենը 11.1%-ն են, տղամարդիկ՝ 88.9%-ը⁸:

Բարձրագույն դատական խորհրդի 10 անդամից միայն 1-ն է կին, այսինքն՝ կանայք խորհրդի կազմում 11.1% են, տղամարդիկ՝ 88.9%: Միակ կին անդամն ընտրվել է Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից, մինչդեռ Ազգային ժողովի կողմից ընտրված ոչ դատավոր անդամների թվում կանայք չկան:

Այնուամենայնիվ, ինչ վերաբերում է դատավորների օգնականներին, ապա նրանց թվում գենդերային անհավասարակշռությունն ի օգուտ կանանց է: 257 օգնականի 66.1%-ը կին է, 33.9%-ը՝ տղամարդ:

Այս անհավասար համատեքստում սույն հետազոտությամբ փորձ է արվել պարզել դատական համակարգում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության հիմնական խոչընդոտները, ինչպես նաև Հայաստանում ավելի գենդերահավասար արդարադատության համակարգ ունենալու հնարավորությունները:

Հետազոտությամբ պարզվել է, որ դատական համակարգում կանանց առաջ ծառայած խոչընդոտները նման են հանրային կյանքի այլ ոլորտներում հանդիպող խոչընդոտներին. աշխատանքային և անձնական պարտականությունների համատեղումը, պահպանվող գենդերային կարծրատիպերը, ընտանեկան չվճարվող խնամքի բեռը:⁹ Սույն հետազոտությամբ արձանագրվել է նաև տղամարդկանց կողմից ավանդաբար զբաղեցվող պաշտոնները զբաղեցնելու՝ կանանց դժվարության հետ կապված խոչընդոտը, մինչդեռ երբ կանայք դառնում են դատավոր, նրանք հաճախ չեն նշանակվում քրեական դատարանների դատավորներ: Հասարակությունում «կանանց» և «տղամարդկանց» աշխատանքների վերաբերյալ առկա կարծրատիպերը և գենդերային չգիտակցված կողմնակալությունը տարածված են նաև արդարադատության ոլորտում՝ դրսևորվելով աշխատանքի բաժանման և կանանց ու տղամարդկանց հանդեպ ունեցած տարբերակված ակնկալիքներով: Տվյալները ցույց են տալիս, որ Հայաստանի դատական համակարգի բոլոր երեք ատյաններում քրեական դատավորների ընդհանուր թիվը 85 է, և նրանցից միայն 16-ն (այսինքն՝ 18.8%) են կին դատավորներ: Իգական սեռի 16 քրեական դատավորից 12-ն առաջին ատյանում են, 3-ը՝ վերաքննիչ դատարանում, 1-ը՝ Վճռաբեկ դատարանում:

Սույն հետազոտությամբ հայտնաբերվել են նաև դատական համակարգում կանանց կարիերայի առաջխաղացման խոչընդոտները, դրանք են առաջխաղացման հարցում գենդերային հավասարակշռությունն ապահովող արդյունավետ քաղաքականության բացակայությունը, ընտրող հանձնաժողովներում տղամարդկանց գերակշռումը և առաջխաղացման որոշումներում գենդերային կողմնակալությունը, ինչպես նաև ժամանակի անբավարարությունը, որն անհամամասնորեն ավելի շատ ազդում է կանանց վրա, քանի որ բարձրաստիճան պաշտոններն աշխատանքի ավելի ինտենսիվ պայմաններ են պահանջում, և կանայք ժամանակի սղության ավելի լուրջ խնդիր ունեն, քանի որ նրանք աշխատանքից զատ կրում են նաև ընտանեկան պարտականությունների լրացուցիչ բեռը: Հետաքրքիր է նկատել, որ կանանց ցածր ներկայացվածությունը հաճախ վերագրվում է հենց իրենց՝ կանանց: Հետազոտության մասնակիցներն համարում են, որ հնարավորություններն հավասար են, սակայն կանայք չեն ցանկանում կրել դատական համակարգում բարձր պաշտոններից բխող ծանր բեռը: Գենդերային կարծրատիպերն հաճախ

8. Սույն հետազոտությունն իրականացնելուց հետո, համաձայն Հանրապետության նախագահի 2021թ. ապրիլի 30-ի հրամանագրի, ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի նախագահ է նշանակվել կին դատավոր: Այսպիսով, 2021թ.-ին պալատների և դատարանների 18 նախագահից կին է 3-ը:

9. Չվճարվող խնամքն անհատի կողմից կատարվող ներընտանեկան խնամքի աշխատանքն է՝ կերակուր պատրաստելը, մաքրելը, երեխաներին կամ տարեցներին խնամելը: Որպես կանոն կանայք անհամամասնորեն ավելի շատ ժամանակ են ծախսում խնամքի չվճարվող աշխատանքի վրա, քան տղամարդիկ: Աղբյուրը՝ SCD4. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

դժկամություն են առաջացնում կանանց հանդեպ, երբեմն հենց կանանց կողմից, ովքեր խուսափում են դատական համակարգում զբաղեցնել բարձր և ղեկավար պաշտոններ: Գենդերային այդ կարծրատիպերը և անհավասարությունները, որոնք գոյություն ունեն նաև հանրության լայն շրջանակներում, գենդերային բացահայտ կամ քողարկված կողմնակալության են հանգեցնում դատական համակարգում, ինչը խոչընդոտում է կանանց կարիերայի առաջխաղացումը և նրանց հավասար ներկայացվածությունը ղեկավար պաշտոններում:

Սույն հետազոտությամբ պարզվել է, որ դատական համակարգում գենդերային հավասարության մասով դիրքորոշումների և ընկալումների հետ կապված խոչընդոտներ կան: Մասնակիցներից շատերը խնդիր չեն համարում գենդերային անհավասարակշռության առկայության փաստը դատական համակարգում: Նրանցից շատերը կանանց ներգրավման և առաջխաղացման ճանապարհին որևէ խոչընդոտ չեն տեսնում և պնդում են, որ կանայք ունեն նույն հնարավորությունները, ինչ տղամարդիկ: Մասնակիցներից շատերն համարում են, որ կանանց մասնակցության ավելացման դեպքում որևէ էական փոփոխություն տեղի չի ունենա դատական համակարգում:

Մասնակիցների մեծ մասն անհրաժեշտ չի համարում աշխատանքային և անձնական պարտականությունների համատեղումն հնարավոր դարձնելու նպատակով գենդերազգային քաղաքականությունների կամ սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարի քաղաքականության և բողոքարկման ներքին մեխանիզմների մշակումը և ներդրումը: Նրանք անհրաժեշտ չեն համարում նաև դատական համակարգում գենդերային հավասարության ոլորտային ռազմավարական մոտեցման կամ գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագրի մշակումը և ներդրումը: Մասնակիցներից շատ քչերն են անհրաժեշտ համարում Կին դատավորների միության գոյությունը:

Թեպետ հարցման մասնակիցների մեծ մասն համարում է, որ գենդերային քվոտաները կարող են արդյունավետ մեխանիզմ լինել դատական համակարգում կանանց մասնաբաժինն ավելացնելու տեսանկյունից, որակական հետազոտության մասնակիցները չեն ողջունել այդ գաղափարը: Նրանք համարում են, որ Հայաստանի դատական համակարգը կանանց մասնակցության հետ կապված որևէ խնդիր չունի, ուստի գենդերային քվոտաներ անհրաժեշտ չեն Հայաստանում, մինչդեռ դրանք կարող են կիրառելի լինել այն պետություններում, որոնցում կանայք դատական համակարգում խոչընդոտների են հանդիպում իրենց մասնակցության հարցում: Քննարկումների ժամանակ գենդերային քվոտաները բնորոշվել են որպես «արիեստական», «վիրավորական» և «նվաստացուցիչ» կին դատավորների համար և որպես որակյալ թեկնածուների նշանակումը սահմանափակող միջոցներ:

Սույն հետազոտությամբ պարզվել է, որ դատական համակարգի ներկայացուցիչների ճնշող մեծամասնությունը երբևէ չի մասնակցել գենդերային հավասարության թեմայով վերապատրաստման դասընթացների: Որակական հետազոտության մասնակիցների մեծամասնությունը և հարցվածների ավելի քան մեկ երրորդն համարում են, որ դատավորներն Հայաստանում գենդերային հավասարության թեմայով կարողությունների կատարելագործման կամ իրազեկության բարձրացման կարիք չունեն:

Հայաստանի դատական համակարգում արձանագրված գենդերային հավասարության մարտահրավերներն հաղթահարելու նպատակով մշակվել են հետևյալ առաջարկությունները:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 1. ՄՆԱԿԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՆՈՎՄԱՆ ՈՒՋՄԱԿԱՐԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐ

Դատական համակարգի կողմից պետք է ընդունվեն Գենդերային հավասարության ռազմավարություն և գործողությունների ծրագիր՝ ընդգրկելով դատական համակարգի գործունեության բոլոր ուղղությունները և արդյունավետորեն հակազդելով գենդերային մարտահրավերներին: Դրանց իրագործման պատասխանատուները պետք է անհրաժեշտ խորհրդատվություն ստանան: Գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագրի արդյունավետ իրագործումն ապահովելու համար անհրաժեշտ ֆինանսական, նյութական և մարդկային ռեսուրսները պետք է հասանելի դարձվեն: Դատական համակարգի ներսում պետք է ապահովվել իրազեկության բարձրացումը և Գենդերային հավասարության ռազմավարության և գործողությունների ծրագրի լայն տարածումը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 2. ԱԿԵԼԱՑՆԵԼ ԿԱՆԱՆՑ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՍՆԱԿԱՐԳՈՒՄ

Որպեսզի ավելի մեծ թվով կանայք մուտք գործեն դատական համակարգ, առաջարկվում է հանրության իրազեկման ակտիվ աշխատանքներ իրականացնել իրավաբանական ֆակուլտետների ուսանողների և իրավաբանական միությունների շրջանում՝ թիրախավորելով

հատկապես սոցիալական տարբեր խավերի կանանց, երկարաժամկետ հարաբերություններ ապահովել այդ միությունների հետ, ինչպես նաև ամրապնդել և ներկայացնել գենդերային տեսանկյունից հավասարակշռված դատական համակարգի հեղինակությունը և աշխատել դատական աշխատանքի վերաբերյալ գոյություն ունեցող բացասական պատկերացումները (օրինակ՝ ճկուն ռեժիմով աշխատելու անհնարինությունը, մեկուսացվածությունը և այլն) վերացնելու ուղղությամբ: Իրազեկության բարձրացման քարոզարշավի հաջողությունն ապահովելու համար առաջարկվում է ընտրել օրինակելի կերպար ունեցող կին դատավորների, ովքեր կարող են սոցիալական տարբեր խավերի կանանց ոգեշնչել, որպեսզի վերջիններս դիմեն դատավոր դառնալու համար:

Պետք է իրագործվեն մի շարք այլ միջոցառումներ ևս, մասնավորապես՝ որակավորման գրավոր քննության արդյունքները ստուգող գնահատման հանձնաժողովի կազմում գենդերային հավասարակշռությունն ապահովելու պահանջը, ընտրության գենդերազգային սկզբունքների թեմայով վերապատրաստման կազմակերպումն այդ հանձնաժողովի անդամների համար, ինչպես նաև հարցազրույցի վարման գենդերազգային ուղենիշների մշակումն ընտրող հանձնաժողովների համար:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 3. ԶԵՎԱՎՈՐԵԼ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԱՌԱՋԻԱԴԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՀԱՎԱՍՐ ՄԵՆԱՆԻՉՄՆԵՐ ԴՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Այս նպատակին հասնելու համար պետք է աջակցել կանանց կարիերայի առաջխաղացման հնարավորություններին, մասնավորապես, ներդնել մենթորության համակարգ, ինչպես նաև առաջնորդության և կարողությունների զարգացման ծրագրեր իրագործել կանանց և տղամարդկանց համար, դատական համակարգում ներկայացնել և տարածել իգական և արական սեռերի ազդեցիկ առաջնորդների պատմությունները՝ ներկայացնելով, թե ինչպես է կերտվել նրանց մասնագիտական առաջընթացի ուղին, և հաջողության այդ պատմությունները տարածել դատական համակարգի բոլոր ներկայացուցիչների շրջանում:

Պետք է քայլեր ձեռնարկել ապահովելու համար կանանց բավարար ներկայացվածությունն առաջխաղացման ցուցակներում: Կանանց իրավունքների մասին իմացությունը և գենդերային հավասարության նպատակին հավատարմությունը պետք է ներառված լինեն դատավորների առաջխաղացման չափանիշների ցանկում: Պետք է կազմակերպել ընտրության գենդերազգային սկզբունքների թեմայով վերապատրաստում գնահատման հանձնաժողովի անդամների համար, ինչպես նաև մշակել հարցազրույցի վարման գենդերազգային ուղենիշներ հարցազրույցները վարող հանձնաժողովների համար: Առաջարկվում է նաև հետադարձ տեղեկատվություն տրամադրել չընտրված թեկնածուներին:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 4. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅՈՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ԴԱՏԸՆԹԱՑՆԵՐ

Անհրաժեշտ է իրագործել գենդերային հավասարության թեմայով իրազեկության բարձրացման և կարողությունների զարգացման ծրագրեր արդարադատության ոլորտի բոլոր մասնագետների համար՝ գենդերային կարծրատիպերը վերացնելու և արդարադատության համակարգի բոլոր բաղադրիչներում գենդերային տեսանկյունն արտացոլելու նպատակով:

Բացի դրանից, պետք է կազմակերպել մասնագիտական վերապատրաստում նվիրված մարդու իրավունքներին վերաբերող միջազգային իրավական փաստաթղթերի՝ ներառյալ Կանանց Նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի և ԿՆԻՎԿ-ի հանձնաժողովի որոշումների, ինչպես նաև կանանց նկատմամբ խտրականությունն արգելող ազգային օրենսդրության կիրառմանը:

Ավելին, պետք է աջակցել արդարադատության համակարգում կարծրատիպերի և գենդերային կողմնակալության բացասական հետևանքների վերաբերյալ քննարկումների կազմակերպմանը, ինչպես նաև ձևավորել գենդերազգային աշխատանքային մշակույթ դատական նիստերի դահլիճներում:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 5. ՆԵՐԴՆԵԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔԻ ՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՈՄԱՆ ՄԵՆԱՆԻՉՄՆԵՐ ԴՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Հույժ կարևոր կլինի գենդերային հավասարության քննարկումներում անդրադառնալ նաև աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման մեխանիզմների ընկալմանը՝ այդ մեխանիզմները ներկայացնելով որպես հնարավորություն, որի միջոցով դատական համակարգը կարող է տեղեկանալ նոր աշխատատեղի առավելությունների մասին, օրինակ՝

հավաքելով և տարածելով տվյալներ այն մասին, թե աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության բարելավումն ինչպես է անդրադառնում աշխատանքով բավարարվածության և արտադրողականության վրա: Բացի դրանից, դատավորներին և դատական համակարգի այլ աշխատողներին պետք է խրախուսել, որպեսզի նրանք օգտվեն մայրության և հայրության արձակուրդների հնարավորություններից: Ցանկալի է խթաններ նախատեսել, որպեսզի տղամարդիկ օգտվեն հայրության արձակուրդ վերցնելու արդեն իսկ գոյություն ունեցող հնարավորությունից:

Պետք է աջակցել աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման նախաձեռնություններին, որոնք պետք է արձագանքեն աշխատողների տարաբնույթ կարիքներին և աշխատանքում հնարավոր ամենատարբեր իրավիճակներին: Նման նախաձեռնությունները կարող են ներառել աշխատանքային ժամանակի կազմակերպման տարբեր մեխանիզմներ՝ ճկուն աշխատաժամեր և հեռավար աշխատանք, աշխատանքային ժամերի տևողությունը ժամանակավորապես կրճատելու հնարավորությունը և այլն: Դրանք պետք է լայնորեն տարածվեն դատական համակարգի ներսում: Ավելին, աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման արդյունքում աշխատանքով բավարարվածության մասին դատավորներից և աշխատողներից ստացվող հետադարձ կապը պետք է ներառել դատարանների ղեկավարների աշխատանքի գնահատման չափանիշների ցանկում:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 6. ԽԹԱՆԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ ԴՏԱԿԱՆ ՀՄՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Այս նպատակին հասնելու համար մի քանի միջոցառումներ է անհրաժեշտ ձեռնարկել, այդ թվում՝ խտրականության և ոտնձգությունների մասին բողոքների ներկայացման մեխանիզմներ ստեղծել դատական համակարգում, էթիկայի և դատավորի վարքագծի կանոնագրքում ներառել հղումներ գենդերազգային գործելակերպի սկզբունքներին, ապահովել գենդերազգային բառամթերքի օգտագործումը դատական նիստերի դահլիճներում և հանրության հետ հաղորդակցության այլ իրավիճակներում, աջակցել կանանց մասնագիտական խմբերին կանանց ընդհանուր շահերն առաջ մղելու հարցում և այդ խմբերի միջոցով խթանել ցանցային համագործակցության, փոխօգնության և մասնագիտական աշխատանքում կանանց առջև ծառայող դժվարությունների քննարկման հնարավորությունները, ջատագովել կանանց իրավունքները և արդարադատության հավասար մատչելիությունը, զարգացնել կարողությունները, մշակել կրթական ծրագրեր և ուղենիշային նյութեր, իրականացնել գենդերային հավասարության խնդիրների տարաբնույթ վերլուծություններ:

2. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Գենդերազգային դատական համակարգի կայացումը բոլոր մարդկանց իրավունքների լիարժեք և ոչ խտրական իրագործման, ինչպես նաև տեղերում գենդերային հավասարության ապահովման անհրաժեշտ նախապայման է»:¹⁰

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցող
Գաբրիելա Նաուլ¹²

Գենդերային հավասարության հասնելը խիստ կարևոր է Եվրոպայի խորհրդի առաքելությունն իրագործելու համար, որը մարդու իրավունքների երաշխավորումն է, ժողովրդավարության պահպանումը և իրավունքի գերակայության պաշտպանությունը:

Անկախ դատական համակարգի ամբողջականությունը և արդյունավետությունը ժողովրդավարական կառավարման կարևորագույն բաղադրիչներն են: «Այն հասարակությունները, որտեղ կանայք դուրս են թողնված հանրային կյանքից և որոշումների կայացումից, չեն կարող բնորոշվել որպես ժողովրդավարական հասարակություններ»:¹³ Հավասար արդարության էությանը բնորոշ է հասարակությունը ներկայացնել իր ամբողջության մեջ: Հիրավի, դատական համակարգի կազմը պետք է արտացոլի հասարակության կազմը, որպեսզի ընկալվի որպես իրավաչափ համակարգ, որն ի գործ է ապահովել հավասարությունն օրենքի առջև: Ավելին, «բազմազանության ավելացումը դատական համակարգում հարստացնում է դատական ակտերը պատճառաբանելու կարողությունը՝ ընդգրկելով հասարակական տարաբնույթ համատեքստերը ու փորձառությունները և արձագանքելով դրանց»:¹⁴

Կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը որոշումներ կայացնող մարմիններում մարդու իրավունք է, որն ամրագրված է մարդու իրավունքներին վերաբերող հիմնարար բոլոր փաստաթղթերում: Այն նաև լավ կառավարման առանցքային բաղադրիչն է: Այն արդարության և հավասար հնարավորությունների խնդիր է, որը կարևորագույն նշանակություն ունի գենդերային հավասարության ուղղությամբ առաջընթաց արձանագրելու տեսանկյունից: Կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը դատական համակարգում «իսկապես խիստ կարևոր է ոչ միայն նրանց հզորացման, այլ նաև ողջ հասարակության առաջընթացի համար»:¹⁵ Առանց գենդերային կողմնակալության և խտրականության այլ դրսևորումների գործող դատարանները կարող են լինել հասարակական փոփոխությունների հզոր շարժիչ ուժը:

Վերջին տասնամյակների ընթացքում կանանց թիվը դատական համակարգում զգալիորեն ավելացել է ողջ աշխարհում: Բազմաթիվ պետություններում իրավաբանական ֆակուլտետներում սովորողների մոտ կեսն իգական սեռի ներկայացուցիչներ են: ՏՀԶԿ երկրներում պրոֆեսիոնալ դատավորների ավելի քան 54%-ը կին է, սակայն, միևնույն է, կանայք թերևորկայացված են դատական համակարգի բարձր պաշտոններում: Այսպես, ՏՀԶԿ երկրներում կանայք գերագույն դատարանների դատավորների թվում 33.6% են կազմում, ցածր ատյանների դատարանների նախագահների թվում՝ 45.9%-ը, վերաքննիչ դատարանների նախագահների թվում՝ 28%-ը, իսկ բարձր ատյանների դատարանների նախագահների թվում՝ 18.6%-ը:¹⁶ Եվրոպական պետություններում կանանց միջին մասնաբաժինը դատավորների թվում 51% է, սակայն կին դատավորները թվով թերևորկայացված են ավելի բարձր ատյանների դատարաններում: Գերագույն

10. Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի զեկույցը. <https://cutt.ly/OkyMxMt>

11. Հատուկ զեկուցողի մանդատը՝ կապված դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերի հետ, սահմանվել է 1994 թվականին ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի կողմից: Այդ մանդատը ստեղծվել է արձանագրելու համար ոտնձգությունները դատավորների, փաստաբանների և դատախազների անկախության նկատմամբ, մշտադիտարկելու համար նրանց անկախության պաշտպանության և ամրապնդման ուղղությամբ ձեռք բերված առաջընթացը, կոնկրետ առաջարկություններ ներկայացնելու համար պետություններին և այլ սուբյեկտներին և բացահայտելու համար դատական համակարգի անկախության բարելավման ուղիները: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/SRJudgeslawyersIndex.aspx>

12. Տիկին Գաբրիելա Նաուլը Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողի գործառնությունը կատարել է 2009-ից 2015 թվականների ընթացքում:

13. ԿՆԽՎԿ-ի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարական, պարբ. 14:

14. Women and the Judiciary, Geneva Forum Series no.1: Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողովի գումարած՝ Դատավորների և իրավաբանների 2013 թվականի ժնկյան ֆորումի նյութերը:

15. ԿՆԽՎԿ-ի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարական, պարբ. 17:

16. <https://bit.ly/2N0paAF>

դատարանների դատավորների թվում միջին հաշվով ընդամենը 35%-ն է կին, իսկ բոլոր երեք ատյանների նախագահների թվում կանայք ընդամենը 33% են կազմում:¹⁷

2016 թվականի տվյալներով¹⁸ Եվրոպայի խորհրդի 43 անդամ պետությունից 12-ում (28%)¹⁹ կանանց տոկոսաբաժինը բարձր/գերազույն դատարաններում եղել է 40-ից 60%-ի միջակայքում: Պետություններից չորսում կանանց տոկոսաբաժինը բարձր/գերազույն դատարաններում եղել է ավելի քան 60%:²⁰ Ավելին, 13 պետությունում (30%) կանանց տոկոսաբաժինը բարձր/գերազույն դատարաններում եղել է 30-ից 39.9%-ի միջակայքում: Ուսումնասիրված պետությունների մոտավորապես կեսում կին դատավորների տոկոսաբաժինը եղել է 30-ից 60%-ի միջակայքում, որը գերազանցում է այն վեց պետության (14%) ցուցանիշը, որոնցում կին դատավորների տոկոսաբաժինը եղել է 20%-ից ցածր:

Եվրոպայի խորհրդի 2016 թվականի տվյալներով՝ Հայաստանն այն պետությունների թվում է եղել, որոնցում կանանց ներկայացվածությունը բարձր/գերազույն դատարաններում մոտ 20% է, մասնավորապես՝ 2016 թվականին եղել է 23.5%, որն ընդամենը 2.5%-ով է ավելացել 2005 թվականի տվյալների համեմատ:

Կանանց միջին տոկոսաբաժնի համեմատությունն ըստ նշանակման մեթոդի ցույց է տալիս, որ ակնհայտ կապ կարծես գոյություն չունի: Այն պետություններում, որոնցում դատավորները նշանակվում են պետության ղեկավարի կողմից, կին դատավորների թիվն ընդհանուր թվի մեջ միջինը 35.3% է, իսկ այն պետություններում, որոնցում դատավորները նշանակվում են կառավարության ղեկավարի կողմից, կին դատավորների թիվն ընդհանուր թվի մեջ 27.8% է: Այն պետություններում, որոնցում դատավորները նշանակվում են դատական համակարգի բարձրագույն խորհրդի կողմից, կին դատավորների թիվն ընդհանուր թվի մեջ 32% է: Այն պետություններում, որոնցում որևէ այլ մարմին է նշանակում դատավորներին, կին դատավորների թիվն ընդհանուր թվի մեջ 34.9% է: Հարկ է հաշվի առնել, որ նշանակման որոշ մեթոդների վերաբերյալ արված դիտարկումները խիստ սահմանափակ են եղել (օրինակ՝ այն պետությունների թիվը, որոնցում դատավորները նշանակվում են կառավարության ղեկավարի կողմից, ընդամենը երկուսն են եղել), ուստի, բերված այս եզրահանգումների նկատմամբ պետք է որոշակի զգուշավորություն ցուցաբերել:

Եվրոպայի խորհրդի 32 պետությունից²¹ յոթը (ընդհանուրի 21.9%-ը)²² 2016 թվականին հասել են սահմանադրական դատարանների համար ընդունված 40%-ի նվազագույն թիրախին: Եվս յոթ պետություն (21.9%) եղել է 30-ից 39.9%-ի միջակայքում: Պետություններից տասում (31.3%) սահմանադրական դատարանում կին դատավորների թիվը դատավորների ընդհանուր թվի մեջ չի գերազանցել 20%-ը: Սահմանադրական դատարաններից երեքում²³ ընդհանրապես չեն եղել կին դատավորներ: 2016 թվականի տվյալներով՝ Հայաստանում կին դատավորների տոկոսաբաժինը կազմել է 22.2%: Նախկինում չունենալով կին դատավորներ՝ երկիրը 2016 թվականին հասել է 22%-ի: 2020 թվականի դրությամբ Հայաստանի սահմանադրական դատարանի 9 դատավորից միայն մեկն է կին (11.1%):

Եվրոպայի խորհրդի 33 պետությունից 12-ը²⁴ 2016 թվականին գերազանցել են դատական համակարգի բարձրագույն խորհրդի կազմում կանանց 40%-ի թիրախային ցուցանիշը: Երեք պետությունում (9%) կանանց ներկայացվածությունը եղել է 30%-ից 39%-ի միջակայքում: Եվ վերջապես, 33 պետությունից 10-ում դատական համակարգի բարձրագույն խորհրդի կազմում կանանց ներկայացվածությունը եղել է 20%-ից ցածր, ընդ որում՝ այդ 10 պետությունից 3-ում դատական համակարգի բարձրագույն խորհուրդը կազմված է եղել բացառապես արական սեռի ներկայացուցիչներից:²⁵

Հաշվի առնելով, որ դատական համակարգը պետք է լինի մարդու իրավունքների և իրավունքի գերակայության առաջամարտիկը, ինչպես նաև՝ իր կազմում ապահովի այն հասարակության լիարժեք ներկայացվածությունը, որին ծառայում է, խիստ կարևոր է ամբողջ աշխարհում որոշակի մեխանիզմներ գտնել՝ օգնելով, որպեսզի կին դատավորներն հաղթահարեն մասնագիտական այս ոլորտում արդյունավետ մասնակցության և կարիերայի առաջխաղացման ճանապարհին առկա խոչընդոտները:

17. <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/women-in-the-judiciary>

18. «Կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը որոշումների կայացմանը» վերլուծական գեկույց (2016 թվականի տվյալներ), Եվրոպայի խորհրդի Գեներալիսի հավասարության հանձնաժողով:

19. Բոսնիա և Հերցեգովինա, Հունաստան, Հունգարիա, Իռլանդիա, Մոլդովայի Հանրապետություն, Սերբիա, Սլովակիայի Հանրապետություն և Թուրքիա:

20. Բուլղարիա, Լատվիա, Լյուքսեմբուրգ և Չեռնոգորիա:

21. Եվրոպայի խորհրդի այլ պետությունների վերաբերյալ տվյալներ չկան:

22. Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Ֆրանսիա, Լատվիա, Սերբիա, Սլովենիա և Մակեդոնիա:

23. Մոլդովայի Հանրապետություն, Սան Մարինո և Թուրքիա:

24. Բելգիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Դանիա, Հունաստան, Հունգարիա, Լատվիա, Չեռնոգորիա, Լորվեգիա, Սլովենիա, Իսպանիա և Ուկրաինա:

25. Անդորրա, Իսլանդիա և Լիդտենշտեյն:

3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Սույն հետազոտությունն իրականացվել է Եվրոպայի խորհրդի «Աջակցություն դատական բարեփոխումների իրականացմանը՝ Հայաստանում դատական իշխանության անկախության և արհեստավարժության ամրապնդումը» ծրագրի շրջանակում: Ծրագիրն աջակցում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից նախաձեռնված և իրագործվող դատական բարեփոխումներին: Ի թիվս այլ խնդիրների, ծրագրի նպատակներից է կին դատավորների հզորացումը՝ դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում գենդերային հավասարակշռություն ապահովելու միջոցով հավասարության հասնելու համար:

Սույն հետազոտության ընդհանուր նպատակն է պարզել, թե գենդերային ինչ մարտահրավերներ կան Հայաստանի դատական համակարգում, ուսումնասիրել գենդերային անհավասարությունների պատճառները և հետևանքները, ինչպես նաև ավելի իրազեկված և գենդերազգային լուծումներ առաջարկել անհավասարության հայտնաբերված խնդիրներին:

Հետազոտության հիմնական խնդիրներն են.

- ▶ Գնահատել գենդերային հավասարակշռությունն Հայաստանի դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում,
- ▶ Պարզել դատական համակարգում կանանց կարիերայի առաջխաղացումը կանխող հիմնական խոչընդոտները,
- ▶ Գնահատել կանանց մասնակցության և կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունները դատական համակարգում,
- ▶ Առաջարկել դատական համակարգում կանանց հավասար ներկայացվածության և կարիերայի առաջխաղացման բարելավման մեխանիզմներ:

Սույն հետազոտության մեջ ներկայացված են նաև դատական համակարգում գենդերային հավասարության իրավական հիմքերը, ինչպես նաև՝ դատական համակարգում գենդերային հավասարակշռության առավելությունները և դրա անհրաժեշտությունն հաստատող փաստարկները:

4. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հաշվի առնելով խնդիրները՝ սույն հետազոտության մեջ կիրառվել են հետազոտության քանակական և որակական մեթոդները:

Որակական հետազոտությունը ներառել է երկու մեթոդ.

1. խորքային հարցազրույցներ դատական համակարգի առանցքային տեղեկատուների հետ,
2. ֆոկուս խմբերի քննարկումներ դատական համակարգի ներկայացուցիչների հետ:

Քանակական հետազոտությունն իրականացվել է առցանց հարցման միջոցով:

Ավելին, փաստաթղթերի ուսումնասիրության միջոցով վերլուծվել են միջազգային և ներպետական վերաբերելի իրավական դաշտերը:

Մշակվել են հետազոտական հետևյալ գործիքները. (1) հարցաշար առանցքային տեղեկատուների համար, (2) հարցաշար ֆոկուս խմբերի քննարկումների համար, (3) հարցաշար առցանց հարցման համար:

Ֆոկուս խմբերի հինգ քննարկում է անցկացվել Հայաստանի դատական համակարգի, ՀԿ-ների և համալսարանների 36 ներկայացուցչի մասնակցությամբ:

1. Դատավորների առաջին խումբը կազմված է եղել Հայաստանի առաջին ատյանի դատարանների 8 դատավորից, որոնցից 3-ը եղել են տղամարդ դատավորներ մարզերից, 5-ը՝ կին դատավորներ (2 կին դատավոր մարզերից և 3 կին դատավոր Երևանից):

2. Դատավորների երկրորդ խումբը կազմված է եղել Հայաստանի առաջին ատյանի դատարանների 5 դատավորից, որոնցից 3-ը եղել են տղամարդ դատավորներ (1 տղամարդ դատավոր Երևանից, 2-ը՝ մարզերից), 2-ը՝ կին դատավորներ (Երևանից):

3. Դատավորների օգնականների խումբը կազմված է եղել դատավորների 7 օգնականից, այդ թվում՝ 2-ը (1 տղամարդ և 1 կին)՝ Վճռաբեկ դատարանից, դատավորի 1 կին օգնական վերաքննիչ դատարանից, 4-ը (3 կին և 1 տղամարդ)՝ առաջին ատյանի դատարաններից (սրանցից 2-ը՝ մարզերից):

4. Ուսանողների խումբը կազմված է եղել Երևանի պետական համալսարանի, Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի, Հայաստանի ֆրանսիական համալսարանի և Հայ-ռուսական համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետների ավարտական կուրսի 7 ուսանողից (4 կին և 3 տղամարդ):

5. Փորձագետների և ՀԿ-ների ներկայացուցիչների խումբը կազմված է եղել 7 մասնակցից (5 կին և 2 տղամարդ), մասնավորապես՝ Կանանց աջակցման կենտրոնից, «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ից, Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայից և «Իրավունքի Եվրոպա միավորում»-ից:

Ֆոկուս խմբերի քննարկումներն անցկացվել են առցանց եղանակով՝ 2020 թվականի դեկտեմբերի 4-ից մինչև 11-ն ընկած ժամանակահատվածում: Յուրաքանչյուր քննարկումը տևել է մոտ 2-ական ժամ: Քննարկվել է 15 հարց:

Ինչ վերաբերում է առանցքային տեղեկատուներին, ապա հարցազրույցներ են անցկացվել ընդհանուր թվով 13 անձի հետ՝

- ▶ 2 անդամ Բարձրագույն դատական խորհրդի (ԲԴԽ) կազմից՝ ներառյալ 1 կին և 1 տղամարդ,
- ▶ 2 դատավոր Վճռաբեկ դատարանից՝ ներառյալ 1 կին և 1 տղամարդ,
- ▶ 3 դատավոր վերաքննիչ դատարանից՝ ներառյալ 2 կին և 1 տղամարդ,
- ▶ 4 դատավոր առաջին ատյանի դատարաններից՝ ներառյալ 2 կին և 2 տղամարդ (2 դատավոր Երևանի դատարանից, 2 դատավոր մարզային դատարաններից),
- ▶ 2 փորձագետ, ովքեր զբաղվում են Հայաստանի դատական համակարգի խնդիրներով:

Հարցազրույցներն անցկացվել են առցանց եղանակով՝ 2020 թվականի նոյեմբերի 28-ից մինչև դեկտեմբերի 11-ն ընկած ժամանակահատվածում: Յուրաքանչյուրը տևել է մոտ 1-ական ժամ: Հարցազրույցների մասնակիցներից յուրաքանչյուրին ուղղվել է 21 հարց:

Առցանց հարցմանը մասնակցել է 89 հոգի՝ դատավորներ և օգնականներ (ընդհանուր թվի 17.76%-ը): Նրանցից 57%-ը եղել է իգական սեռի, 43%-ը՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ հետևյալ մարմիններից.

- ▶ 62 դատավոր Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի, վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարաններից (դատավորների ընդհանուր թվի 21.3%-ը),
- ▶ դատավորի 27 օգնական Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի, վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարաններից (դատավորի օգնականների ընդհանուր թվի 9.7%-ը):

Պատասխանի մի քանի տարբերակներ պարունակող 23 հարց և լրացուցիչ մեկնաբանություններ կամ առաջարկներ ենթադրող մեկ հարց է ուղղվել մասնակիցներին: Առցանց հարցումն անցկացվել է 2020 թվականի նոյեմբերի 30-ից դեկտեմբերի 12-ն ընկած ժամանակահատվածում:

Սույն հետազոտության մեթոդաբանությունը, քանակական և որակական վերլուծության գործիքները և հետազոտությունը մշակվել են միջազգային փորձագետ տիկին Նինո Ջանաշիայի կողմից:²⁶

Քանակական և որակական տվյալների հավաքագրումը կատարվել և համապատասխան զեկույցները պատրաստվել են ազգային փորձագետ տիկին Լիլիթ Պետրոսյանի կողմից:²⁷

26. Տիկին Ջանաշիան մասնագիտանում է գեներային հավասարության և կանանց հզորացման հարցերով՝ որպես միջազգային և ազգային փորձագետ աշխատելով մի քանի պետություններում տարբեր միջազգային կազմակերպությունների, այդ թվում՝ ՄԱԿ-ի կանանց կազմակերպության, ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի, ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի, ՊԳԿ-ի, Եվրամիության, Եվրոպայի խորհրդի, Ազգային ժողովրդավարական ինստիտուտի (NDI) և այլոց համար: Տիկին Ջանաշիան կանանց նկատմամբ բռնության, կանանց տնտեսական հզորացման, կանանց քաղաքական մասնակցության, դատական, կրթական, տրանսպորտային, մարզական, մշակութային և բնապահպանական ոլորտներում գեներային հավասարության խնդիրներին առնչվող աշխատանքի 10 տարվա փորձ ունի: Տիկին Ջանաշիան միջազգային և եվրոպական իրավունքի մագիստրոսի և իրավունքի և քաղաքագիտության բակալավրի աստիճաններ է ստացել Ֆրանսիայի «University Paris Ouest Nanterre la Défense» համալսարանից, ինչպես նաև՝ մարդու իրավունքների պաշտպանության դիպլոմ Փարիզի «Ecole Nationale d'Administration (ENA)» ինստիտուտից:

27. Տիկին Պետրոսյանն իրավունքի մագիստրոս է, գիտությունների թեկնածու: Մասնագիտանում է դատական համակարգի խնդիրների գնահատման գծով և ունի դատական բարեփոխումների ոլորտում աշխատանքի վեց տարվա փորձ: 2017 թվականից սկսած տիկին Պետրոսյանը դատական օրենսգրքի և քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի մշակման աշխատանքային խմբերի անդամ է: 2019 թվականից սկսած նա անդամակցում է վարչական դատավարության օրենսգրքի մշակման աշխատանքային խմբին, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության դատաիրավական բարեփոխումների ռազմավարության (2019-2023թթ.) իրագործման աշխատանքային խմբին:

5. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Սույն հետազոտության ընդհանուր նպատակն է պարզել, թե գենդերային ինչ մարտահրավերներ կան Հայաստանի դատական համակարգում, ուսումնասիրել գենդերային անհավասարությունների պատճառները և հետևանքները, ինչպես նաև ավելի իրազեկված և գենդերազգայուն լուծումներ առաջարկել անհավասարության հայտնաբերված խնդիրներին:

Այդ նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ է առաջին հերթին պատասխանել հետևյալ հարցին. ինչն է պետությանը պարտավորեցնում գենդերային հավասարություն ապահովել դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում: Այլ կերպ ասած, գենդերահավասար դատական համակարգին վերաբերող իրավական ինչ հիմքեր են նախատեսված միջազգային իրավունքի մեջ՝ ներառյալ իրավունքի ոչ պարտադիր աղբյուրներում, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության ներպետական իրավական դաշտում: Առաջին գլխում տրվում են այս հարցերի պատասխանները, ինչպես նաև՝ երկրի գենդերային հավասարության համատեքստի համառոտ նկարագրությունը: Երկրորդ գլխում ուսումնասիրվում են դատական համակարգում գենդերային հավասարակշռության առավելությունների և դրական կողմերի հետ կապված հարցապնդումները՝ ներկայացնելով կիրառելի փաստարկները և հիմնավորումները: Երրորդ գլխին համառոտ անդրադառնում է Հայաստանի դատարանակազմությանը, ինչպես նաև՝ ներկայացնում տվյալների մանրակրկիտ գենդերային բացվածքը, որը վկայում է դատական համակարգի բոլոր աստիճաններում և բոլոր մակարդակներում գենդերային զգալի անհավասարակշռության առկայության մասին՝ հատկապես բարձր պաշտոններում: Երրորդ գլխում, այսպիսով, հիմնվելով սույն հետազոտության շրջանակում կատարված դրական և քանակական հետազոտությունների վրա, փորձ է արվում հասկանալ Հայաստանի դատական համակարգում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության ճանապարհին առկա խոչընդոտները և պատճենները: Չորրորդ գլխում փորձ է արվում պարզել երկրում գենդերահավասար դատական համակարգ ունենալու հնարավորությունները և ուղիները: Եվ վերջապես, հինգերորդ գլխում ներկայացված են համապատասխան առաջարկությունները:

6. ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

6.1. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՇՏԸ

Դետոյությունները միջազգային իրավունքի համաձայն պարտավոր են կոնկրետ քայլեր ձեռնարկել բոլոր հանրային ինստիտուտներում գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարման ուղղությամբ՝ բացահայտելով և վերացնելով կանանց հավասար մասնակցության ճանապարհին առկա իրավական և գործնական խոչընդոտները, ինչպես նաև նախաձեռնողական քայլեր կատարելով կանանց հավասար ներկայացվածության ապահովման ուղղությամբ:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի 1979 թվականի կոնվենցիայի (ԿՆԽՎԿ) 7-րդ հոդվածի²⁸ համաձայն՝ մասնակից պետությունները պարտավոր են «ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը երկրի քաղաքական ու հասարակական կյանքում»: Այդ առումով՝ Նրանք պարտավոր են երաշխավորել «կառավարության քաղաքականության մշակմանը և իրագործմանը մասնակցելու, հանրային պաշտոն զբաղեցնելու և կառավարության մակարդակում հանրային բոլոր գործառնությունները կատարելու՝ կանանց իրավունքը»: ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարականի համաձայն՝ «երկրի քաղաքական և հանրային կյանքը լայն հասկացություն է, որը վերաբերում է քաղաքական իշխանության իրականացմանը, մասնավորապես՝ օրենսդիր, դատական, գործադիր և վարչական լիազորությունների իրականացմանը»:²⁹

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարականում³⁰ նշվում է, որ «միայն տղամարդկանց կողմից մշակվող քաղաքականությունները և միայն տղամարդկանց կողմից կայացվող որոշումներն արտացոլում են մարդկային փորձառության և ներուժի միայն մեկ մասը: Հասարակության արդար և արդյունավետ կազմակերպման համար անհրաժեշտ է հասարակության բոլոր անդամների ներառումը և մասնակցությունը: Այն հասարակությունները, որոնցում կանայք դուրս են թողնված հանրային կյանքից և որոշումների կայացումից, չեն կարող բնորոշվել որպես ժողովրդավարական հասարակություններ: Ժողովրդավարության հասկացությունն իրական և դինամիկ իմաստ և տևական ազդեցություն կունենա միայն այն ժամանակ, երբ քաղաքական որոշումների կայացմանը մասնակցեն և կանայք, և տղամարդիկ՝ այդ որոշումների կայացման մեջ հավասար չափով հաշվի առնելով կանանց և տղամարդկանց շահերը»:³¹

ԿՆԽՎԿ-ի 7-րդ հոդվածի արդյունավետության ապահովման համար անհրաժեշտ միջոցառումները պետք է երաշխավորեն հավասարության ճանապարհին առկա խոչընդոտների հաղթահարումը և հանգեցնեն կանանց համար հանրային պաշտոն զբաղեցնելու հավասար իրավունքի գործնական երաշխավորմանը՝ ներառելով պաշտոնում ընտրության և նշանակման՝ կանանց ուղղված ընթացակարգեր, որոնք կլինեն բաց և բողոքարկման ենթակա, կանանց

28. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

29. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի Ընդհանուր հանձնարարական (ԸՀ) 23, պարբ. 5. <https://bit.ly/3shzBA8>

30. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի համաձայն: Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու պահի դրությամբ հանձնաժողովը կազմված էր 18 անդամից, իսկ երբ Կոնվենցիան վավերացվեց կամ ընդունվեց 35-րդ անդամ պետության կողմից՝ 23 փորձագետից, ովքեր Կոնվենցիայով նախատեսված ոլորտում բարոյական բարձր հեղինակություն և մասնագիտական որակներ ունեցող անձինք են: Փորձագետներն ընտրվում են մասնակից պետությունների կողմից՝ վերջիններիս քաղաքացիների թվից: Նրանք հանձնաժողովի կազմում պաշտոնավարում են անձնական կարգավիճակով: Ընդ որում՝ փորձ է արվում կազմի մեջ ապահովել քաղաքակրթային և իրավական համակարգերի տարբեր տեսակների ներկայացվածությունը և աշխարհագրական համահավասար ներկայացվածությունը: Հանձնաժողովն հանձնարարականներ է ներկայացնում կանանց վրա ազդող բոլոր այն խնդիրների վերաբերյալ, որոնց մասնակից պետություններն Հանձնաժողովի կարծիքով պետք է ավելի շատ ուշադրություն դարձնեն:

31. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 23, պարբ. 13 և 14:

Նկատմամբ խտրականությունն արգելող արդյունավետ օրենսդրության, ինչպես նաև կանանց ներկայացվածությունը և մասնակցությունը խրախուսող ռազմավարությունների գոյությունը:³²

ԿՆԽՎԿ-ի 4-րդ հոդվածը խրախուսում է 7-րդ հոդվածի լիարժեք կատարումն ապահովող ժամանակավոր հատուկ միջոցառումների իրագործումը: 4-րդ հոդվածը մասնակից պետություններին կոչ է անում «ընդունել ժամանակավոր հատուկ միջոցներ՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց միջև փաստական հավասարության ապահովման արագացմանը»:³³ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարականում նշվում է, որ խոչընդոտները պաշտոնապես վերացնելու և հանրային կյանքում տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցությունը խրախուսող ժամանակավոր հատուկ միջոցառումների իրագործումը կարևոր նախապայմաններ են իրական հավասարության հասնելու համար: Ուստի, այն պետություններին կոչ է անում սահմանել ժամանակավոր հատուկ միջոցներ՝ ապահովելու համար կանանց հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացմանը, այդ թվում՝ դատական համակարգում:³⁴

Ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումն իսկապես իրական գենդերային հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ ռազմավարության մասն է համարվում: Էական տարբերություն կա ֆորմալ գենդերային հավասարության (որը ենթադրում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքների իրավական ճանաչումը՝ ներառելով մարդու բոլոր իրավունքներից և հիմնական ազատություններից օգտվելը և իրականացնելը, ինչպես նաև քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ որևէ այլ ոլորտում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքն ապահովող միջոցները) և իրական գենդերային հավասարության միջև: Վերջինս գենդերային ֆորմալ հավասարության և վերջնարդյունքի համակցումն է՝ նշանակելով, որ հավասարությունը իրավունքում, կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունները և հավասար վերաբերմունքը գումարվում է ազդեցության, արդյունքների և վերջնարդյունքների հավասարությանը:

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 33 Ընդհանուր հանձնարարականը մասնակից պետություններին կոչ է անում «դիմակայել և վերացնել կին մասնագետների մասնակցության ապահովման ճանապարհին առկա խոչընդոտները դատական համակարգի բոլոր մարմիններում և մակարդակներում, և ձեռնարկել միջոցառումներ՝ ներառյալ ժամանակավոր հատուկ միջոցառումներ, ապահովելու համար կանանց հավասար ներկայացվածությունը դատական համակարգում և իրավակիրառ ալլ մեխանիզմներում՝ որպես դատավորներ, մագիստրոսներ, դատախազներ, հանրային պաշտպաններ, փաստաբաններ, վարչարարներ, հաշտարարներ, իրավապահ մարմինների ծառայողներ, դատական և քրեակատարողական մարմինների ծառայողներ և փորձագետներ, ինչպես նաև՝ մասնագիտական այլ կարգավիճակներում»:³⁵ Ավելին, թիվ 33 Ընդհանուր հանձնարարականում ընդգծվում է դատական համակարգում կարողությունների զարգացման կարևորությունը և պետություններին առաջարկվում է միջոցներ ձեռնարկել արդարադատության համակարգի բոլոր աշխատողների համար՝ ներառյալ իրազեկության բարձրացման և կարողությունների զարգացման ծրագրերի տեսքով, որպեսզի վերացվեն գենդերային կարծրատիպերը և գենդերային տեսակետն արտացոլվի արդարադատության համակարգի գործունեության բոլոր ուղղություններում:³⁶

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովը թիվ 25 Ընդհանուր հանձնարարականում մասնակից պետություններին կոչ է անում ընդունել ժամանակավոր հատուկ միջոցառումներ՝ ուղղված կանանց վիճակի բարելավման արագացմանը, որպեսզի հնարավոր լինի հասնել տղամարդկանց հետ փաստացի կամ իրական հավասարության, և որպեսզի ի կատար ածվեն այն համակարգային, հասարակական և մշակութային փոփոխությունները, որոնք անհրաժեշտ են կանանց նկատմամբ խտրականության նախկին և ներկայի ձևերը և հետևանքները շտկելու համար:³⁷ Հանձնաժողովն ընդգծում է իրական գենդերային հավասարության կարևորությունը, որը սահմանվում է որպես արդյունքների հավասարություն, ընդ որում՝ արդյունքները կարող են իրենց բնույթով լինել քանակական և/կամ որակական, որպեսզի կանայք տարբեր ոլորտներում օգտվեն իրենց իրավունքներից տղամարդկանց համեմատ խելամտորոն հավասար ներկայացվածությամբ, ստանան նույն չափի եկամուտ և հավասար լինեն որոշումների կայացման և քաղաքական ազդեցության տեսանկյունից:³⁸

32. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 23, պարբ. 45, 46:
33. Այդ միջոցառումները կվերացվեն այն ժամանակ, երբ հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակներն իրականություն կդառնան:
34. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 23, պարբ. 15:
35. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 33, պարբ. 15. <https://bit.ly/2Xw43bF>
36. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 33, պարբ. 29:
37. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 25, պարբ. 15 <https://bit.ly/39IQAsw>
38. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 25, պարբ. 15:

Դե-յուրե հավասարության և դե-ֆակտո հավասարության տարբերությունն է այն կարևորագույն խնդիրը, որն ընդգծված է Պեկինի հռչակագրում և Գործողությունների ծրագրում (1995)³⁹, որոնք⁴⁰ վերահաստատում են քաղաքական և հանրային կյանքում կին մասնագետների հավասար ներկայացվածության կարևորությունը՝ հռչակելով, որ պետությունները պարտավոր են «ապահովել, որպեսզի կանայք ունենան դատավոր, փաստաբան կամ դատական այլ աշխատող լինելու նույն իրավունքը, ինչ՝ տղամարդիկ»⁴¹, ինչպես նաև՝ «հանձն առնել, որ կհռչակեն դատական համակարգում գեղեցիկ հավասարակշռության հասնելու նպատակը...», այդ թվում՝ սահմանելով կոնկրետ թիրախներ և իրագործելով կոնկրետ միջոցառումներ, որոնց արդյունքում էապես կավելանա կանանց թիվը և կանայք և տղամարդիկ ներկայացված կլինեն հավասար չափով, ընդ որում՝ անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկելով պոզիտիվ գործողություններ»⁴²։ Ավելին, Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը կոչ են անում պետություններին մարդու իրավունքների վերաբերյալ գեղեցիկագույն կրթություն և ուսուցում կազմակերպել դատական համակարգի ներկայացուցիչների համար, որպեսզի վերջիններս կարողանան ավելի արդյունավետ կերպով կատարել իրենց հանրային պարտականությունները⁴³։

Կառավարման բոլոր օղակներում կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցության կարևորությունը վերահաստատվել է Կայուն զարգացման նպատակների մեջ⁴⁴ (ԿՁԼ-ներ), մասնավորապես՝ 5-րդ (գեղեցիկ հավասարություն և կանանց հզորացում) և 16-րդ (խաղաղություն, արդարադատություն և ուժեղ ինստիտուտներ) նպատակների մեջ։ Թիվ 5.5 թիրախը պետություններին կոչ է անում ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և առաջնորդության հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում։ Թիվ 16.7.1 ցուցանիշը վերաբերում է «հանրային կառույցներում (պետական և տեղական օրենսդիր մարմիններ, հանրային ծառայություն և դատական համակարգ) պաշտոնների բաշխմանը (ըստ տարիքի, սեռի, հաշմանդամության և բնակչության խմբերի)՝ դա համեմատելով բաշխման պետական ցուցանիշների հետ», որը վկայում է այն մասին, որ համաշխարհային հանրությունն իրավունքի գերակայության ամրապնդման և կայուն զարգացման հասնելու տեսանկյունից շատ կարևոր է համարում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածությունը դատական համակարգում։

Ավելին, Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովն⁴⁵ 1997 թվականին իր 41-րդ նիստում ընդունել է Համաձայնեցված եզրակացությունները (1997/2)⁴⁶, որոնցում շեշտվում է որոշումների կայացմանը տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցության կարևորությունը ժողովրդավարության ամրապնդման և կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու տեսանկյունից։ Հանձնաժողովը վերահաստատել է այնպիսի միջոցառումներ մշակելու և իրագործելու անհրաժեշտությունը, որոնք կլուծեն որոշումների կայացման մեջ կանանց թերներկայացվածության խնդիրը։

Հավասար և հավասարակշռված մասնակցություն հասկացությունը նախատեսված է Եվրոպայի խորհրդի «Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը» հանձնարարականում⁴⁷, որի համաձայն՝ խիստ կարևոր է «հակառակ սեռի կրիտիկական զանգվածի» ներկայացվածություն ունենալ որոշումներ կայացնող մարմիններում, որպեսզի վերջիններս հավասար չափով հաշվի առնեն կանանց և տղամարդկանց շահերը։ Առաջարկվող նվազագույնը 40% է, այսինքն՝ կանանց կամ տղամարդկանց ներկայացվածությունը քաղաքական և հանրային կյանքում որոշումներ կայացնող մարմիններում չպետք է 40%-ից պակաս լինի։

39. Պեկինի հռչակագիրը բանաձև էր, որն ընդունվեց ՄԱԿ-ի կողմից Կանանց հարցերով չորրորդ համաշխարհային կոնֆերանսի ավարտին՝ 1995 թվականի սեպտեմբերի 15-ին։ <https://cutt.ly/Dky5RLy>

40. <https://bit.ly/38B3IQE>

41. Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, պարբ. 232. (m)

42. Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, պարբ. 190 (a)

43. Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, պարբ. 232 (i)

44. Կայուն զարգացման 17 նպատակն ընդունվել է ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի կողմից՝ նպատակ ունենալով հասնել դրանց նախքան 2030 թվականը։ <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/>
Դրանք ներառված են ՄԱԿ-ի բանաձևում, որն ընդունված է անվանել «2030-ի օրակարգ»։ «A/RES/70/1 - Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development», <https://cutt.ly/lky52vH>

45. Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովը ՄԱԿ-ի տնտեսական և սոցիալական խորհրդի (ECOSOC) հանձնաժողովներից է։

46. Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովի 45-րդ նիստը, 1997թ., <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/41sess.htm>

47. Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի 2003 թվականի հանձնարարականը «Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը», <https://rm.coe.int/1680519084>

Ազգային և միջազգային մակարդակներում իրավունքի գերակայության մասին ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի բարձրաստիճան հանդիպման 2012 թվականի հռչակագրում⁴⁸ ընդգծվում է, որ «դատական համակարգի անկախությունը, անկողմնակալությունը և ամբողջականությունը կարևորագույն նախապայման է իրավունքի գերակայությունն ապահովելու և արդարադատության իրականացման մեջ խտրականությունը բացառելու տեսանկյունից»: Հռչակագրում նաև «կարևոր է համարվում ապահովել, որպեսզի կանայք տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքի հիման վրա լիարժեք օգտվեն իրավունքի գերակայության առավելություններից, և որպեսզի օրենքի միջոցով երաշխավորվեն նրանց հավասար իրավունքները և լիարժեք և հավասար մասնակցությունը, այդ թվում՝ պետական կառավարման ինստիտուտներում և դատական համակարգում»:

Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողովը (Geneva forum No.1 on “Women and Judiciary”⁴⁹) համարում է, որ գենդերահավասարակշռված և գենդերազգային դատական համակարգ ունենալու նպատակները բխում են դատական համակարգի անկախության ընդհանուր միջազգային չափանիշներից և հավասարության և խտրականության բացառման սկզբունքների հիման վրա կանանց իրավունքների երաշխավորման միջազգային իրավական պահանջներից:⁵⁰

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողը⁵¹ համարում է, որ «գենդերազգային դատական համակարգը բոլոր անձանց մարդու իրավունքների լիարժեք և խտրականությունից զերծ իրականացման, ինչպես նաև գործնականում գենդերային հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ նախադրյալ է»: Գենդերազգային դատական համակարգ ձևավորելու նպատակով Հատուկ զեկուցողն առաջարկում է «գնահատել դատական համակարգի կառուցվածքը և կազմը՝ ապահովելու համար կանանց բավարար ներկայացվածությունը և ստեղծելու համար անհրաժեշտ պայմաններ դատական համակարգում գենդերային հավասարության երաշխավորման և դատական համակարգի կողմից գենդերային հավասարության նպատակի առաջ մղման համար»: Հատուկ զեկուցողը պետություններին կոչ է անում կանանց դիտարկել որպես «կարևորագույն սուբյեկտներ արդարադատության իրականացման գործընթացում» և ապահովել կանանց բավարար ներկայացվածությունը դատական համակարգում, ինչպես նաև՝ գենդերային բաղադրիչն արտացոլել դատական համակարգում, այսինքն՝ «կանանց և տղամարդկանց բազմաթիվ տարբեր դերերն հաշվի առնել դատական համակարգի գործունեության կազմակերպման մեջ, այդ թվում՝ դատական ոլորտի ամենօրյա աշխատանքների և ընդհանուր պլանավորման մեջ»:

Հանրային կյանքում գենդերային հավասարության մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականը կարևոր գործիք է, որը առաջնորդելու հնարավորությունների հավասար հասանելիությունն երաշխավորող մի շարք տարբերակներ է նախատեսում, այդ թվում՝ դատական համակարգում: Այդ հանձնարարականով նախատեսվում են մի շարք միջոցառումներ, որոնցով կարելի է բարելավել արդյունավետորեն կառավարելու ինստիտուցիոնալ կարողությունը և գենդերային հավասարությունն արտացոլել պետական քաղաքականության բոլոր բնագավառներում: ՏՀԶԿ-ն առաջարկում է դիտարկել հանրային կյանքում որոշումներ կայացնող պաշտոններում գենդերահավասարակշռված ներկայացվածության ապահովման տարբեր միջոցառումներ՝ ձգտելով ավելացնել կանանց մասնակցությունը կառավարման բոլոր օղակներում», այդ թվում՝ դատական համակարգում, մասնավորապես՝ պետական կարգավորման համապարփակ միջոցառումներով խթանելով բազմազանությունը, ապահովելով պետական բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու և դատավոր նշանակվելու հնարավորությունների հավասար հասանելիությունը, ապահովելով հավասարակշռությունն աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև և աշխատանքը կազմակերպելով այնպես, որ հնարավոր լինի այն համատեղել ընտանեկան կյանքի հետ, ինչպես նաև՝ խթանելով աշխատանքի գենդերազգային պայմանների երաշխավորումը, աջակցելով կարողությունների զարգացման և առաջնորդական կատարելագործման ծրագրերի իրականացմանը, մենթորության, ցանցային համագործակցության և վերապատրաստման այլ ծրագրերի կազմակերպմանն հանրային ինստիտուտներում, ներկայացնելով օրինակելի

48. Գլխավոր ասամբլեայի բանաձև թիվ A/RES/67/1, ընդունման ամսաթիվը՝ 30/11/2012, պարբ. 13 և 16:

<https://www.refworld.org/docid/50c5e6e02.html>

49. <https://www.icj.org/geneva-forum-series-no-1-women-and-the-judiciary/>

50. Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի (ՔՔԻՄԴ) 2-րդ և 3-րդ հոդվածներ, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (ԿՆԽՎԿ), մասնավորապես՝ 1-ին և 2-րդ հոդվածներ, ինչպես նաև Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի (ՏՄԻՄԴ) 2-րդ և 3-րդ հոդվածներ:

51. Հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

կանանց կերպարներն հանրային կյանքում և խրախուսելով տղամարդկանց ակտիվ ներգրավումը գենդերային հավասարության ուղղությամբ տարվող աշխատանքներին»։ ՏՀԶԿ-ն խորհուրդ է տալիս նաև գենդերային հավասարակշռության կանոնավոր մշտադիտարկում իրականացնել հանրային կառույցներում, այդ թվում՝ ղեկավար պաշտոններում։ ՏՀԶԿ-ի հանձնարարականի նպատակներն են. (i) գենդերային հավասարության բաղադրիչը ներառել համապատասխան պետական քաղաքականությունների և բյուջեների մշակման, իրագործման և գնահատման փուլերում, (ii) երաշխավորել գենդերային հավասարության համար հաշվետու լինելու գործելակերպը և վերահսկողական մեխանիզմները, ինչպես նաև գենդերային հավասարության մեխանիզմները ներառելով կառավարական մարմիններում և կառավարական մարմինների միջև իրագործվող բոլոր ծրագրերում, (iii) ապահովել գենդերահավասարակշռված ներկայացվածություն հանրային կյանքում որոշումներ կայացնող պաշտոններում՝ խրախուսելով կանանց ավելի ակտիվ մասնակցությունը կառավարման բոլոր օղակներում, ինչպես նաև խորհրդարաններում, դատական մարմիններում և պետական այլ կառույցներում, (iv) համարժեք միջոցներ ձեռնարկել՝ բարելավելու համար գենդերային հավասարությունն հանրային հատվածի աշխատողների թվակազմում, (v) սերտացնել միջազգային համագործակցությունը՝ շարունակաբար կազմակերպելով գենդերային հավասարության վերաբերյալ գիտելիքի, քաղված դասերի և լավագույն փորձի փոխանակում և գենդերային հավասարության ծրագրեր իրագործելով պետական կառույցներում։

Կանանց համար արդարադատության հավասար մատչելիությունը⁵² և կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը հանրային որոշումների կայացմանը⁵³ Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարության կարևորագույն նպատակների թվում են։⁵⁴ Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունն ապահովելու հարցում անդամ պետություններին ցուցաբերվող աջակցությունը, այդ թվում՝ գենդերային բաղադրիչի ներառման ռազմավարությունների և քաղաքականությունների միջոցով, Եվրոպայի խորհրդի կարևոր գերակայություններից է։ Այդ աջակցությունը ցուցաբերվում է գենդերային քվոտաները խթանելու, գենդերային կարծրատիպերի դեմ պայքարելու և որոշումների կայացման միջավայրի գենդերային զգայունությունը բարելավելու ճանապարհով։⁵⁵

6.2. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՇՏԸ ԵՎ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ⁵⁶ ամրագրված է գենդերային հավասարության իրավունքը։ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածով երաշխավորվում է բոլորի հավասարությունն օրենքի առջև։ 30-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ «կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են»։ Կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներից է (հոդված 86)։

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը,⁵⁷ որն ընդունվել է 2013 թվականին, ամրագրում է հնարավորությունների հավասարությունը և օրենքի առջև հավասար վերաբերմունքը՝ ընդգծելով հատկապես հանրային հատվածը, աշխատանքը, զբաղվածությունը, առողջապահությունը, կրթությունը և ընտրական իրավունքները (հոդվածներ 1 և 2), և ուղղակիորեն արգելելով անհավասար վարձատրությունը կամ աշխատանքի պայմանները՝ սահմանելով դա որպես ուղղակի խտրականության տեսակ (հոդված 6)։

Հայաստանն առաջընթաց ունի որոշումներ կայացնող պաշտոններում կանանց մասնակցությունը խթանող միջոցառումներ Ընտրական օրենսգրքում նախատեսելու առումով։ Նոր Ընտրական

52. Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարություն, ռազմավարական նպատակ թիվ 3։

53. Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարություն, ռազմավարական նպատակ թիվ 4։

54. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

55. Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարություն, ռազմավարական նպատակ թիվ 4։

56. <https://www.president.am/en/constitution-2015/>

57. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138982#>

օրենսգիրքը, որն ուժի մեջ է մտել 2016 թվականին,⁵⁸ նախատեսում է գենդերային քվոտաներ, որոնք նպաստում են կանանց ավելի ակտիվ մասնակցությանը երկրի քաղաքական կյանքում՝ միաժամանակ սահմանելով կանանց ներկայացվածության ավելի արդյունավետ քվոտա (կանանց 25%-ի չափով ներկայացվածությունը ընտրական մարմիններում՝ 20%-ի փոխարեն): Մինևս ժամանակ, նախատեսվել է աստիճանական մոտեցում՝ ավելի բարձր քվոտա սահմանելով 2021-ի համար (30%): Ավելին, կիրառվում է նաև ռոտացիայի մեխանիզմ, որի համաձայն կին պատգամավորի հրաժարականի կամ այլ պաշտոնի անցնելու դեպքում նրան փոխարինողը պետք է նույնպես կին լինի:

Գենդերային քվոտաներ նախատեսվել են նաև դատական համակարգի համար: Դատական օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն⁵⁹ գենդերային հավասարակշռությունն հաշվի է առնվում դատավորների թեկնածուների հավակնորդների ցուցակը կազմելիս, մասնավորապես՝ 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: Ավելին, Դատական օրենսգրքով գենդերային քվոտա է նախատեսվում Բարձրագույն դատական խորհրդի համար, մասնավորապես՝ Բարձրագույն դատական խորհրդում դատավոր անդամների սեռերի ներկայացվածության նպատակով մինևս սեռի ներկայացուցիչների թվակազմը հնարավորին չափ պետք է սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով (հոդված 76, 3-րդ մաս): Գենդերային քվոտան կիրառելի է Բարձրագույն դատական խորհրդի միայն դատավոր անդամների նկատմամբ, բայց ոչ Բարձրագույն դատական խորհրդի այն անդամների նկատմամբ, որոնք ընտրվում են Ազգային ժողովի կողմից:

2015 թվականին Հայաստանն ընդունել է Դատավորների թեկնածուների միջև գենդերային հավասարակշռությանը նպաստելու մասին 2015-2017 թվականների գործողությունների ծրագիրը:⁶⁰ Վերջինս նախատեսում է, ի թիվս այլ գործողությունների, (i) մոնիթորինգի իրականացում՝ պարզելու համար դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ տարբեր հասարակական խմբերում առկա մոտեցումները և կարծիքները, (ii) ուսումնական կյուբերի և ուսումնական թեմատիկ ծրագրերի մշակում՝ հիմնվելով միջազգային փորձի վերլուծության վրա, (iii) գենդերային հավասարության հետ կապված կարողությունների զարգացում, (iv) համագործակցություն տարբեր կրթական հաստատությունների, ՀԿ-ների և միջազգային կազմակերպությունների հետ, (v) աղջիկների և երիտասարդ կանանց շրջանում իրավաբանական մասնագիտությունների մատչելիության խթանում, (vi) դատական համակարգում գենդերային հավասարության խնդիրն նվիրված՝ իրազեկության բարձրացման նպատակ հետապնդող քննարկումների, կլոր սեղանների, սեմինարների կազմակերպում: ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում նշել է, որ գործողությունների ծրագիրը դրական զարգացում է երկրի համար:⁶¹

2019 թվականին ՀՀ կառավարությունն ընդունել է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը:⁶² Գերակա ոլորտների թվում են կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործումը, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում, սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարումը, կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնումը, այդ թվում՝ աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար նպաստավոր պայմանների ստեղծումը, գենդերով պայմանավորված խտրականության կանխումը, այդ թվում՝ կանանց քաղաքական ներկայացվածության ավելացման խթանումը և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարումը:

58. Հայաստանի Հանրապետության ընտրական օրենսգիրքը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143949#>

59. Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=146620#>

60. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=77173>

61. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, պարբ. 5, <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>

62. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904>

Հայաստանն ստանձնել է գենդերային հավասարության ապահովման միջազգային հանձնառություններ: Այն 1993 թվականին վավերացրել է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան (ԿՆԽՎԿ),⁶³ իսկ 2006 թվականին ստորագրել է Կոնվենցիային կից կամընտիր արձանագրությունը, որով ճանաչվում է ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովին բողոքներ ներկայացնելու հնարավորությունը և ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ ուսումնասիրություններ իրականացնելու իրավասությունը:⁶⁴

2001 թվականից լինելով Եվրոպայի խորհրդի անդամ՝ Հայաստանը միացել է նաև սեռով պայմանավորված խտրականության արգելքի սկզբունքը պարունակող մի շարք տարածաշրջանային պայմանագրերի, ինչպիսիք են Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան և Եվրոպական սոցիալական խարտիան: Հայաստանը պարտավորվել է կատարել Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարությունը:

2018 թվականին Հայաստանը ստորագրել է Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին (Ստամբուլյան կոնվենցիան) և մտադրություն հայտնել՝ վերջնականացնելու վավերացման գործընթացը 2019-ի մայիսին, սակայն այդ գործընթացը դեռևս չի հասցվել ավարտին:

Հայաստանի համար Եվրոպայի խորհրդի 2019-2022 թվականների գործողությունների ծրագիրը⁶⁵ ներառում է մի քանի միջոցառումներ, որոնք վերաբերում են մարդու իրավունքների և գենդերային հավասարության իրավական դաշտի բարելավմանը, ինչպես նաև որոշումների կայացմանը (այդ թվում՝ նաև դատական համակարգում) կանանց հավասար մասնակցությանը: Գործողությունների ծրագրի համաձայն՝ Եվրոպայի խորհրդը և Հայաստանը պայմանավորվել են առաջ մղել դատական համակարգի անկախությունը, թափանցիկությունը և արդյունավետությունը բարձրացնող բարեփոխումները, ներդաշնակել մարդու իրավունքների եվրոպական չափանիշների իրագործումը, մասնավորապես՝ խթանել գենդերային հավասարությունը: Գործողությունների ծրագրի մեջ նշվում է, որ դեռևս առկա են բազմաթիվ մարտահրավերներ, այդ թվում՝ գենդերային հավասարության և կանանց համար արդարադատության մատչելիության ճանապարհին պահպանվող իրավական, ինստիտուցիոնալ, սոցիալ-տնտեսական և մշակութային խոչընդոտները, ինչպես նաև իրավաբանական օգնության և աջակցման ծառայությունների սահմանափակ հասանելիությունը կանանց համար: Ձգտելով հաղթահարել այդ մարտահրավերները՝ Գործողությունների ծրագրով իրագրության բարձրացում և կարողությունների զարգացում է նախատեսվել դատական համակարգում և իրավապահ մարմինների շրջանում: Գործողությունների ծրագիրն անդրադառնում է նաև կանանց համար արդարադատության մատչելիության բարելավմանը, հատկապես՝ այն կանանց, ովքեր տուժել են բռնությունից և խոցելի վիճակում են, մասնավորապես՝ ապահովելով արդարադատության գործընթացի գենդերազգային բնույթը և բարելավելով տեղեկությունների և իրավաբանական օգնության հասանելիությունը: Գործողությունների ծրագիրն անդրադառնում է նաև կին դատավորների մասնակցության և առաջնորդության խթանմանը, դատական համակարգում կին դատավորների թվի ավելացմանը և կանանց համար արդարադատության հավասար մատչելիության երաշխավորմանը:

Գործողությունների ծրագիրը կնպաստի ՄԱԿ-ի Կայուն զարգացման նպատակների, հատկապես՝ 5-րդ նպատակի («գենդերային հավասարության հասնել և հզորացնել բոլոր կանանց և աղջիկներին») և 16-րդ նպատակի («խաղաղություն, արդարադատություն և ուժեղ ինստիտուտներ») իրագործմանը: Գենդերային հավասարության ապահովման և գենդերով պայմանավորված բռնության դեմ պայքարի գործողությունները նպաստում են 5.1 թիրախին («ամենուր վերջ դնել բոլոր կանանց և աղջիկների նկատմամբ գործադրվող խտրականության բոլոր ձևերին») և 5.2 թիրախին («վերացնել բոլոր կանանց և աղջիկների հանդեպ գործադրվող բռնության բոլոր ձևերը պետական և մասնավոր ոլորտներում, այդ թվում՝ թրաֆիքինգը և սեռական ու շահագործման այլ տեսակները»):

Չնայած առկա որոշ ձեռքբերումներին, ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովը Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում (2016թ.)⁶⁶ եզրակացրել է, որ երկիրը դեռևս անկարող է արդյունավետորեն ապահովել իրական

63. <https://bit.ly/3bEikev>

64. <https://bit.ly/2XDcstG>

65. <https://bit.ly/35C7Pog>

66. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 2016թ., պարբ. 8, <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>

գենդերային հավասարություն: Հանձնաժողովը նկատել է, որ չկան համապարփակ իրավական դրույթներ, որոնք կարգելին կանանց նկատմամբ խտրականությունը, և որ մասնակից պետությունը նախընտրում է գենդերաչեզոք քաղաքականությունները և ծրագրերը, որոնք հնարավոր է բավարար չափով չպաշտպանեն կանանց ուղղակի և անուղղակի խտրականությունից, խոչընդոտեն կանանց և տղամարդկանց միջև ֆորմալ և իրական հավասարության ձեռքբերումը, և հանգեցնեն կանանց իրավունքների ճանաչման և երաշխավորման հարցերի նկատմամբ հատվածական մոտեցման ձևավորմանը:

Երկրի գենդերային հավասարության մարտահրավերների մասին են վկայում համաշխարհային տարբեր դասակարգումներում երկրի զբաղեցրած ցածր դիրքերը: Գլոբալ գենդերային ճեղքվածքի ինդեքսի (անգլ.՝ «Global Gender Gap Index») տվյալներով⁶⁷, որով չափվում են ռեսուրսների և հնարավորությունների՝ գենդերով պայմանավորված ճեղքվածքները, Հայաստանն առաջընթաց ունի գենդերային հավասարության հարցում: Այնուամենայնիվ, նույն ինդեքսը վկայում է այն մասին, որ տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական ոլորտներում գոյություն ունեն գենդերով պայմանավորված ճեղքվածքներ: Հայաստանի Գենդերային ճեղքվածքի ինդեքսը 2020 թվականին եղել է 0.684, և այդ ցուցանիշով Հայաստանը 153 պետության շարքում զբաղեցրել է 98-րդ հորիզոնականը⁶⁸, ինչն ամենացածր ցուցանիշն է տարածաշրջանում՝ այլ պետությունների համեմատ, քանի որ Վրաստանը զբաղեցնում է 61-րդ հորիզոնականը, իսկ Ադրբեյջանը՝ 94-րդը: Հարևան երկրների շարքում ավելի ցածր ցուցանիշ ունի միայն Թուրքիան (153 պետության շարքում 130-րդն է):

Գենդերային հավասարության միջազգային հաջորդ ինդեքսը Սոցիալական ինստիտուտների և գենդերի ինդեքսն է (անգլ.՝ «Social Institutions and Gender Index», SIGI)⁶⁹, որն անդրադառնում է 120 պետության սոցիալական նորմերին, գործելակերպին և օրենքներին՝ գնահատելով, թե ինչպիսի հաջողություն ունեն նրանք գենդերով պայմանավորված խտրականության դեմ պայքարում: Այս ինդեքսի տվյալներով՝ Հայաստանում ցածր է գենդերային խտրականության մակարդակը՝ 28%⁷⁰ ըստ ինդեքսի 2019 թվականի տվյալների:⁷¹ SIGI ինդեքսով չափվում է չորս հիմնական բաղադրիչ՝ տարբեր ենթաբաղադրիչներով: 2019 թվականին Հայաստանը 33% է ստացել ընտանիքում խտրականության հետ կապված բաղադրիչի ներքո, 35%՝ ֆիզիկական անձեռնմխելիության բաղադրիչի ներքո, 23%՝ վերարտադրողական և ֆինանսական ռեսուրսների հասանելիության ներքո և 19%՝ քաղաքացիական ազատությունների բաղադրիչի ներքո: Արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշխատանքի և ընտանեկան կյանքի հավասարակշռման և կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելման համար իրավական դաշտի բարելավումն էլ ավելի կնվազեցնի գենդերով պայմանավորված խտրականությունը:⁷²

67. Գլոբալ գենդերային ճեղքվածքի ինդեքսով (անգլ.՝ «Global Gender Gap Index») չափվում է գենդերով պայմանավորված ճեղքվածքի մեծությունը չորս հիմնական ուղղությունում՝ տնտեսական մասնակցություն և հնարավորություններ, կրթական նվաճումներ, առողջություն և կյանք, և քաղաքական հզորացում:

68. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGDI/ռթիվ_2020.pdf

69. ՏՀՀԿ-ի զարգացման կենտրոնի Սոցիալական ինստիտուտների և գենդերի ինդեքսով (անգլ.՝ «Social Institutions and Gender Index», SIGI) 180 պետությունում չափվում է կանանց նկատմամբ խտրականությունը սոցիալական ինստիտուտներում: Հաշվի առնելով օրենքները, սոցիալական նորմերը և գործելակերպը՝ SIGI ինդեքսն ընդգրկում է գենդերային անհավասարությունը պայմանավորող խորքային գործոնները՝ նպատակ ունենալով տրամադրել քաղաքականությունների վերափոխման համար անհրաժեշտ տվյալներ: SIGI ինդեքսը նաև պաշտոնական տվյալների աղբյուր է ԿՀՆ 5.1.1-ի (անկախ իրավական դաշտի առկայությունից՝ խթանել, կիրարկել և մշտադիտարկել սեռի հիմքով հավասարությունը և խտրականության բացառումը) մշտադիտարկման համար:

70. Ավելի բարձր ցուցանիշը վկայում է ավելի մեծ անհավասարության մասին, ընդ որում՝ տոկոսները 0-ից 100-ի միջակայքում են:

71. Social Institutions and Gender Index, 2019 Report for Armenia: <https://cutt.ly/jkuga6k>

72. Social Institutions and Gender Index: SIGI 2019 Regional Report for Eurasia. Paris. <https://www.genderindex.org/ranking/>

7. ՓԱՍՏԱՐԿՆԵՐ՝ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՕԳՏԻՆ

Դատական համակարգի խնդիրն է երաշխավորել պետության ներքին իրավական դաշտի և մարդու իրավունքների հետ կապված միջազգային պարտավորությունների կատարումը և կիրարկումն ազգային դատարաններում և դատական մարմիններում, ուստի՝ դատական համակարգը երաշխավորում է իրավունքների իրականացումն առանց խտրականության, այդ թվում՝ սեռով պայմանավորված խտրականության: Դատավորները, կատարելով այս կարևոր դերը, պետք է ապահովեն արդարադատության և արդար դատաքննության հավասար մատչելիությունը: Ակնկալվում է, որ դատավորները կկատարեն այդ դերը կողմերի միջև վեճերը լուծելիս, գործերի վերաբերյալ դատական ակտեր կայացնելուց առաջ խորհրդակցելիս, դատարաններում կիրառվելիք ընթացակարգեր մշակելիս և ընդհանրապես օրենքը մեկնաբանելիս:⁷³

Գենդերային հավասարությունը և դատական համակարգը հետազոտողները երկու հիմնական տեսություն են առաջ քաշում՝ հիմնավորելու համար այս ոլորտում կանանց ներկայացվածությունն ավելացնելու անհրաժեշտությունը: Առաջին տեսության համաձայն՝ կին դատավորները որպես կանոն այնպիսի դատական ակտեր են կայացնում, որոնք բարենպաստ ազդեցություն ունեն սոցիալական հավասարության հասնելու և կանանց դերի բարձրացման նախաձեռնություններին աջակցելու տեսանկյուններից:⁷⁴ Երկրորդ տեսության համաձայն՝ գենդերային հավասարությունը դատական համակարգում կարևոր է դատական կառույցների հանդեպ հանրային վստահությունը բարձրացնելու համար:⁷⁵

Ինչ վերաբերում է առաջին տեսությանը, ապա հետազոտողները կին դատավորների մտածելակերպը և նրանց կողմից կայացվող դատական ակտերը դասակարգում են չորս հիմնական ուսմունքի:⁷⁶

- ▶ Առաջին ուսմունքի մոդելն իրավապաշտ մոտեցումն է, որի հիմքում այն գաղափարն է, որ դատական որոշումների կայացումը մեխանիկական և բանաձևային է, և ուստի դատավորի սեռը չի ազդում որոշումների կայացման գործընթացի վրա:
- ▶ Երկրորդ՝ պրոֆեսիոնալ սոցիալականացման մոդելը հուշում է, որ դատավորներն իրենց իրավական և մասնագիտական ուսուցման արդյունքում յուրացնում են մասնագիտության նորմերը, ինչը թույլ է տալիս, որպեսզի անձնական հատկանիշները կամ փորձառություններն ազդեն դատական որոշումների կայացման վրա:
- ▶ Իրատեսական մոդելի համաձայն՝ դատական որոշումների կայացումը ներառում է անձնային որոշակի հայեցողություն, ինչը նշանակում է, որ նշանակություն ունի նաև դատավորի սեռը: Որոշ հետազոտողներ համարում են, որ կին դատավորներն հավանական է, որ ավելի շատ ապրումակցում կցուցաբերեն դատական վեճերի իգական սեռի մասնակիցների և վկաների, ինչպես նաև հանցագործությունից տուժողների հանդեպ, և որ դա դատական նիստերի դահլիճում ավելի դրական փորձառություն կարող է ապահովել կանանց համար:⁷⁷ Հետազոտողներն ընդգծում են նաև այն փաստարկը, որ ավելանում է գենդերային զգայունությունը, այսինքն՝ կին դատավորները կուլիսների հետևում բարձրացնում են գենդերային զգայունությունը՝ կրթելով արական սեռի իրենց գործընկերներին՝ թույլ չտալով, որպեսզի սեքսիստական մեկնաբանությունները, կարծրատիպերը և գենդերային կողմնակալությունը շարունակվեն՝ այդպես էլ չդրվելով կասկածի տակ:⁷⁸

73. Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի զեկույցը.

74. Mobekk, 2010: 102; Chew, 2011: 341; Kim 2009: 61-77

75. Rackley, 2009; 11 - 26; Malleon, 2003: 1-24; O'Connor and Azzarelli, 2011: 3-9; Boyd, Epstein and Martin, 2010: 389-411.

76. Chew, K. Pat. (2011) Judges' Gender and Employment Discrimination Cases: Emerging Evidence-Based Empirical Conclusions. The Journal of Gender, Race and Justice. 14.

77. Brenda Hale, 'A Minority Opinion?' (2008) Jason Schultz, 'Can Women Judges Help Make Civil Sexual Assault Trials More Therapeutic?' (2001)

78. Mary M Schroeder, 'Judging with a Difference' (2002), Yale JL and Feminism

- ▶ Անձնային վերագրման մոդելն իրատեսական մոդելի ընդլայնված տեսակն է, որի համաձայն դատավորների անձնային հատկանիշները (տվյալ պարագայում՝ գենդերը) և փորձառությունները (որոնք նույնպես կրում են դատավորի գենդերի ազդեցությունը) գիտակցաբար կամ անգիտակցաբար ազդում են դատավորների կողմից փաստերի և իրավունքի սկզբունքների մեկնաբանության վրա: Դատավորներն իրենց կյանքի փորձը ներդնում են դատական ակտերի կայացման գործընթացի մեջ, և կանանց կյանքի փորձը՝ ներառյալ մասնավորապես հղիության, ծննդաբերության, երեխայի դաստիարակության և աշխատանքն ընտանեկան պարտականությունների հետ համատեղման փորձառությունը, ինչպես նաև՝ հաճախ սեքսիզմի և գենդերային խտրականության բախվելու փորձառությունը, տարբերվում են տղամարդկանց ունեցած փորձառությունից: Այսպիսով, կանանց փորձառությունը համակարգի մեջ ներդնելու շնորհիվ որոշումներն ավելի լիարժեքորեն կարտացոլեն մարդկային փորձառության տարատեսակ դրսևորումները:⁷⁹ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարն համարում է, որ արդարադատության իրականացման, այդ թվում՝ ազգային դատական մարմինների կողմից կայացվող դատական ակտերում կանանց տեսակետների արտացոլման միակ տարբերակը դա կանանց փորձառությունների միջոցով անելն է, այսինքն՝ նշանակելով կին դատավորների, ում ներկայությունը մարմնավորում է նաև հասարակության բազմազանությունը, ուստի նրանք ի վիճակի են համապատասխան զգայունությամբ վերաբերվել դատական համակարգում ծագող խնդիրներին:⁸⁰

Իրատեսական մոդելը և անձնային վերագրման մոդելն հիմնավորելու նպատակով հետազոտությունները ցույց են տվել, որ արդարադատության ոլորտի իգական սեռի մասնագետները զգալիորեն նպաստում են արդարադատության համակարգից օգտվող կանանց՝ համակարգի հետ հարաբերվելու ընդհանուր փորձառության բարելավմանը և ինստիտուցիոնալ ավելի արդար միջավայր ձևավորում կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման տեսանկյունից:

- ▶ Նախևառաջ՝ ինչ վերաբերում է գենդերով պայմանավորված հանցագործություններին, ապա գենդերային տեսանկյունից ավելի հավասարակշռված դատական նիստերի դահլիճների շնորհիվ գործընթացն ավելի քիչ լարվածություն և անհարմարություն կպատճառի այնտեղ եկող կանանց և աղջիկներին, հատկապես եթե նրանք տուժել են հոգեկան տրավմայի հետևանքով: Խտրական վերաբերմունքը բռնություն վերապրած կանանց հանդեպ՝ վերջիններիս չհավատացող ոստիկանների և դատախազների, ինչպես նաև ոչ զգայուն դատավորների կամ տուժող կանանց շարժառիթների մասին հարցեր բարձրացնող դատավորների կողմից հաճախ հանգեցնում են կրկնազոհայնացման (re-victimisation):⁸¹ Կին դատավորները և դատախազները կարող են դատական նիստերի դահլիճում ավելի դրական փորձառություն ապահովել կին վկաների և տուժողների համար, քանի որ կին դատավորները և դատախազները սովորաբար չեն անում սեքսիստական մեկնաբանություններ և չեն դրսևորում կողմնակալության այլ ձևեր, հատկապես գենդերով պայմանավորված բռնության կամ սեռով պայմանավորված խտրականության հետ առնչվող հարցերում: Ավելին, կին դատավորները և դատախազներն իրենց գործընկերներին խրախուսում են, որ վերջիններս էլ նույն կերպ վարվեն:⁸²
- ▶ Երկրորդը՝ որոշ կին դատավորներ քայլեր են ձեռնարկում դատարանի միջավայրը կանանց համար ավելի բարենպաստ դարձնելու ուղղությամբ, օրինակ՝ փորձում են առաջնահերթ կարգով այն կանանց գործերը քննել, ովքեր դատարան են գալիս մանկահասակ երեխաների կամ կերակրման կարիք ունեցող նորածինների հետ և այլն:⁸³
- ▶ Եվ վերջինը՝ գենդերային խտրագատման (սեգրեգացիայի) իրավիճակում արդարադատության ոլորտում իգական սեռի ներկայությունը կարող է հզորացնող ազդեցություն ունենալ իգական սեռի տուժողի վրա: Օրինակ, երբ փոխհատուցման մեխանիզմները գենդերացված են, խնդիրները զգայուն են և դիտարկվում են որպես միայն կանանց խնդիրներ, կամ երբ տուժողների սոցիալական շարժունակությունը և հարաբերություններն հակառակ սեռի

79. Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը, A/HRC/17/30; Brenda Hale, “Making a Difference? Why We Need a More Diverse Judiciary”

80. ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատար Նավանթեմ Փիլայի ուղերձը Կին դատավորների միջազգային միության հրեյանական երկամյա խորհրդաժողովում, Սեուլ, 12-ը մայիսի, 2010թ.:

81. Kalantry, “Women in Robes”, p. 88.

82. Hunter, “More Than Just a Different Face?”, p. 123.

83. Dawuni, “To ‘Mother’ or Not to ‘Mother’”, p. 432.

Ներկայացուցիչների հետ սահմանափակ են, կին դատավորի, դատախազի կամ ոստիկանի ներկայությունը կարող է զգալի ազդեցություն ունենալ:⁸⁴

Ինչ վերաբերում է երկրորդ տեսությանը՝ հանրային վստահության վրա ազդեցության առումով, ապա Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողը 2011 թվականի իր զեկուցումը ընդգծել է այն փաստը, որ դատական համակարգի նկատմամբ հասարակության և կանանց վստահությունը կարևորագույն նշանակություն ունի կանանց կարիքներին արձագանքելու և կանանց իրավունքների պաշտպանությունը երաշխավորելու տեսակետից: Հատուկ զեկուցողը նշել է նաև, որ հասարակության բազմազանությունը դատական համակարգում արտացոլելը կենսական կարևորություն ունի դատական համակարգի նկատմամբ վստահությունն ամրապնդելու և դատական բոլոր գործընթացներում կանանց փորձառությունը և առանձնահատուկ կարիքներն հաշվի առնելու համար. դատարաններ դիմող կանայք կարող են դատական համակարգն ավելի լավ ընկալել, եթե զգան, որ այն կազմված է արդար և անկողմնակալ դատավորներից, ովքեր ներկայացնում են հասարակությունում առկա բազմազանությունը: Ուստի՝ կանայք, հատկապես փոքրամասնությունների կամ թերներկայացված խմբերի ներկայացուցիչները, պետք է բավարար չափով ներկայացված լինեն դատական համակարգում:

Առաջ քաշվող փաստարկներն հիմնված են հավասարության և արդարության սկզբունքների վրա, այսինքն՝ կանայք պետք է հանրային որոշումների կայացմանը մասնակցելու հավասար հնարավորություններ ունենան, և ուրեմն՝ նրանց բացակայությունը սասանում է ինստիտուտների ժողովրդավարական լեգիտիմությունը: Կին դատավորների ներկայությունը բարձրացնում է դատական համակարգի ժողովրդավարական լեգիտիմությունը, քանի որ այն դատարանները, որոնց կազմում կան նաև կանայք, ավելի լիարժեքորեն են ներկայացնում հանրության լայն շրջանակներին:⁸⁵ Ավելին, կին դատավորների ներկայությունը վկայում է իրավաբանի մասնագիտության դաշտում կանանց համար հնարավորությունների հավասարության մասին և որ նրանք կարողանում են դառնալ դատավոր, ինչն իր հերթին ապացուցում է, որ դատավորների նշանակման գործընթացներն արդար են, արժանիքահեն և զերծ խտրականությունից:⁸⁶

Դատական համակարգում կանանց լիարժեք մասնակցությունն ապահովելը կարևոր դեր ունի նաև ընդհանրապես գենդերային հավասարությունը խթանելու տեսանկյունից.

- ▶ Կին դատավորների ներկայությունը քաջալերում և աջակցում է իրավաբանի մասնագիտություն ունեցող կանանց, իրավաբանական ֆակուլտետներում սովորող, ինչպես նաև ավելի երիտասարդ կանանց և աղջիկներին, որպեսզի նրանք ձգտեն և դառնան դատավոր՝ ձևավորելով շարունակական գործընթաց, որի միջոցով հնարավոր կլինի բարելավել գենդերային հավասարակշռությունը դատական համակարգում:⁸⁷
- ▶ Կին դատավորների նշանակումը, հատկապես՝ ավելի բարձր օղակներում, կարող է փոփոխել գենդերային կարծրատիպերը՝ այդ կերպ փոխելով կանանց և տղամարդկանց համար պատշաճ համարվող դերերի ընկալումը և դիրքորոշումները: Հաշվի առնելով, որ շատ հասարակություններում մեծ հարգանք կա դատական համակարգի հանդեպ, դրանում կանանց թվի ավելացումը կարող է որոշ դեպքերում դոմինոյի ազդեցություն ունենալ՝ հնարավոր դարձնելով կանանց մուտքը հեղինակավոր այլ մասնագիտություններ ևս: Ներկա լինելով դատական համակարգում՝ կին դատավորները որոշակի դեր են կատարում՝ աջակցելով կանանց տնտեսական անկախությանը, իսկ լայն իմաստով՝ նաև հասարակական փոփոխություններին:
- ▶ Կանանց՝ որպես դատավորների տեսանելիությունը, հատկապես բարձր օղակներում, կարող է ուղի հարթել որոշումներ կայացնող այլ պաշտոններում ևս (մասնավորապես՝ իշխանության օրենսդիր և գործադիր ճյուղերում) կանանց ներկայացվածության ավելացման համար:
- ▶ Կին դատավորների թվի և տեսանելիության ավելացումը կարող է մեծացնել արդարադատության համակարգին դիմելու՝ կանանց պատրաստակամությունը՝ նպաստելով, որպեսզի նրանք դատարանների միջոցով իրականացնեն իրենց իրավունքները:

Դատական համակարգում անհրաժեշտ է ավելացնել կանանց մասնակցությունը դատական համակարգի ինստիտուցիոնալ կանխակալությունն հաղթահարելու և ավելի գենդերահավասարակշռված համակարգ ունենալու համար, որն ավելի մատչելի կլինի կանանց և աղջիկների համար: Այս հիմնական բաղադրիչն անմիջականորեն կապված է

84. IDLO, “Women’s Professional Participation in Afghanistan’s Justice Sector”.
85. Kate Malleson, ‘Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won’t Do’ (2003) 11 Fem LS 1.
86. Brenda Hale, ‘Equality and the Judiciary: Why Should We Want More Women’
87. Ulrike Schultz and Gisela Shaw, Women in the World’s Legal Professions, 2003

անկողմնակալության, հանրային վստահության ավելացման և դատավորների կողմից իրավական ակտերին տրվող մեկնաբանություններն հանրությանն ավելի լիարժեքորեն ներկայացնելու հետ:⁸⁸ Ավելին, դատական համակարգում կանանց ներկայացվածության ավելացումն անհրաժեշտ պայման է ողջ հասարակությունում կանանց նկատմամբ գոյություն ունեցող համակարգային կողմնակալությունն հաղթահարելու համար:

88. O'Connor and Azzarelli, 2011

8. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԼԻԱՐԺԵՔ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՃԱՆԱՊԱՐՀԻՆ ԱՌԿԱ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ

8.1 ԴԱՏԱՐԱՆԱԿԱԶՄՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

այաստանում դատարանները գործում են եռաստիճան համակարգում, որը ներառում է Սահմանադրական դատարանը, Վճռաբեկ դատարանը, վերաքննիչ դատարանները, առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանները և մասնագիտացված դատարանները (Սահմանադրություն, հոդված 163):

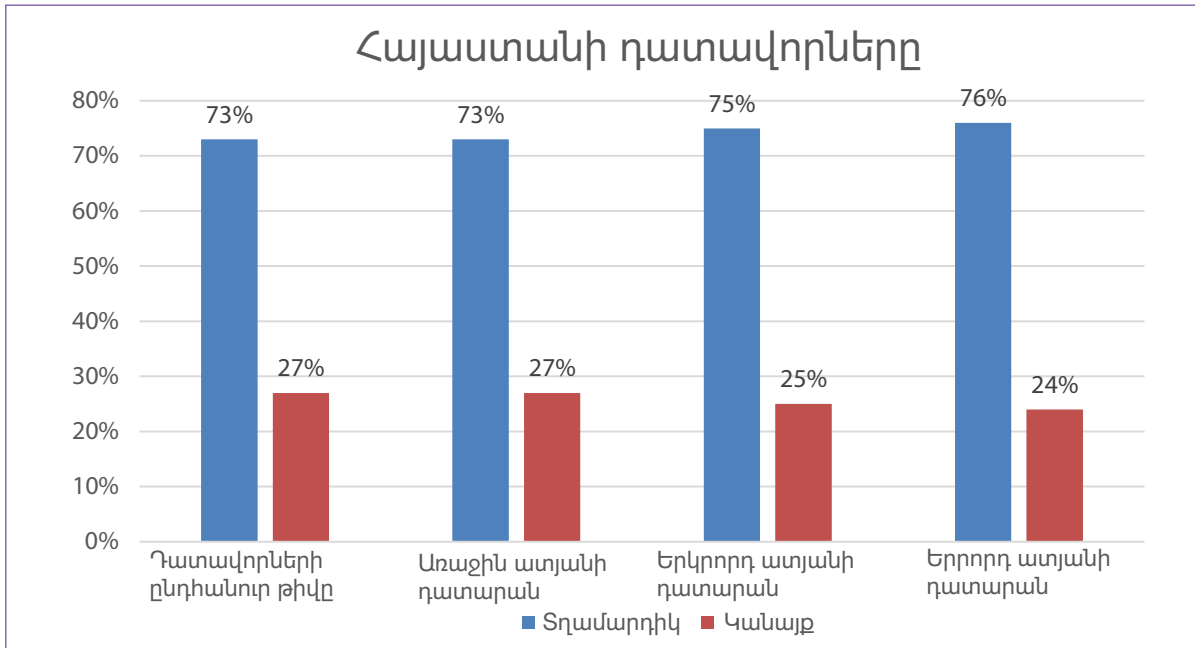
Ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի մեկ դատարան գործում է Երևանում, 9-ը՝ մարզերում, ընդ որում՝ դատավորների թիվը Երևանում 62 է, իսկ մարզերում՝ 6-ից մինչև 12՝ կախված դատարանից (Դատական օրենսգիրք, հոդված 23): Մասնագիտացված դատարաններն են վարչական դատարանը և սևանկության դատարանը: Ինչ վերաբերում է երկրորդ ատյանին, ապա Հայաստանում գործում են հետևյալ վերաքննիչ դատարանները. (1) Քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանը՝ առնվազն 16 դատավորի կազմով, (2) Քրեական վերաքննիչ դատարանը՝ առնվազն 18 դատավորի կազմով, (3) Վարչական վերաքննիչ դատարանը՝ առնվազն 10 դատավորի կազմով (Դատական օրենսգիրք, հոդված 28): Քաղաքացիական և քրեական վերաքննիչ դատարանները և վարչական դատարանը գործում են Երևանում գտնվող միևնույն շենքում, որն ապահովված է բավարար պայմաններով: Առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարաններն ունեն նախագահներ, ովքեր այդ պաշտոնում պաշտոնավարում են երեք տարի ժամկետով (Դատական օրենսգիրք, հոդված 32): Վճռաբեկ դատարանը կազմված է առանձին քաղաքացիական և վարչական պալատից՝ 11 դատավորի կազմով, և քրեական պալատից՝ 6 դատավորի կազմով (Դատական օրենսգիրք, հոդված 30 (2)): Յուրաքանչյուր պալատն ունի նախագահ, ով այդ պաշտոնում պաշտոնավարում է 6 տարի ժամկետով (Դատական օրենսգիրք, հոդված 34), իսկ Վճռաբեկ դատարանն ունի նախագահ, ով նույնպես այդ պաշտոնում պաշտոնավարում է 6 տարի ժամկետով (հոդված 33): Վճռաբեկ դատարանի նստավայրը Երևան քաղաքն է:

Գոյություն ունի նաև Բարձրագույն դատական խորհուրդը, որն անկախ պետական մարմին է, որը երաշխավորում է դատարանների և դատավորների անկախությունը (Սահմանադրություն, հոդված 173): Բարձրագույն դատական խորհուրդը կազմված է տասն անդամից (հինգ անդամին ընտրում է Դատավորների ընդհանուր ժողովը՝ դատավորի առնվազն տասը տարվա փորձառություն ունեցող դատավորների կազմից, ընդ որում՝ Բարձրագույն դատական խորհրդում պետք է ընդգրկվեն դատավորներ բոլոր ատյանների դատարաններից, իսկ Բարձրագույն դատական խորհրդի մյուս հինգ անդամին ընտրում է Ազգային ժողովը՝ բարձր մասնագիտական որակներով և մասնագիտական աշխատանքի առնվազն տասնհինգ տարվա փորձառությամբ իրավաբան գիտնականների և այլ հեղինակավոր իրավաբանների թվից, ընդ որում՝ Ազգային ժողովի կողմից ընտրված անդամը չի կարող լինել դատավոր): Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամներն ընտրվում են հինգ տարի ժամկետով՝ առանց վերընտրվելու իրավունքի (Սահմանադրություն, հոդված 174):

Սահմանադրական դատարանը, որը Սահմանադրության երաշխավորն է, գործում է դատարաններից առանձին և որոշում է օրենքների, Ազգային ժողովի որոշումների, Հանրապետության Նախագահի հրամանագրերի և կարգադրությունների, Կառավարության և վարչապետի որոշումների, ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերի համապատասխանությունը Սահմանադրությանը (Սահմանադրություն, հոդված 168):

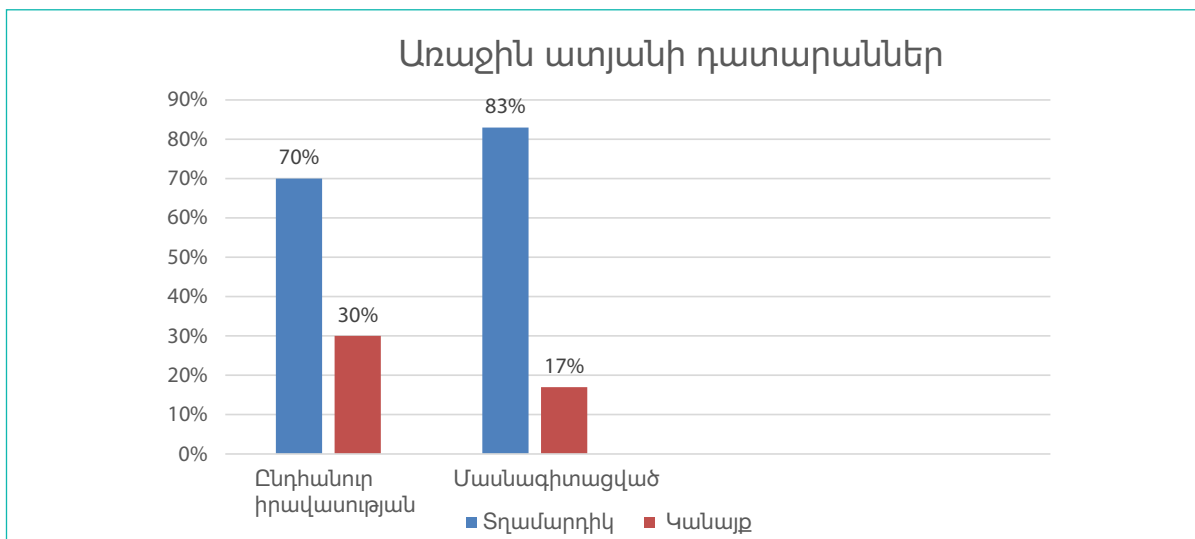
Հայաստանում դատավորների ընդհանուր թիվը 244 է: Նրանց 26.6%-ն իգական, 73.4%-ը՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ են: Ավելի բարձր ատյաններում կին դատավորների տոկոսային մասնաբաժինը նվազում է: Այսպես.

- ▶ առաջին ատյանի 183 դատավորի թվում կանայք 27.3% են, տղամարդիկ՝ 72.7%,
- ▶ երկրորդ ատյանի 44 դատավորի թվում կանայք 25% են, տղամարդիկ՝ 75%,
- ▶ երրորդ ատյանի 17 դատավորի թվում կանայք ընդամենը 24% են, տղամարդիկ՝ 76%:



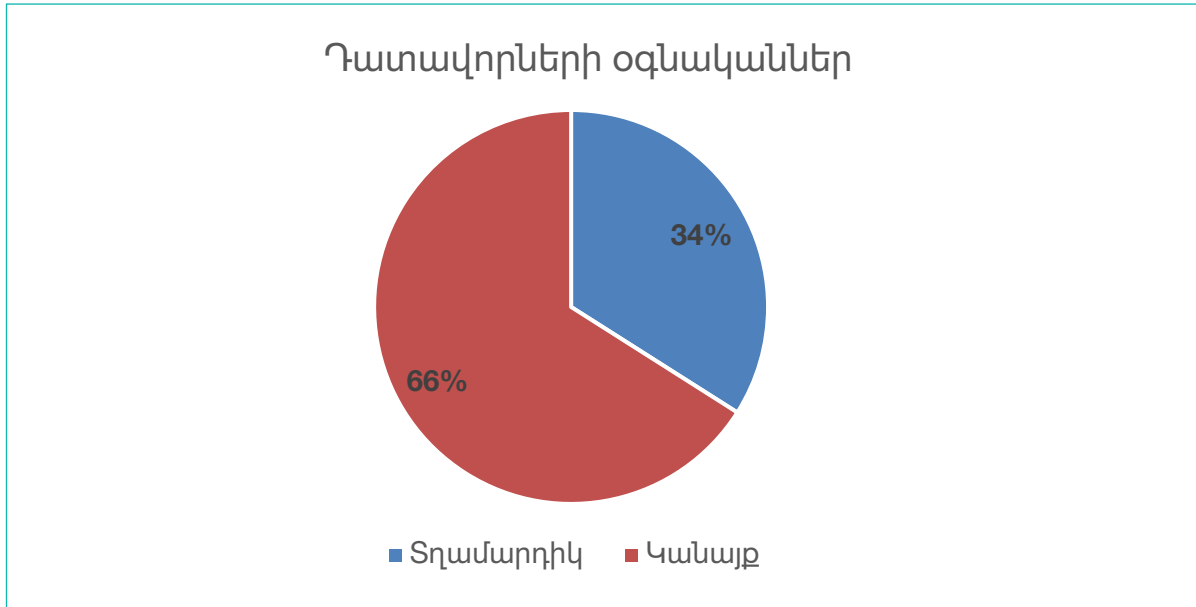
Ընդհանուր իրավասության և մասնագիտացված առաջին ատյանի դատարանների կազմերում կան տարբերություններ: Կին դատավորների տոկոսային մասնաբաժինը շատ ավելի ցածր է մասնագիտացված դատարաններում:

- ▶ Ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարաններում 147 դատավորի թվում կանայք 29.9% են, տղամարդիկ՝ 70.1%:
- ▶ Առաջին ատյանի մասնագիտացված դատարաններում 36 դատավորի թվում կանայք ընդամենը 16.7% են, տղամարդիկ՝ 83.3%:



Ինչպես երևում է գծապատկերներից, գենդերային զգալի անհավասարակշռություն կա բոլոր երեք ատյաններում, որոնցում կանայք փոքրամասնություն են, և ապահովված չէ Եվրոպայի խորհրդի 2003 թվականի հանձնարարականում նախատեսվող 40%-ի կրիտիկական զանգվածը:⁸⁹

Այնուամենայնիվ, ինչ վերաբերում է դատավորների օգնականներին, ապա գենդերային անհավասարակշռություն կա հօգուտ կանանց. 257 օգնականի թվում կանայք 66.1% են, տղամարդիկ՝ 33.9%:



Ինչ վերաբերում է դատական համակարգում բարձր պաշտոններին, ապա դատարանների և պալատների 18 նախագահից ընդամենը երկուսն են կին, այսինքն՝ բարձր պաշտոններում կանայք ընդամենը 11.1% են, իսկ տղամարդիկ՝ 88.9%:

Ինչ վերաբերում է Բարձրագույն դատական խորհրդին, ապա 10 անդամից⁹⁰ միայն մեկն է կին, այսինքն՝ կանայք 11.1% են, իսկ տղամարդիկ՝ 88.9%: Միակ կինը դատավոր անդամ է, ով առաջադրվել է Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից, իսկ Ազգային ժողովի կողմից ընտրված ոչ դատավոր անդամների թվում կանայք չկան:⁹¹

8.2. ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԿԻՆ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԼԻԱՐԺԵՔ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՃԱՆԱՊԱՐՀԻՆ ԱՌԿԱ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ

Դատական համակարգում կանանց ներկայացվածության ցուցանիշը զգալիորեն ավելի ցածր է, քան կանանց ներկայացվածությունն իրավաբանների աշխատաշուկայում, ինչը նշանակում է, որ նրանց թերներկայացվածությունն ուղղակի և անուղղակի անհատական, համակարգային և ինստիտուցիոնալ խտրականության հիմնախնդիր է, որը հնարավոր է, որ համակցված է այս

89. Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի 2003թ. հանձնարարականը Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին, <https://rm.coe.int/1680519084>

90. Իրավիճակը 2021 թվականի հունվարի դրությամբ:

91. Դատական համակարգում գենդերային վիճակագրությունն ստացվել է Դատական դեպարտամենտից՝ 2020 թվականի դեկտեմբերի 7-ի էլեկտրոնային նամակով: Դատական դեպարտամենտը պետական վարչական մարմին է, որն ապահովում է դատական ինստիտուտների լիարժեք և արդյունավետ գործունեությունը:

մասնագիտության դաշտ մուտք գործելու ճանապարհին կանանց բավարար չափով չաջակցելու և չխրախուսելու հանգամանքի հետ:⁹²

Հայաստանի Հանրապետության դատական համակարգում կանանց ցածր ներկայացվածությունը, որը զգալիորեն զիջում է Եվրոպայի խորհրդի կողմից նախատեսվող նվազագույն կրիտիկական զանգվածին, վկայում է այն մասին, որ ոլորտում կան կանանց մասնակցությունը խոչընդոտող մի շարք գործոններ: Առկա անհավասարակշռությունը կարող է բացատրվել սոցիալական դիմադրությամբ և գեղեցիկ մտահղություններին արձագանքելու համար անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ կարողությունների սահմանափակությամբ:

8.2.1. ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏ ՍՈՒՏՔ ԳՈՐԾԵԼՈՒ ԾԱՆԱԴԱՐՈՒՄԻ ԱՌԿԱ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ, ՈՐՈՒՔ ԿԱՊՎԱԾ ԵՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՆՈՐՄԵՐԻ ԵՎ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԻ ՀԵՏ

Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքի 97-րդ հոդվածով նախատեսվում են դատավորի թեկնածուի հավակնորդին ներկայացվող պահանջները, համաձայն որոնց՝ դատավոր կարող են դառնալ 25-ից 60 տարեկան, ընտրական իրավունք ունեցող անձինք, եթե նրանք ունեն միայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն, Հայաստանի Հանրապետությունում ստացել են իրավագիտության բակալավրի և իրավագիտության մագիստրոսի որակավորման աստիճան⁹³ և տիրապետում են հայերենին: Ավելին, թեկնածուն պետք է նաև ունենա առնվազն երեք տարվա մասնագիտական աշխատանքի փորձառություն և անգլերեն, ռուսերեն և ֆրանսերեն լեզուներից առնվազն մեկի իմացություն (Դատական օրենսգրք, հոդված 100): Որպես դատավորի թեկնածուի հավակնորդ ընդունվելուց հետո անցկացվում է որակավորման գրավոր քննություն (Դատական օրենսգրքի 100-րդ հոդված), որին հաջորդում է հարցազրույցը (Դատական օրենսգրքի 101-րդ հոդված): Գնահատման հանձնաժողովը ձևավորվում է Բարձրագույն դատական խորհրդի որոշմամբ որակավորման գրավոր քննության աշխատանքներն ստուգելու և գնահատելու նպատակով, և կազմված է 7 անդամից: Գնահատման հանձնաժողովներում գեղեցիկային հավասարակշռությունը պահպանելու պահանջ սահմանված չէ:

Արդարադատության ոլորտ մուտք գործելու խնդրի մասին հարցն ուղղվել է սույն հետազոտության շրջանակում անցկացված հարցման մասնակիցներին, ինչպես նաև՝ քննարկվել ֆոկուս խմբերում և առանցքային տեղեկատուների հետ անցկացված խորքային հարցազրույցներում:

Չնայած առկա գեղեցիկային անհավասարակշռությանը, հարցման մասնակիցների 61%-ը կարծում է, որ Հայաստանում դատավոր դառնալու հնարավորությունն հավասարապես հասանելի է և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց: Հարցվողների ընդամենը 10%-ն է կարծում, որ դա ավելի դժվար է կանանց համար: Հետաքրքիր է նկատել, որ այս ցուցանիշի մեջ կանանց մասնաբաժինը 10% է: Հետաքրքիր է նաև նկատել, որ մասնակիցներից ոչ մեկը չի համարում, որ Հայաստանում դատավոր դառնալն ավելի դժվար է տղամարդկանց համար:

Ֆոկուս խմբերի քննարկումների մասնակիցները նշել են, որ արդարադատության ոլորտ մուտք գործելու ճանապարհին կանանց առջև չկան իրավական խոչընդոտներ: Մասնակիցները նշել են, որ վերջին տարիներին թեկնածուների թվում կանայք ավելի շատ են եղել, քան տղամարդիկ, ինչը նրանց կարծիքով հաստատվում է այն փաստով, որ ոլորտը գնալով նվազ գրավիչ է դառնում տղամարդկանց համար, ինչը պայմանավորված է, ի թիվս այլ գործոնների, ցածր աշխատավարձով և ֆինանսական սահմանափակ առավելություններով:

Առանցքային տեղեկատուների մեծ մասը նույն կարծիքն է հայտնել խորքային հարցազրույցների ընթացքում: Այնուամենայնիվ, առաջ են քաշվել որոշ հարցեր՝ կապված դատական համակարգ մուտք գործելու հետ: Հարցազրույցների մասնակիցներից ոմանք սեփական փորձի հիման

92. Ըստ 2017-ի տվյալների, ԵՄ պետություններում իրավաբանական ֆակուլտետների շրջանավարտների 60%-ն իրական սեռի ներկայացուցիչներ են: Պրոֆեսիոնալ դատավորների պաշտոնները ԵՄ-ում միջին հաշվով համաչափ են բաշխված կանանց և տղամարդկանց միջև, սակայն նախադեպային իրավունքի երկրներում պրոֆեսիոնալ դատավորների 60%-ն արական սեռի ներկայացուցիչներ են: Ավելին, ավելի բարձր ատյանների դատարաններում և ավելի բարձր պաշտոններում կանանց տոկոսաբաժինը նվազում է. բարձրագույն դատական ատյաններում և գերագույն դատարանների դատավորների թվում տղամարդկանց և կանանց թվային հարաբերակցությունը 2:1 է: “Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions across the EU”, Directorate General of Internal Policies of the Union, 2017

93. Որպես այլընտրանք, թեկնածուն կարող է դիպլոմավորված մասնագետի բարձրագույն իրավաբանական կրթության որակավորման աստիճան կամ համապատասխան աստիճան ձեռք բերած լինել օտարերկրյա պետությունում, որոնց ճանաչումն ու համարժեքության հաստատումը Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացվել են օրենքով սահմանված կարգով:

վրա նշել են, որ չնայած օրենքով նախատեսված իրավունքների հավասարությանը, երեխաներ, հատկապես՝ մանկահասակ երեխաներ ունեցող կին թեկնածուները վարանում են դատավոր դառնալու հարցում, քանի որ համոզված չեն, թե որտեղ է գտնվելու այն դատարանը, որտեղ իրենց դատավոր կնշանակեն: Եթե կին դատավորները նշանակվում են իրենց բնակության վայրից հեռու գտնվող դատարանում, դա կարող է բացասաբար ազդել նրանց ընտանեկան կյանքի և դատավոր դառնալու շահագրգռվածության վրա, քանի որ կանայք ավելի շատ ընտանեկան պարտականություններ ունեն, քան՝ տղամարդիկ:

Տեղեկություններ են ստացվել որոշ դեպքերի մասին, երբ չնայած կին դատավորի՝ հեռավոր վայրում գտնվող դատարանում դատավոր նշանակվելուն, ընտանիքը չի կարողացել տեղափոխվել՝ Նոր վայր, և կանայք ստիպված են եղել ամեն օր երկար ճանապարհ կտրել աշխատանքի վայր հասնելու և այնտեղից վերադառնալու համար: «Ես միշտ ցանկացել եմ դատավոր դառնալ», բացատրում է առաջին ատյանի կին դատավորներից մեկը, ապա՝ ավելացնում. «Ինձ, սակայն, ընտանիքիցս հեռու են նշանակել և ինձ 3 ժամ է պետք աշխատանքի վայր հասնելու և 3 ժամ՝ այնտեղից վերադառնալու համար: Հազիվ եմ հասցնում ընտանիքիս մասին հոգ տանել: Այդ պատճառով իմ ճանաչած կանանցից շատերը, ովքեր ունեն բավարար հմտություններ և որակավորում, դժկամություն են ցուցաբերում դատավոր դառնալու հարցում: Նրանք տեսնում են իմ օրինակը և կորցնում մոտիվացիան»: Սա կարող է բացատրվել մի քանի գործոններով, նախ՝ հասարակությունում առկա գենդերային կարծրատիպերով, որոնց համաձայն տղամարդն է համարվում հիմնական ապրուստ վաստակողը: Հաջորդ գործոնը կարող է լինել ցածր վարձատրությունը դատական համակարգում: Ընտանիքի համար դժվար է կնոջ հետ տեղափոխվել աշխատանքի Նոր վայր, քանի որ ֆինանսական առավելությունները բավարար չեն հոգալու համար ընտանիքի կարիքները: Ուստի, եթե ամուսնու տնտեսական գործունեության վայրն ընտանիքի գտնվելու հիմնական վայրում է, ապա հիմնականում առաջնահերթ է համարվում ամուսնու գործունեությունը:

Հարցման մասնակիցների 43%-ը համաձայն է, իսկ 29%-ը՝ միանշանակորեն է համաձայն այն պնդման հետ, թե Հայաստանում դատավոր դառնալու համար կանանց ավելի շատ է պետք ընտանիքի աջակցությունը, քան՝ տղամարդկանց: Ավելին, մասնակիցների 67%-ն համաձայն է, իսկ 22%-ը՝ միանշանակորեն է համաձայն այն պնդման հետ, թե հայ հասարակությունում երեխաների/ ընտանիքի/կենցաղային պարտականությունների հոգսերի հիմնական պատասխանատվությունը դրված է կանանց վրա: Կին դատավորներն հայ հասարակությունում ապրող այլ կանանց նման կրում են ընտանիքի խնամքի բեռը՝ հարցման մասնակիցների 80%-ի կարծիքով, ընդ որում՝ նրանց մեծամասնությունը (մոտ 66%-ը) տղամարդ է:

Դատական համակարգում կանանց առջև ծառայող խոչընդոտները նման են հանրային կյանքի այլ ոլորտներում հանդիպող խոչընդոտներին. ընտանեկան կյանքի և աշխատանքային պարտականությունների համատեղում, պահպանվող գենդերային կարծրատիպեր, ընտանեկան չվճարվող խնամքի բեռ:

Ինչպես նշել է Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողը,⁹⁴ պահպանվող գենդերային կարծրատիպերը կանանց, այդ թվում՝ կին դատավորների նկատմամբ, խտրական վերաբերմունքի են հանգեցնում արդարադատության համակարգում: Մնգամ երբ դատական համակարգում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության իրավական և քաղաքական խոչընդոտներն այլևս գոյություն չունեն, պահպանվում է գենդերային բազմազանության ընդգծված պակասը: Գենդերային կարծրատիպերը և խոչընդոտող դիրքորոշումները մեծապես ազդում են դատական համակարգում կանանց թերներկայացվածության վրա: Դատավորների և իրավաբանների 2013 թվականի ժնկյան ֆորումի (Կանայք և դատական համակարգը խորագրով)⁹⁵ մասնակիցներն հաստատել են, որ գերիշխող գենդերային կարծրատիպերը, Նորմերը և դերերն հաճախ էապես խոչընդոտում են կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը դատական համակարգում:

Հայաստանի գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի մեջ ընդգծվում է այն գենդերային կարծրատիպերը հաղթահարելու կարիքը, որոնք կանանց և տղամարդկանց սահմանափակում են կանխորոշված սոցիալական, ներընտանեկան և տնտեսական դերերով: Ճանաչվում է կանանց իրավունքների հավասարությունը, սակայն կանանց և տղամարդկանց ընդունելի դերերի վերաբերյալ

94. Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը, A/HRC/17/30
95. Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողովի գումարած՝ դատավորների և իրավաբանների ժնկյան ժողովը (Geneva forum No.1 on “Women & Judiciary”):

դիրքորոշումները պետք է հաղթահարել, որպեսզի կանայք լիարժեքորեն օգտվեն իրենց իրավունքներից:

Սոցիալական նորմերի վերաբերյալ հետազոտությունների արդյունքները թույլ են տալիս որոշակի պատկերացում կազմել Հայաստանում գենդերային հավասարության, կարծրատիպերի և կանանց և տղամարդկանց միջև ներընտանեկան և տնտեսական դերերի բաշխման վերաբերյալ լայն տարածում ունեցող դիրքորոշումների մասին: Միավորված ազգերի կազմակերպության Բնակչության հիմնադրամի 2016 թվականի հետազոտությամբ⁹⁶ պարզվել է, որ գենդերային դիրքորոշումներն Հայաստանում ապրուստ վաստակողի դերը սերտորեն ասոցացնում են տղամարդկանց հետ: Այս իրավիճակը կարող է սահմանափակել ընտանիքի անդամների աջակցությունն այն կանանց, ովքեր ցանկանում են աշխատաշուկա մուտք գործել: Իրավիճակի հետևանքն է նաև այն փաստը, որ ընտանեկան պարտականությունների կատարման մեջ տղամարդու դերն ավելի քիչ է արժևորվում, և խնամքի չվճարվող աշխատանքի հիմնական բեռը կրում են կանայք:

Նույն հետազոտությամբ պարզվել է նաև, որ գենդերային նորմերն ազդում են ամենօրյա աշխատանքի բաժանման վրա: Անկախ տնից դուրս աշխատանք ունենալու հանգամանքից, կանանց վրա է մնում ներընտանեկան գործերի մեծ մասը: Գենդերային այդ բաժանումներն հաճախ սկսվում են վաղ տարիքից: Աղջիկներն ավելի շատ են սահմանափակումների ենթարկվում տնից դուրս տեղաշարժվելու հարցում և ավելի շատ են զբաղվում կենցաղային պարտականություններով, օրինակ՝ կերակուր պատրաստելով, մաքրելով, մթերային գնումներով, սուրճ պատրաստելով և կրտսեր քույրերին և եղբայրներին խնամելով: Արական սեռի հարցվածների մոտ 85%-ն ընդունել է, որ երեխայի խնամքի հարցում իրենք օգնողի դեր են կատարում, և որ իրենց հիմնական պարտականությունն ապրուստ վաստակելն է (89.9%): Արական սեռի հարցվածների կեսից ավելին (54.8%) համարում է, որ իրենք չափազանց քիչ ժամանակ են անցկացնում երեխաների հետ՝ պայմանավորված վճարովի աշխատանքին հատկացվող ժամաքանակով: Հիմնվելով այս կարծրատիպի վրա՝ տղամարդիկ արդարացնում են երեխաների խնամքի վրա քիչ ժամանակ ծախսելը՝ պնդելով, թե իրենք դա չեն կարող անել աշխատանքի պատճառով, և որ իրենց դերը սահմանափակվում է ապրուստ վաստակելով: Դա անուղղակիորեն հաստատում է նաև աշխատաշուկայում գենդերային խտրազատման (սեգրեգացիայի) գոյության փաստը, ինչպես նաև ընտանիքներին ֆինանսապես աջակցելու՝ կանանց ունեցած հնարավորությունների ավելի սահմանափակ լինելը: Միևնույն ժամանակ, հարցված տղամարդկանց միայն կեսն է նշել, որ պատրաստ է ավելի շատ ժամանակ անցկացնել երեխաների հետ, եթե աշխատանքը թույլ տա: Ուստի, տղամարդկանց համար երեխաների խնամքի վրա համեմատաբար ավելի քիչ ժամանակ ծախսելու միակ պատճառն աշխատանքը չէ:

Պահպանվող գենդերային կարծրատիպերի խնդիրն այս հասարակությունում ընդգծվել է ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի կողմից Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական գեկոյցներում:⁹⁷ Հանձնաժողովը մտահոգություն է հայտնել առ այն, որ պահպանվում են ընտանիքում կանանց և տղամարդկանց դերերի վերաբերյալ խտրական կարծրատիպերը, ինչը սասանում է կանանց սոցիալական կարգավիճակը և նրանց կրթական և մասնագիտական կարիերան:

8.2.2. ԱՎԱՆԴԱԲԱՐ ՏՂԱՍԱՐԴԿԱՆՑ ԿՈՂՄԻՑ ԶԲԱՂԵՑՎԱԾ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ ԴԺԿԱՄՈՒԹՅՈՒՆԸ

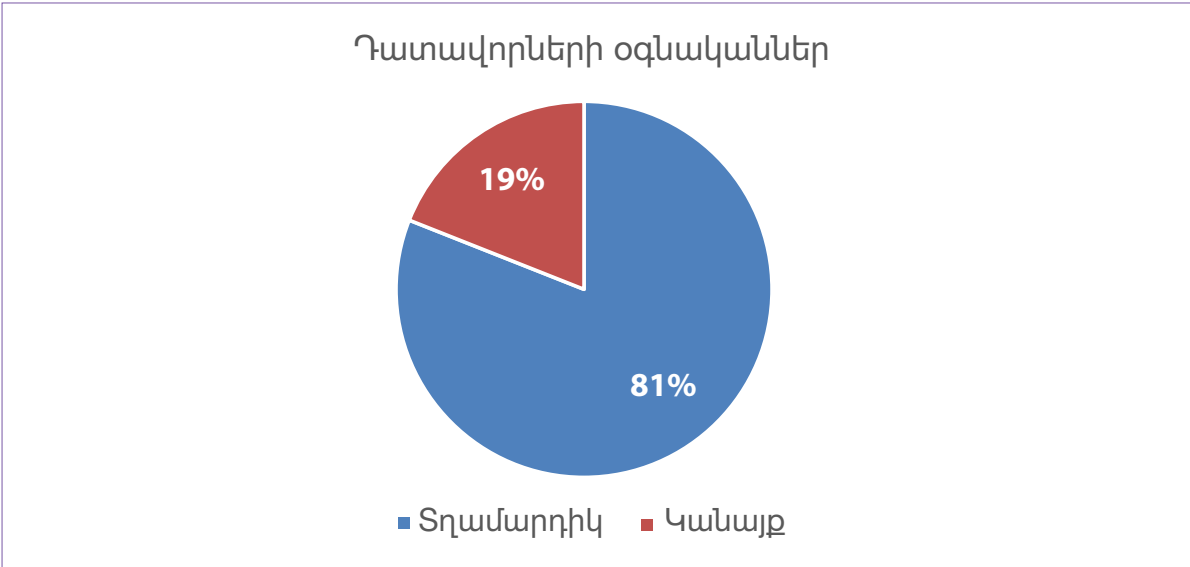
Խորքային հարցազրույցների ժամանակ աշխատանքի ոլորտի ընտրության կապակցությամբ բացահայտվել է կին և տղամարդ դատավորների նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունքի գոյությունը: Արական սեռի քրեական դատավորներից մեկը նշել է, որ չնայած հավասար իրավունքներին և ֆորմալ առումով հավասար հնարավորություններին, քրեական գործերը քննելու դժվարություն կա, երբեմն անգամ կին դատավորների կողմից՝ կապված այդ վեճերի բնույթի և հանցագործների հետ սերտորեն առնչվելու հանգամանքի հետ: «Երեք կին ունենք Քրեական վերաքննիչ դատարանում, ովքեր արհեստավարժ են և դատական համակարգում մեծ հարգանք վայելող անձինք են», բացատրում է հարցազրույցի մասնակիցը՝ ավելացնելով՝ «իմ պատկերացմամբ, սակայն, մեր հասարակությունն ակնկալում է, որ կին դատավորները

96. ՄԱԲՀ, Տղամարդիկ և գենդերային հավասարությունը Հայաստանում, Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների գեկոյց, 2016 թ.: <https://bit.ly/2XDzAZd>

97. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի, Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական գեկոյցների ամփոփիչ դիտարկումներ, պարբ. 14 <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>

հիմնականում կբնեն քաղաքացիական և վարչական գործեր, իսկ քրեական գործերի դեպքում դատավորը պիտի տղամարդ լինի, և նաև այդ պատճառով են ավելի սակավաթիվ քրեական գործեր քննող կին դատավորները»:

Տվյալները ցույց են տալիս, որ Հայաստանի դատական համակարգի բոլոր երեք ատյաններում քրեական դատավորների ընդհանուր թիվը 85 է, և նրանցից միայն 16-ն (այսինքն՝ 18.8%) է կին դատավոր: Իգական սեռի 16 քրեական դատավորից 12-ն առաջին ատյանում են, 3-ը՝ վերաքննիչ դատարանում, 1-ը՝ Վճռաբեկ դատարանում:



Գենդերային զգալի անհավասարակշռություն կա այլ մասնագիտացված դատարաններում: Հայաստանի (բոլոր ատյանների) 45 վարչական դատավորից ընդամենը 9-ն են (20%) կին, այդ թվում՝ 5-ն առաջին ատյանում, 2-ը վերաքննիչ դատարանում և 2-ը Վճռաբեկ դատարանում:

Այլ պետություններում կատարված ուսումնասիրությունները նույնպես ցույց են տվել, որ թեպետ կանայք դառնում են դատավոր, նրանք հաճախ են ուղարկվում քաղաքացիական պալատներ՝ պայմանավորված այն կարծիքով, թե կանայք «բծախնդիր են, զրելու և հաղորդակցվելու լավ հմտություններ ունեն, բարյացակամ են և հուզական տեսակետից նրբանկատ», որպիսիք համարվում են կարևոր որակներ վեճերի լուծման հաշտարարության գործառնություններ կատարելու համար: Տղամարդ դատավորներին հաճախ ասոցացնում են ենթադրաբար առնական համարվող որակների հետ, ինչպիսիք են «խիստ», «եռանդուն», «հեղինակավոր» և «վախեցնող» լինելը: Հետաքրքիր է, որ այս կարծրատիպերից շատերն հանդիպում են նաև կին դատավորների շրջանում, ընդ որում՝ ավելի երիտասարդ կին դատավորները նշում են, որ իրենք կնախընտրեն խուսափել քրեական պալատում աշխատելուց, քանի որ չեն կարող դիմանալ սպանության գործերի «սարսափելի» և «արյունոտ» լուսանկարներին և սպանության «մռայլ» տեսարաններին կամ «ընտանիքի անդամների արցունքներին»:⁹⁸

Որոշ հետազոտություններում ընդգծվել է «անբարենպաստ ընդգրկում» երևույթը, երբ կանայք դատական համակարգում ընդգրկվում են անհավասար պայմաններով: Օրինակ, գենդերային կարծրատիպերի ազդեցության ներքո կանայք նշանակվում են ընտանեկան կամ անչափահասների դատարաններում, սակայն դուրս են մնում որոշակի փորձառություններից և պարտականություններից, ինչը նրանց թույլ չի տալիս մասնագիտական աճ ունենալ և պատրաստվել ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու համար:⁹⁹ Նման հանգամանքներում կանայք հաճախ անգամ «չեն գիտակցում, որ այդ բացառումը կա, և երբ գիտակցում են, արդեն չափազանց ուշ է լինում»:¹⁰⁰ Ավելին, ուսումնասիրություններում նկարագրվում է «ապակե ժայռի համախտանիշը», այսինքն՝ այն իրավիճակը, որում կանանց «վտանգավոր» առաջադրանքներ են տրվում դատական համակարգի ներսում: Ապակե ժայռի համախտանիշը նկարագրված այն երևույթն է, որի դեպքում կանայք ավելի

98. Chunyan Zheng, Jiahui Ai and Sida Liu, “The Elastic Ceiling: Gender and Professional Career in Chinese Courts”, Law & Society Review, vol. 51, No. 1 (2017)
 99. ICJ, “Women and the Judiciary”, p. 17.
 100. Virtue Foundation, “Senior Roundtable on Women and the Judiciary”, p. 25.

մեծ հավանականությամբ հնարավորություն ունեն հասնելու ղեկավար պաշտոնի, երբ ավելի մեծ է տապալվելու հավանականությունը: Սրանք բարձր ռիսկի ղեկավարության առաջադրանքներ են, որոնց համար կանայք և այլ տարբերվող ղեկավարներ կարող են մեղադրվել, եթե նրանց ղեկավարության տակ գտնվող կազմակերպությունը կամ իրավիճակն արագ չի բարելավվում:

Ինչպես նշվեց, հասարակությունում կարծրատիպեր գոյություն ունեն առ այն, թե որ աշխատանքներն են կնոջ համար, և որոնք՝ տղամարդու, և անգիտակից գենդերային կողմնակալությունը լայն տարածում ունի արդարադատության ոլորտում, ինչի դրսևորումը կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատանքի բաժանումն է և կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ ունեցած տարբերվող ակնկալիքները: Ինչպես նշվել է Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողի զեկույցում, համատարած և չնահանջող գենդերային կարծրատիպերն արդարադատության համակարգում հանգեցնում են խտրական վերաբերմունքի կանանց, այդ թվում՝ դատական համակարգի կին պաշտոնյաների հանդեպ:

8.2.3. ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԱՌԱՋԻՆԱԴՑՄԱՆ ՃԱՆԱԴԱՐՇԻՆ ԱՌԿԱ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ

Մի քանի ուսումնասիրություններ ցույց են տալիս, որ ամենաբարձր ատյանների դատարանների դատավորների ընտրության մեխանիզմն հաճախ կարող է կամա թե ակամա խտրականության ենթարկել կանանց: Ժողովրդավարական 50 պետությունում ամենաբարձր ատյանների դատարանների ուսումնասիրության հիմնական եզրահանգումն այն է եղել, որ բարձր ատյանի դատարանում կանանց ներկայությունը կանխորոշող հիմնական գործոնը դատավորների ընտրության գործընթացի թափանցիկությունն է: Երբ ընտրության գործընթացը թափանցիկ է, ընտրողներն իրենք իսկ ընտրվում են որոշակի ընթացակարգով, տեսանելի և հաշվետու են հանրության առջև, և ուստի կարող են հպարտանալ դատավորների թվում և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց ներգրավելու իրենց որոշումներով: Եվ հակառակը՝ ընտրությունն համարվում է ոչ թափանցիկ, երբ այն կատարում է մարդ կամ մարդկանց որոշակի խումբ, որը չի ընտրվել կամ չի վերահսկվում հանրության կողմից (օրինակ՝ երբ թեկնածուներին առաջադրում է ոչ կուսակցական առաջադրող հանձնաժողովը, մասնավորապես՝ դատական հանձնաժողովը), և նշանակման որոշումը կայացնող անձինք հաշվետու չեն ընտրողների առջև և որևէ կերպ շահագրգռված չեն հանրային բարձր գնահատականի արժանանալու իրենց գործողությունների համար:¹⁰¹ Հետազոտողները պարզել են, որ ընտրության թափանցիկ գործընթացի պարագայում կանանց նշանակման հավանականությունն ավելի մեծ է, և որ այդ եզրակացությունը կիրառելի է ամենաբարձր ատյանների դատարանների պարագայում:

Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների վերաբերյալ 2016 թվականի ուսումնասիրության եզրակացությունները՝ կանանց միջին տոկոսաբաժինն ըստ նշանակման մեթոդի համեմատելու առումով, վկայում են այն մասին, որ հստակ կապ գոյություն չունի: Այն պետություններում, որտեղ դատավորներին նշանակում է պետության ղեկավարը, կին դատավորների միջին տոկոսաբաժինը 35.3% է, իսկ այն պետություններում, որտեղ դատավորներին նշանակում է կառավարության ղեկավարը՝ 27.8%: Այն պետություններում, որտեղ դատավորներին նշանակում է դատական համակարգի բարձր խորհուրդը, կանանց մասնաբաժինը դատավորների ընդհանուր թվում 32% է, իսկ այն պետություններում, որոնցում մեկ այլ մարմին է նշանակում դատավորներին՝ 34.9%:¹⁰²

Հայաստանում առաջին, երկրորդ կամ երրորդ ատյանների դատարանների նախագահներին (Վճռաբեկ դատարանի դեպքում՝ միայն պալատների նախագահներն են նշանակվում, իսկ Վճռաբեկ դատարանի նախագահն ընտրվում է) նշանակելու համար Դատական դեպարտամենտը Բարձրագույն դատական խորհրդին է ներկայացնում թեկնածուների ցուցակը, ԲԴԽ-ն ուսումնասիրում է թեկնածուների անձնական գործերը և անհրաժեշտության դեպքում նրանց հրավիրում է հարցազրույցի: Որոշումների կայացման գործընթացում ԲԴԽ-ն հաշվի է առնում դատավորի մասնագիտական հեղինակությունը, դատավորի պարտականությունների կատարման ընթացքում նրա վերաբերմունքն իր գործընկերների նկատմամբ, այլ հմտությունները և որակները: ԲԴԽ-ն որոշում է կայացնում բաց քվեարկությամբ, որի ժամանակ յուրաքանչյուր անդամ ունի մեկ ձայնի իրավունք: Քվեարկության արդյունքների հիման վրա ԲԴԽ-ի անդամների ընդհանուր թվի ձայների մեծամասնությունն ստացած անձն առաջարկվում է Հանրապետության նախագահին, ով հաստատում է նշանակումը: Եթե Հանրապետության նախագահը չի կատարում նշանակումը, ապա

101. Valdin and Shortell, “Women’s Representation in the Highest Court”, p. 14.

102. «Կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը որոշումների կայացմանը» վերլուծական զեկույց (2016-ի տվյալներ), Եվրոպայի խորհրդի Գենդերային հավասարության հանձնաժողով:

համապատասխան թեկնածուին նշանակելու մասին Հանրապետության նախագահի որոշումն ուժի մեջ է մտնում իրավունքի ուժով (Դատական օրենսգիրք, հոդվածներ 121, 130 և 134, 135):

Որակական հետազոտության մասնակիցները որևէ մտահոգություն չեն հայտնել գործընթացի արդարության և թափանցիկության կապակցությամբ: Մասնակիցներից մի քանիսը նշել են, որ չկա բարձր պաշտոններում կատարվող նշանակումներում գեներալային հավասարակշռություն ապահովող քաղաքականություն: Հիմնվելով դատական համակարգի ներքին դինամիկայի և դիրքորոշումների վերաբերյալ իրենց պատկերացումների վրա՝ ֆոկուս խմբերի մասնակիցները կանխատեսել են, որ առնվազն հաջորդ 10 տարիների ընթացքում հնարավոր չի լինի ընդունել նման քաղաքականություն: Հարցման մասնակիցների 46%-ն համարում է, որ դատական համակարգում բարձր պաշտոններում դատավորների նշանակման կանոնը պետք է փոխել. այս 46%-ի մեջ 61%-ը կին է, 39%-ը՝ տղամարդ: Այնուամենայնիվ, հիմնվելով քննարկումների վրա, պարզ է դառնում, որ փոփոխության պատճառներն ընդհանուր առմամբ կապված չեն գեներալային անհավասարակշռության հետ առնչող մտահոգությունների հետ:

Ֆոկուս խմբերի քննարկումներում կին դատավորներից մեկը բացատրեց, թե առաջխաղացման ցուցակներն հիմնականում կազմվում են տղամարդկանց կողմից՝ օրինակ բերելով վերջին դեպքը, երբ թե՛ վերաքննիչ դատարանի, թե՛ Վճռաբեկ դատարանի պարագայում դա անողներն հիմնականում տղամարդիկ են եղել:

Հետազոտության մասնակիցների միայն 14%-ն է համարում, որ դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելն ավելի դժվար է կանանց համար: Այնուամենայնիվ, հետաքրքիր է նկատել, որ նրանց մեծամասնությունը՝ 92.9%-ը, կին է, և միայն 7.1%-ն է տղամարդ: Միևնույն ժամանակ, 49%-ն համարում է, որ դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելու հնարավորությունն հավասարապես հասանելի է թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց, իսկ 34%-ը կարծում է, որ դա հավասարապես դժվար է կանանց և տղամարդկանց համար: Արդյունքները զարմանալի են թվում՝ հաշվի առնելով, որ Հայաստանի դատական համակարգում բարձր պաշտոններն հիմնականում զբաղեցնում են տղամարդիկ, և որ այդ պաշտոնների միայն 11%-ն են զբաղեցնում կանայք:

Ինչ վերաբերում է կանանց առաջնորդության նկատմամբ վերաբերմունքին, ապա դա կարծես դրական է ընկալվում հետազոտության մասնակիցների միայն 21%-ի կողմից, որոնց մեծամասնությունը տղամարդ է, ովքեր համարում են, որ փորձը ցույց է տվել, որ տղամարդիկ ավելի լավ ղեկավարներ են դատական համակարգում, քան՝ կանայք, իսկ 79%-ն համաձայն չէ այդ կարծիքի հետ: Միևնույն ժամանակ, հետազոտության մասնակիցների 79%-ն համարում է, որ կին դատավորները տղամարդ դատավորների չափ հավակնոտ են դատական համակարգում բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու հարցում:

Հետազոտության մասնակիցների 54%-ն համարում է, որ Հայաստանում հասարակությունը մասնագիտական կարիերայում հաջողության հասնելու ավելի բարձր ակնկալիք ունի տղամարդկանց, քան՝ կանանց նկատմամբ: Այնուամենայնիվ, 56%-ն համաձայն չէ կամ կտրականապես համաձայն չէ այն կարծիքի հետ, որ դատավորի մասնագիտությունն ավելի հարիր է համարվում տղամարդկանց, քան՝ կանանց:

Մասնակիցներից ոմանք ընդգծել են, որ Վճռաբեկ դատարանի պալատներից երկուսի նախագահները կանայք են: Հարկ է նշել, որ նրանք դատարանների միակ կին նախագահներն են երկրի դատական համակարգում, ինչը վկայում է այն մասին, որ մի շարք գործոններ արգելակում են ոլորտում բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու՝ կանանց հնարավորությունը, ինչպես նաև բավարար չեն մասնագիտական կատարելագործման ծրագրերը, և գեներալային կողմնակալություն կա մասնագիտական առաջխաղացման հարցերում: Այնուամենայնիվ, 2021 թվականից պատմության մեջ առաջին անգամ Վճռաբեկ դատարանի նախագահի պաշտոնը (ընտրվում է խորհրդարանի կողմից) զբաղեցնում է կին, ինչն անհերքելիորեն դրական զարգացում է:

Հետաքրքիր է, որ 36%-ն համաձայն կամ միանշանակորեն համաձայն է, որ բարձրաստիճան պաշտոնները դատական համակարգում նվազ գրավիչ են կանանց համար վերջիններիս ընտանեկան պարտականությունների պատճառով, իսկ 64%-ն համարում է, որ այդ պաշտոնները գրավիչ են նաև կանանց համար՝ անկախ ընտանեկան պարտականություններից (այսպիսի դիրքորոշում ունեն հավասարապես թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ):

Այնուամենայնիվ, ֆոկուս խմբերի քննարկումներում նշվել է, որ նախագահի պաշտոն զբաղեցնելուց հետո պահող գործոններից է կազմակերպչական և վարչական գործառնությունների լրացուցիչ բեռը, որի համար հավելյալ ժամանակ կպահանջվի: Հարցազրույցներից պարզ դարձավ նաև, որ

ժամանակի պակասը լուրջ խոչընդոտ է դատավորների՝ ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու ճանապարհին, հատկապես կանանց պարագայում: Կին դատավորներից շատերն հաստատեցին, որ իրենք արդեն իսկ գերբեռնված են իրենց գործառնություններով և պատրաստ չեն լրացուցիչ պարտականություններ ստանձնել: Կին դատավորներից մեկն համարում է, որ «դատարանի նախագահ լինելը կանանց համար ցանկալի չէ, քանի որ նրանք չեն պատկերացնում, թե ինչպես կարող են լրացուցիչ պարտականություններ ունենալ և միևնույն ժամանակ հոգ տանել ընտանիքի մասին»: Միևնույն ժամանակ, ընտանեկան պարտականությունները երբևէ չեն նշվել որպես խոչընդոտ տղամարդ դատավորների՝ բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու ճանապարհին:

Մի շարք պետություններում ժամանակի սղությունն է խոչընդոտում կանանց մասնագիտական առաջխաղացումը և բարձր պաշտոն զբաղեցնելը: Կանանցից շատերն իսկապես համարում են, որ ժամանակի սղությունը խոչընդոտում է իրենց առաջխաղացումը դատական համակարգում. ի տարբերություն տղամարդ գործընկերների՝ կին դատավորներն հաճախ դժվարությամբ են կարողանում հավասարակշռել աշխատանքը և ընտանեկան պարտականությունները: Դատական համակարգում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնելու հետ կապված վարչական գործառնությունների բեռի պատճառով դա նվազ գրավիչ է դառնում կանանց համար, ուստի՝ կանայք հաճախ նախընտրում են հրաժարվել բարձր պաշտոնների հետ կապված առավելություններից և ավելի շատ ժամանակ անցկացնել երեխաների և ընտանիքի հետ:

Մասնակիցները մտահոգություններ հայտնեցին նաև կապված ղեկավար պաշտոնների առնչությամբ ծագող լարվածության ռիսկի հետ, քանի որ այդ առումով անհրաժեշտ է լինում համադրել տարբեր խմբերի շահերը դատական համակարգի ներսում: Մասնակիցները նշեցին, որ կանայք փորձում են խուսափել որոշումներ կայացնող պաշտոններից՝ վախենալով համակարգի ներսում առկա այդպիսի լարվածությունից:

Հետաքրքիր է նկատել, որ կանանց ցածր ներկայացվածությունն հաճախ մեղսագրվում է հենց իրենց՝ կանանց: Վճռաբեկ դատարանի ներկայացուցիչ կանանցից մեկը նշեց, որ իր համար՝ որպես կնոջ, որևէ դժվարություն չի եղել կարիերայի առաջխաղացման հարցում: Նա կարծիք հայտնեց, որ հնարավորությունները հավասար են, սակայն կանայք չեն ցանկանում կրել նախագահի պաշտոնից բխող ծանր բեռը: Նույն կարծիքն հայտնեցին մի քանի այլ մասնակիցներ, այդ թվում՝ ԲԴԽ-ի ներկայացուցիչը:

Կարելի է եզրակացնել, որ դատական համակարգի ներկայացուցիչները դատական համակարգում կանանց առաջխաղացման և բարձր պաշտոնի հասնելու հարցում չեն տեսնում խոչընդոտներ և համարում են, որ բոլորն ունեն նույն հնարավորությունները: Նրանք կանանց ցածր ներկայացվածությունը բացատրում են կանանց ոչ բավարար կամք և ցանկություն ունենալու հանգամանքով: Որակական հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ համակարգում, այդ թվում՝ ամենաբարձր պաշտոնների հասած կանանց շրջանում, չի ընդունվում արտաքին գործոնների և հասարակությունում առկա կարծրատիպերի ազդեցությամբ պայմանավորված՝ կանանց առջև ծառայած խոչընդոտների, ինչպես նաև դատական համակարգի ներսում առկա ներքին վերաբերմունքի փաստը: Ավելին, քննարկումները և քանակական հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ կանանց ցածր ներկայացվածությունը դատական համակարգում խնդիր չի համարվում դատական համակարգի ներկայացուցիչների կողմից: Քննարկումներում նրանք կանանց առաջնորդության խիստ սակավաթիվ օրինակները մատնանշում են որպես համակարգի կողմից կանանց ընդունման փաստի վկայություն: Դատական համակարգի ներկայացուցիչները գտնում են, որ կանայք լիովին ի վիճակի են կատարել ցանկացած առաջադրանք, այդ թվում՝ ղեկավարել և կատարել առաջնորդի պարտականությունները: Այնուամենայնիվ, արտահայտված կարծիքներն իրականության չեն վերածվում դատական համակարգում, որտեղ կանայք թերևորակացված են բոլոր մակարդակներում, հատկապես՝ բարձր պաշտոններում:

Որակական հետազոտությանը մասնակցած փորձագետներն համարում են, որ բարձր պաշտոններում գեներային անհավասարակշռության պատճառը կանանց՝ որպես դատարանների նախագահների հանդեպ վստահության ցածր մակարդակն է, որը համապատասխանում է հասարակությունում առկա ընդհանուր պատկերացումներին, որոնց համաձայն կնոջ հիմնական դերը համարվում է ընտանիքի մասին հոգ տանելը:

Տարբեր պետությունների մի քանի այլ ուսումնասիրություններ ցույց են տվել, թե ինչպիսին է տղամարդ դատավորների վերաբերմունքը՝ ընդգծելով երեք հիմնական ուղղություն, որոնցով կանանց վերաբերյալ առկա գեներային կարծրատիպերն ազդում են կանանց՝ աշխատանքի ընդունման և կարիերայի առաջխաղացման վրա՝ արդյունքում մեծ թվով կանանց դուրս թողնելով ղեկավար պաշտոններից: Առաջինը՝ «խորապես արմատացած մտածելակերպը,

որի շրջանակում կինն ասոցացվում է ընտանիքի և տան հետ, ինչը շարունակաբար ազդում է գործատուների կողմից աշխատանքի վայրում արվող ենթադրությունների վրա»:¹⁰³ Երկրորդը՝ կանանց և տղամարդկանց աշխատատեղի, բնավորության գծերի և աշխատանքային հմտությունների վերաբերյալ ենթադրություններն են, որոնք սահմանափակում են կանանց առաջխաղացման և ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու հնարավորությունները: Երրորդը՝ հաշվի առնելով, որ որոշ աշխատանքներ գիտակցաբար կամ անգիտակցաբար համարվում են տղամարդկանց հարիր աշխատանքներ, կանայք նվազ բարենպաստ վիճակում են հայտնվում այդ պաշտոնի համար դիտարկվող թեկնածուներին գնահատելիս:

Գենդերային կարծրատիպերն հաճախ դժկամություն են առաջացնում կանանց հանդեպ, երբեմն՝ հենց կանանց կողմից, ովքեր խուսափում են դատական համակարգում զբաղեցնել բարձր և ղեկավար պաշտոններ: Գենդերային այդ կարծրատիպերը և անհավասարությունները, որոնք գոյություն ունեն նաև հանրության լայն շրջանակներում, գենդերային բացահայտ կամ քողարկված կողմնակալության են հանգեցնում դատական համակարգում, որը խոչընդոտում է կանանց կարիերայի առաջխաղացումը և նրանց հավասար ներկայացվածությունը ղեկավար պաշտոններում:

8.2.4. ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ ՊԱՏԿԵՐԱՑՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՏՄԱՍԲ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԽՈՉՆԵՐՈՍՆԵՐԸ

Քանակական հետազոտության տվյալներով՝ 40%-ն համարում է, որ դատական համակարգում, այդ թվում՝ բարձր պաշտոններում, կանանց թվի ավելացումը ոչինչ չի փոխի: Այդ 40%-ի մեջ 33.3%-ը կին է, 66.7%-ը՝ տղամարդ: 42%-ն համարում է, որ դատական համակարգում կանանց մասնակցության ավելացումը կօգնի հաղթահարել գենդերային կարծրատիպերը և դատական համակարգի աշխատանքը կդարձնի ավելի գենդերազգային: Մյուս մասնակիցները չգիտեն դատական համակարգի վրա գենդերային հավասարակշռության հնարավոր ազդեցության մասին կամ հետաքրքրված չեն դրանով:

Հարցման մասնակիցների 35%-ը դեմ է դատական համակարգի բարձր պաշտոններում կանանց թվի ավելացմանը: Այնուամենայնիվ, նրանք կարծում են, որ դա որևէ էական փոփոխության չի բերի: Այդպիսի կարծիք ունեցողների 61.3%-ը տղամարդ է: 29%-ը կարծում է, որ դատական համակարգի բարձր պաշտոններում կանանց թվի ավելացումը կարևոր քայլ է համակարգում գենդերային հավասարության բարելավման ուղղությամբ: Այդ 29%-ի մեջ 84.6%-ը կին է, 15.4%-ը՝ տղամարդ: 36%-ը համարում է, որ դատական համակարգի բարձր պաշտոններում կանանց մասնակցությունն այնպիսի խնդիր է, որին անհրաժեշտ է անդրադառնալ:

Որակական հետազոտության շրջանակում մասնակիցները կարծիք հայտնեցին գենդերահավասար դատական համակարգի առավելությունների մասին: Նրանցից ոմանք նշեցին, որ կանայք կարող են այլ տեսանկյուն ներմուծել համակարգ: «Իրավական հարցեր քննարկելիս կանայք երբեմն ունեն տարբերվող կարծիքներ, որը կապված է կանանց բնության և հոգեբանության հետ: Համոզված եմ, որ կարծիքների տարբերությունն ապահովում է լավ քննարկումներ և ավելի լավ լուծումներ», բացատրում է կին դատավորներից մեկը: Դատավորի օգնականներից մեկը նշեց, որ գենդերահավասարակշռված դատական համակարգը կարող է լավ օրինակ լինել հասարակության համար: «Տղամարդիկ և կանայք տարբեր են, և ահա թե ինչու եմ ես համարում, որ կանանց թվի ավելացումը դատական համակարգում, հատկապես՝ 3 կամ 5 դատավորի կազմով գործը քննելու դեպքում, կօգնի գտնել լավագույն հավասարակշռությունը և հանգել լավագույն լուծմանը», ասում է կին դատավորներից մեկը: Ֆոկոս խմբերի քննարկումներին մասնակցած ուսանողների մեծ մասն համարում է, որ կին դատավորները կարող են «նոր որակ հաղորդել որոշումներին»: Այնուամենայնիվ, այդ ուսանողների մի մասն հիմնականում համարում է, որ կանանց մասնակցությունն օգտակար է ընտանեկան վեճերը և գենդերազգային այլ խնդիրները քննարկելու իմաստով:

Չնայած դատական համակարգում գենդերային հավասարակշռության որոշ դրական առանձնահատկությունների մասին հնչեցված որոշ կարծիքներին, դատական համակարգի ներկայացուցիչների մեծ մասն համարում է, որ կանանց մասնակցության ավելացումն էապես չի ազդի դատական համակարգի վրա և կարևոր օգուտներ չի բերի վերջինիս: Մասնակիցներից

103. Joan C. Williams, The Social Psychology of Stereotyping: Using Social Science to Litigate Gender Discrimination Cases and Defend the “Cluelessness” Defense, cited by JUSTIN D. LEVINSON & DANIELLE YOUNG Implicit Gender Bias in the Legal Profession: An Empirical Study

ոմանք ընդգծեցին այն փաստը, որ կանայք նույնպես գենդերային կարծրատիպեր ունեն, և որ միայն թվաքանակի ավելացմամբ հնարավոր չէ էական փոփոխություն երաշխավորել:

Մասնակիցներն համարում են, որ դատական համակարգի դերն է բարելավել գենդերային հավասարությունը՝ կայացվող դատական ակտերի հիմքում դնելով գենդերային խտրականության բացառման, ինչպես նաև բոլորի համար դատավարական իրավունքներ և հնարավորություններ երաշխավորելու սկզբունքը: Դատավորների և օգնականների շրջանում կոնսենսուս կա նաև այն հարցում, որ դատական համակարգը գերազանց է կատարում այս գործառնությունը:

Տարբեր հարցերի վերաբերյալ մասնակիցների դիրքորոշումները և ընկալումներն հասկանալու համար նրանց հարցեր են ուղղվել մի քանի թեմաների վերաբերյալ, այդ թվում՝ դատական համակարգում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ ներքին բողոքների ներկայացման մեխանիզմն ունենալու անհրաժեշտության վերաբերյալ: Դատական համակարգի ներկայացուցիչների մեծ մասը նման մեխանիզմն անհրաժեշտ չի համարում: Մի քանի փաստարկներ են առաջ քաշվել, մասնավորապես՝ համակարգում սեռական ոտնձգությունների բացակայության մասին պնդումը: «Անկեղծ ասած, ես չեմ հասկանում, թե ինչու ենք այս հարցը քննարկում: Մենք չենք կարող նման խնդիրներ ունենալ մեր մշակույթի մեջ, միգուցե այլ համակարգերում դա անհրաժեշտ է, սակայն դատական համակարգում դրա կարիքը չկա», ասում է տղամարդ դատավորներից մեկը: Մասնակիցներից շատերը նշել են, որ իրենք «երբեք չեն լսել» դատական համակարգում սեռական ոտնձգության դեպքերի մասին, ուստի՝ բողոքարկման մեխանիզմն անհրաժեշտ չէ: Վերաքննիչ դատարանի դատավորներից մեկը բացատրում է հետևյալը. «Բողոքարկման մեխանիզմներ անհրաժեշտ են, երբ կա խնդիր, լուծման ենթակա կոնֆլիկտ, բայց մենք նման դեպքեր չունենք, ուստի բողոքարկման մեխանիզմն ունենալու անհրաժեշտություն չկա»: Մասնակիցներից շատերը նշել են, որ սեռական ոտնձգության դեպքերին կարելի է արձագանքել միմիայն քրեական արդարադատության շրջանակում, և որ իրենք «չեն կարող պատկերացնել, թե կանխարգելման ինչ գործընթացներ կարող են արդյունք ապահովել»:

Քննարկմանը մասնակցող ուսանողները նշել են, որ իրենք «չեն կարող պատկերացնել, որ սեռական ոտնձգություն կա դատական համակարգում»: Մասնակիցներից շատերը նախընտրում են ցանկացած խնդիր լուծել վերադասի հետ անմիջական շփումների միջոցով, քանի որ հավատացած են, որ դա ցանկացած ներքին խնդիր լուծելու ամենաարդյունավետ ձևն է: Մյուսները նախընտրում են գնահատել ներքին բողոքարկման մեխանիզմն ունենալու անհրաժեշտությունը՝ հարցումներ կատարելով դատական համակարգի ներկայացուցիչների շրջանում և հարցնելով նրանց կարծիքը: Ոմանք նշել են անանուն հարցում անցկացնելու հնարավորությունը:

Միայն դատական համակարգի սակավաթիվ ներկայացուցիչներ և ՀԿ-ների ներկայացուցիչներն են ընդունում, որ անհրաժեշտ է ունենալ սեռական ոտնձգությունների հարցերով բողոքարկման մեխանիզմ: «Այլ խնդիրները կարելի է քննարկել և լուծել դատական համակարգի ներսում՝ տարբեր պաշտոնատար անձանց հետ միասին, սակայն կանայք ամաչում են խոսել սեռական ոտնձգության մասին: Ավելին, մեր հասարակությունում կանայք վախենում են խոսել այդ մասին, քանի որ կմեղադրեն իրենց», բացատրում է ՀԿ-ների ներկայացուցիչներից մեկը: «Հաշվի առնելով, որ նման դեպքերում որևէ տեղ հնարավոր չէ դիմել, կանայք չեն խոսում այդ մասին, և գործերը չեն բացահայտվում», ավելացնում է ՀԿ-ների ներկայացուցիչներից մեկ ուրիշը: Նա ասում է. «Կանայք պետք է համոզված լինեն, որ իրենց դեպքը չի հրապարակայնացվի, և որ իրենք կստանան պատշաճ պաշտպանություն»:

Տղամարդ դատավորներից մեկն է միայն նշել սեռական ոտնձգությունների հարցերով բողոքարկման մեխանիզմն ունենալու անհրաժեշտության մասին: «Այս հարցի մասին խոսելը տաբու է մեր հասարակության բոլոր համակարգերում: Ես չեմ ցանկանում մանրամասներին անդրադառնալ, սակայն խնդիրը գոյություն ունի դատավորների և նրանց աշխատողների կամ քաղաքացիների առումով: Ես տեղյակ եմ, որ դատական ծառայողները օգտագործում են իրենց իշխանությունը, սակայն մեր հասարակությունը չի հասկանում, որ այդ վարքը սեռական ոտնձգություն է, և չի ցանկանում խոսել այդ մասին: Ահա թե ինչու է մեզ անհրաժեշտ բողոքարկման մեխանիզմ, որպեսզի կանխարգելենք սեռական ոտնձգությունները», նշում է նա:

Սեռական ոտնձգությունը Ստամբուլյան կոնվենցիայում սահմանվում է որպես «սեռական բնույթի խոսքային, ոչ խոսքային 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»:¹⁰⁴

¹⁰⁴ Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին, հոդված 40. <https://rm.coe.int/168008482e>

Սեռական ոտնձգությունը պայմանավորված է անձի սեռով: Դա սեռական վարքագիծ է, որն օբյեկտի համար անցանկալի է, ոչ խելամիտ և վիրավորական:¹⁰⁵

Սեռական ոտնձգությունն աշխատավայրում կարող է տարբեր դրսևորումներ ունենալ. բացահայտ սեռական խոսքային և ոչ խոսքային վարքագիծ, վիրավորական խոսքային և ոչ խոսքային վարքագիծ, որը սեռական չէ, սակայն հիմնված է գեղեցիկ պայմանավորված համոզմունքների վրա՝ ներառյալ սեքսիստական թշնամանքը, սեքսիստական հումորը կամ կատակները, անցանկալի սեռական ուշադրությունը, սեռական հարկադրանքը (սեռական համագործակցություն ցուցաբերելու պահանջները կամ սպառնալիքները՝ աշխատանքով ապահովման կամ որոշակի առավելությունների դիմաց):

Թեպետ ուժերի անհավասար հարաբերակցություն գոյություն ունի հասարակության բազմաթիվ ոլորտներում, այն սովորաբար առավել տեսանելի է դառնում աշխատավայրում, որտեղ հիերարխիան լայն տարածում ունի: Թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ կարող են սեռական ոտնձգության ենթարկվել աշխատանքի վայրում, սակայն հիմնականում դա տեղի է ունենում կանանց նկատմամբ, և նրանք սովորաբար ավելի խոցելի են այդ առումով, քան՝ տղամարդիկ, քանի որ կանայք սովորաբար ավելի ցածր դիրք, իշխանություն և պաշտոններ ունեն, քան՝ տղամարդիկ: Սեռական ոտնձգությունն աշխատանքային թշնամական միջավայր է ստեղծում և կարող է նաև վտանգել ոտնձգության ենթարկվածի կողմից աշխատանքը շարունակելը՝ բացասաբար ազդելով աշխատանքի կատարողականի վրա, վտանգելով անձնային արժանապատվության զգացումը, իսկ որոշ դեպքերում՝ դառնալով ֆիզիկական և հոգեկան հիվանդության պատճառ:

Հանրային կյանքում գեղեցիկային հավասարության մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականի կատարման շրջանակում մշակված՝ Գեղեցիկային հավասարության իրագործման և ներդրման ՏՀԶԿ-ի գործիքակազմում¹⁰⁶ խորհուրդ է տրվում որոշակի միջոցառումներ մշակել, որոնք կամրապնդեն գեղեցիկագայուն աշխատանքային մշակույթը դատական համակարգում: Այդ մշակույթը, ի թիվս այլ տարրերի, ենթադրում է կանխարգելիչ գործընթացների և բողոքարկման արդյունավետ մեխանիզմների գոյությունը՝ սեռական ոտնձգության դեպքերին արձագանքելու համար:

Սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականում¹⁰⁷ նշվում է, որ սեքսիզմը¹⁰⁸ խոչընդոտ է կանանց և աղջիկների հզորացման ճանապարհին, ովքեր անհամամասնորեն ավելի շատ են տուժում սեքսիստական վարքագծից: Բացի այդ, նշվում է նաև, որ գեղեցիկային կարծրատիպերը և ներհատուկ կողմնակալությունն են ձևավորում տղամարդկանց և տղաների նորմերը, վարքը և ակնկալիքները, ուստի՝ հանգեցնում են սեքսիստական արարքների: Հանձնարարականում ընդգծվում է, որ սեքսիզմը և սեքսիստական գործողությունները կատարվում են անհատական, համակարգային և կառուցվածքային մակարդակներում՝ բոլոր մակարդակներում թողնելով բացասական ազդեցություն, և որ սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի միջոցառումներ պետք է ձեռնարկվեն բոլոր մակարդակներում: Հանձնարարականում անդամ պետություններին խորհուրդ է տրվում միջոցներ ձեռնարկել սեքսիզմի և հանրային և մասնավոր դաշտերում դրա դրսևորումների կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի ուղղությամբ, և խրախուսել շահարագրգիռ անձանց, որպեսզի նրանք պատշաճ օրենսդրություն ընդունեն և պատշաճ քաղաքականություն և ծրագրեր իրագործեն:

105. ԱՄԿ, թիվ 2003 ընդհանուր դիտարկում. <https://bit.ly/38N3yAp>

106. <https://bit.ly/39E33Ys>

107. Կանխարարների կոմիտեի թիվ CM/Rec(2019)1 հանձնարարականն անդամ պետություններին սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին. <https://rm.coe.int/168093b26a>

108. Հանձնարարականի մեջ «սեքսիզմը» բնորոշվում է որպես ցանկացած գործողություն, ժեստ, վիզուալ պատկերում, բանավոր կամ գրավոր խոսք, գործելակերպ կամ վարքագիծ, որի հիմքում այն գաղափարն է, թե՛ անձը կամ անձանց խումբն ավելի ցածրակարգ է իր կամ իրենց սեռի պատճառով, որը դրսևորվում է հանրային կամ մասնավոր դաշտում, համացանցում կամ դրանից դուրս, և որի նպատակը կամ հետևանքն է խախտել անձի կամ անձանց խմբի իրավունքները կամ նրա կամ նրանց ներհատուկ արժանապատվությունը, կամ որի հետևանքը ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական կամ սոցիալ-տնտեսական վնաս կամ տառապանք պատճառելն է անձին կամ անձանց խմբին, կամ՝ ահաբեկող, թշնամական, նվաստացուցիչ, նսեմացնող կամ վիրավորական միջավայրի ստեղծումը, կամ՝ անձի կամ անձանց խմբի ինքնուրույնության և նրա կամ նրանց կողմից մարդու իրավունքների լիարժեք իրականացման ճանապարհին խոչընդոտ ստեղծելը, կամ գեղեցիկային կարծրատիպերը պահպանելը և ամրապնդելը:

9. ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԼԻԱՐԺԵՔ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԱՌԱՋԽԱՂԱՑՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

9.1. ԱԶԱԿՑՈՂ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԿԱՊԵՐԸ

Հետազոտության մասնակիցներին հարց է տրվել այն մասին, թե իրենց կարծիքով ինչ է անհրաժեշտ դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելու համար: Նրանց ընդամենը 25%-ն է կարծում, որ համակարգի ներսում սոցիալական կապերի միջոցով աջակցություն ստանալը կարևոր է: Ինչ վերաբերում է այս պատասխանի գեղեցիկ բացվածքին, ապա մեծամասնությունը (78.3%) եղել է կին: Բացի դրանից, 16%-ն համարում է, որ դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելու համար կանանց տղամարդկանցից ավելի շատ է պետք ընտանիքի աջակցությունը. այս պատասխանը տվողների 71.4%-ը կին է եղել: Այնուամենայնիվ, հետազոտության մասնակիցների մեծ մասը (59%-ը) կարծում է, որ դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելու համար կանայք և տղամարդիկ ընդամենը պետք է համապատասխանեն ընտրության օբյեկտիվ չափանիշներին և հաջողություն ունենան մրցութային գործընթացում, և որ սոցիալական կապերի կամ ընտանիքի աջակցությունը կարևոր չէ: Ինչ վերաբերում է սոցիալական կապերի հասանելիությանը, ապա հետազոտության մասնակիցների մեծ մասը (65%-ը) համարում է, որ տղամարդ դատավորների համար այդ կապերն ավելի հասանելի չեն, մինչդեռ 35%-ն հակառակ կերպ է մտածում:

Որակական հետազոտությունը ցույց է տվել, որ սոցիալական կապերից օգտվելու՝ կանանց և տղամարդկանց ունեցած հնարավորությունների մասին կարծիքները կիսվել են. մասնակիցներից ոմանք կարծում են, որ տղամարդկանց սոցիալական կապերը դատական համակարգի ներսում ավելի կուռ են, մինչդեռ մյուսներն համարում են, որ դա վերաբերում է կանանց նույնպես: Հետազոտության մասնակիցների 35%-ն համարում է, որ սոցիալական կապերը դատական համակարգի ներսում ավելի հասանելի են տղամարդ դատավորների, քան կին դատավորների համար:

Մասնակիցներից մեկը (ԲԴԽ-ի անդամ) նշել է, «կանայք երբեմն չեն ցանկանում վերադաս պաշտոն զբաղեցնել և ղեկավարել դատարանը, որում դատավորների մեծ մասը տղամարդ է»: Հայտնի ճշմարտություն է նաև այն, որ օրինակելի կերպարների բացակայությունը նույնպես նվազեցնում է ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու՝ կանանց ձգտումը: Օրինակելի կերպարները կարող են կարևոր դեր խաղալ, ոչ միայն կանանց քաջալերելով մուտք գործել համակարգ, այլ նաև որպեսզի նրանք մնան համակարգում և մասնագիտական առաջխաղացման ձգտեն: Օրինակելի կերպարները, մենթորները, համերաշխությունը և սոցիալական կապերը կարևոր դեր են խաղում այս հարցում:

Հետաքրքիր է նշել, որ որակական հետազոտության մասնակիցներն անհրաժեշտ չեն համարում կին դատավորների միության ստեղծումը: Նրանք նշում են այն փաստը, որ Դատավորների միության կազմում Կանանց կառույցի գոյությունը միավորում է կին դատավորներին և անդրադառնում է նրանց կողմից բարձրացվող հարցերին: Ավելին, մասնակիցներն համարում են, որ Դատավորների միությունը կառույց է բոլոր դատավորների համար, և որ դատական համակարգին վերաբերող բոլոր խնդիրները պետք է լուծվեն միասնաբար: Վերաքննիչ դատարանի դատավորներից մեկը բացատրում է. «Կանայք հարգված և լաված են դատական համակարգի ներսում, և նրանց շահերն հավաքականորեն պաշտպանելու կամ ներկայացնելու կարիք չկա»: Ֆոկուս խմբերի քննարկումների կին մասնակիցներից մեկը նշում է. «Ես իսկապես չեմ հասկանում նման միություն ունենալու անհրաժեշտությունը. ինչո՞ւ պետք է տարբերակենք մեզ տղամարդ դատավորներից, երբ մեր պարտականությունները, դերերը և խնդիրները նույնն են»: Հարցազրույցներին մասնակցած փորձագետները նույն կարծիքն են հայտնել: Նրանցից մեկն ասել է. «Ցանկացած խնդիր, որը կարող է ունենալ կին դատավորը, կարող է ունենալ նաև տղամարդ դատավորը, և Դատավորների միությունն է այն տեղը, որտեղ ճիշտ կլինի քննարկել այդ խնդիրները»:

Որակական հետազոտության մասնակիցներն ուղղակիորեն չեն նշել Դատավորների միության կազմում Կանանց կառույցի դերը և նվաճումները: Այնուամենայնիվ, հետազոտության մասնակիցների 25%-ը նշել է, որ Հայաստանի դատավորների միության կազմում Կանանց կառույցի ուժեղացումը կխթանի գենդերային հավասարակշռությունը դատական համակարգում, այդ թվում՝ բարձր պաշտոններում: Այդ 25%-ի մեջ 81.8%-ը կին է: Մինևույն ժամանակ, 19%-ը մտածում է, որ Դատավորների միության կազմում Կանանց կառույցի ուժեղացումը ոչինչ չի փոխի դատական համակարգում կանանց մասնակցության առումով: Հետազոտության մասնակիցների 47%-ը հետաքրքրված չէ կամ չի տեսնում այդպիսի միություն ունենալու անհրաժեշտությունը:

Այս կարծիքներն հստակորեն վկայում են դատական համակարգում գենդերային առանձնահատկություն ունեցող խնդիրների ոչ բավարար ընկալման, ինչպես նաև կանանց միությունների և ցանցերի դրական դերի չընկալման մասին, չնայած լայն տարածում գտած այն համոզմունքին, որ կոլեկտիվ գործողությունը փոփոխության հասնելու հիմնական շարժիչ ուժերից է:

Հարցազրույցների կին մասնակիցներից միայն մեկը և ֆոկուս խմբերի քննարկումների կին մասնակիցներից միայն մեկն են նշել, որ կանանց միությունը դրական քայլ կլինե՞ր գենդերային առանձնահատկություն ունեցող խնդիրների (օրինակ՝ ընտանիքի և աշխատանքի հավասարակշռման, ընտանիքի բնակության վայրից հեռու գտնվող դատարանում նշանակվելու խնդիրների և այլ խնդիրների) քննարկման համար նպաստավոր միջավայր ստեղծելու ուղղությամբ: Կին դատավորների միություն ունեցող պետությունների դրական և հաջողված փորձը նույնպես հիշատակվել է այդ քննարկման շրջանակներում:

Տարբեր պետություններում կատարված հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կանայք չունեն իրավական և քաղաքական այնպիսի կապեր և ցանցեր, որոնք տղամարդ դատավորների դեպքում ապահովում են առաջխաղացումը դատական համակարգի ներսում:¹⁰⁹ Ընտրության գործընթացում ընտրություն կատարողները, հատկապես եթե անձամբ իրենք ոչ թե ընտրվել, այլ նշանակվել են այդ պաշտոնում, ավելի շատ հակված են կատարել իրենց հայտնի և ավելի հարմարավետ տարբերակի ընտրություն, մասնավորապես՝ տղամարդ դատավորները գիտակցաբար կամ անգիտակցաբար նախընտրությունը տալիս են արական սեռի թեկնածուներին:¹¹⁰

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլը 2011 թվականի զեկուցում ուղադրություն է հրավիրում կանանց միությունների կարևորագույն դերակատարմանը, որոնք աջակցում են կանանց միավորվելու իրավունքի իրականացմանը և կարևորագույն դեր են խաղում գենդերային բաղադրիչի ներառման, կարողությունների զարգացման և գիտելիքի փոխանակման հարցերում: Հատուկ զեկուցողն համարում է, որ նման միությունները կարևոր դեր են խաղում իրավական և դատական տարաբնույթ համակարգեր ներկայացնող կին դատավորների և իրավաբանների միջև գիտելիքի և փորձի փոխանակման հարցում:¹¹¹

109. Virtue Foundation, “Senior Roundtable on Women and the Judiciary”, pp. 17–18.

110. Virtue Foundation, “Senior Roundtable on Women and the Judiciary”, p. 29.

111. Հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

9.2 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՎՈՏԱՆԵՐԸ

Հետազոտության մասնակիցների 61%-ն համարում է, որ գենդերային քվոտան կարող է արդյունավետ մեխանիզմ լինել դատական համակարգում կանանց մասնաբաժինն ավելացնելու համար: Ի հակադրություն՝ մասնակիցների 39%-ը (նրանց մեծամասնությունը (60%-ը)՝ տղամարդ) չի համաձայնվել կամ կտրականապես չի համաձայնվել այս մոտեցման հետ:

Ընդհակառակը, առանցքային տեղեկատուների հետ խորքային հարցազրույցների միջոցով բացահայտվել է, որ մասնակիցների մեծ մասն համաձայն չէ գենդերային քվոտաներ ունենալու անհրաժեշտության հետ: Մեծամասնությունը՝ ներառյալ ԲԴԽ-ի և Վճռաբեկ դատարանի ներկայացուցիչների, համարում է, որ Հայաստանի դատական համակարգը կանանց մասնակցության առումով որևէ խնդիր չունի, և ուստի՝ նրանք անհրաժեշտ չեն համարում գենդերային քվոտաները, որոնք կարող են անհրաժեշտ լինել այնպիսի պետություններում, որոնցում դատական համակարգի մեջ կանանց ներգրավման ճանապարհին առկա են խոչընդոտներ: «Ես չեմ կարծում, որ գենդերային քվոտաներն անհրաժեշտ են, քանի որ, եթե մենք ցանկություն և եռանդ, մենք ունենք դատավոր դառնալու և առաջխաղացման համար անհրաժեշտ բոլոր կարողությունները և հնարավորությունները», նշել է առաջին ատյանի կին դատավորներից մեկը:

Հարցազրույցների ընթացքում գենդերային քվոտաները բնորոշվել են որպես «արհեստական», «վիրավորական» և «նվաստացուցիչ» կին դատավորների հանդեպ՝ նկարագրվելով որպես որակավորված թեկնածուների նշանակումը սահմանափակող միջոցներ: Այդ դիրքորոշումն հիմնականում հանդիպում է որակական հետազոտության մասնակիցների, այդ թվում՝ ուսանողների շրջանում, ովքեր համարում են, որ քվոտաները փոփոխում են պրոֆեսիոնալիզմը կամ պետք է խնդրի լուծման հնարավոր միջոցների մեջ վերջինը լինեն: Միևնույն ժամանակ, ուսանողները որևէ խնդիր չեն տեսնում կանանց համար դատական համակարգ մուտք գործելու տեսանկյունից: «Մենք հասկանում ենք, որ ունենք բոլոր հնարավորությունները և հմտությունները դատավոր դառնալու համար», բացատրում է ուսանողուհիներից մեկը՝ ավելացնելով, որ «ուստի՝ գենդերային քվոտայի կարիք չկա»: Մեկ այլ ուսանող նշում է. «Այժմ մենք ունենք քվոտաներ, բայց դրանց միակ նպատակն է աշխարհին ցույց տալ, որ մենք ապահովում ենք կանանց մասնակցությունը դատական համակարգում»:

Որակական հետազոտության մասնակիցներն համարում են, որ քվոտաները կարող են գործնական խնդիրներ առաջացնել, այդ թվում՝ օրինակ, նախագահի պաշտոնի քվոտաների դեպքում, երբ մարզային դատարանները կարող են նախագահ չունենալ, քանի որ դրանց մեծ մասը կազմված է բացառապես արական սեռի դատավորներից, իսկ նախագահը պետք է ընտրվի տվյալ դատարանի դատավորների թվից: Քրեական վերաքննիչ դատարանի դատավորներից մեկը բացատրում է. «Պատկերացրե՛ք, որ կա գենդերային քվոտա, որի համաձայն մեր դատարանի նախագահը պետք է կին լինի. այդ կանոնը շատ դժվար կլինի պահպանել, քանի որ 18 դատավորից միայն 3-ն է կին, և եթե այդ կանայք չեն համապատասխանում չափանիշներին կամ հրաժարվում են ստանձնել այդ պաշտոնը, ապա մեր դատարանը չի ունենում նախագահ»:

Որակական հետազոտության մասնակիցներն համարում են, որ գենդերային քվոտաներ սահմանելու արդյունքում պաշտոնի կնշանակվեն ավելի ցածր որակավորում ունեցող մասնագետները: Դատավորների միության կանանց կառույցի ներկայացուցիչը նշում է. «Դատական համակարգին մասնակցելը և համակարգում առաջխաղացման հասնելը պետք է կախված լինեն միմիայն հմտություններից և որակավորումից»: Հետաքրքիր է, որ որակական հետազոտությանը մասնակցած փորձագետները գենդերային քվոտաները չեն համարում հավասարությանը նպաստող գործիք. «Գենդերային քվոտաները բացասական են, քանի որ արհեստավարժությունը զոհաբերվում է այն գաղափարին, որ հարյուրավոր տարիներ առաջ տղամարդիկ և կանայք չեն ունեցել հավասար հնարավորությունները: Քվոտան հավասարության ապահովման մեխանիզմ չէ, այլ՝ գենդերային իրավիճակի փոփոխություն պարտադրող և արհեստավարժության վրա ազդող համակարգ», բացատրում է փորձագետը՝ ավելացնելով. «Կանայք և տղամարդիկ հաջողության հասնելու հավասար հնարավորություններ ունեն դատական համակարգում»:

Մասնակիցներից ընդամենը մի քանիսն են դրական վերաբերմունք հայտնել գենդերային քվոտաների նկատմամբ՝ նշելով, որ դա կարող է օգտակար գործիք լինել դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում կանանց մասնակցությունն ավելացնելու համար: Մասնակիցներից մեկը հետևյալ կարծիքն է հայտնել. «Հայկական մտածելակերպը դժվարությամբ կարող է ընդունել, որ կինը կարող է դատավոր կամ դատարանի նախագահ լինել, քանի որ կանայք հիմնականում գնահատվում են ընտանիքի և երեխաների համար ունեցած պատասխանատվության համար: Ուստի՝ որոշ դեպքերում մեզ պետք են այդ քվոտաները դատարաններում, ԲԴԽ-ում և

Դատավորների ընդհանուր ժողովի ստեղծած հանձնաժողովներում»։ Մեկ այլ մասնակից նշել է. «Գեներալային քվոտաները կավելացնեն կանանց մասնակցությունը դատական համակարգում, ինչի արդյունքում կբարելավվեն ԲԴԽ-ի, դատարանների և Դատավորների ընդհանուր ժողովի որակները»։

Սույն հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ դատավորների ճնշող մեծամասնությունը չի ցանկանում, որպեսզի իրագործվեն գեներալային հավասարակշռության հասնելու (այդ թվում՝ բարձր պաշտոններում) համար անհրաժեշտ կարևորագույն փոփոխությունները։ Այնուամենայնիվ, ինչպես նշվեց վերևում, Հայաստանն արդեն իսկ սահմանել է գեներալային քվոտաներ դատական համակարգի համար։ Դատական օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն,¹¹² գեներալային հավասարակշռությունը պետք է հաշվի առնել դատավորների թեկնածուների ցուցակը կազմելիս. 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։ Ավելին, Դատական օրենսգրքով գեներալային քվոտա է նախատեսվում Բարձրագույն դատական խորհրդի համար, որի 5 դատավոր անդամների թվում սեռերի ներկայացվածության նպատակով միևնույն սեռի ներկայացուցիչների թվակազմը հնարավորին չափ պետք է սահմանափակվի առավելագույնը երեք անդամով, բացառությամբ նույն հոդվածի 12-րդ և 13-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի)։¹¹³ Քվոտան չի վերաբերում Ազգային ժողովի կողմից ընտրվող անդամներին։

Գեներալային քվոտաները, որոնք առաջարկվում են միջազգային փաստաթղթերով, դատավորների կողմից համարվում են խտրական և ոչ անհրաժեշտ միջոցառումներ։ Ավելին, հարցազրույցները ցույց են տվել, որ դրական գործողությունների իմաստը սխալ է ընկալվում՝ դիտարկելով որպես բացասական մոտեցում։ Ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ գեներալային քվոտաները անհիմն կերպով համարվում են վիրավորական և նվաստացուցիչ, և համարվում է, որ դրանք սասանում են որակավորված մասնագետների նշանակումը։ Որոշ կին դատավորներ հայտարարել են, որ չեն ցանկանում բարձր պաշտոններ զբաղեցնել գեներալային քվոտաների հաշվին։

Դատավորների և իրավաբանների ժնկյան առաջին ֆորումի (Կանայք և դատական համակարգը խորագրով)¹¹⁴ մասնակիցները խոսել են այն մասին, թե հասարակությունում կանանց դերերի վերաբերյալ գեներացված ենթադրություններն ինչպես են ազդել արական սեռի գործընկերների և հեղինակավոր գործիչների կողմից իրենց նկատմամբ դրսևորված վերաբերմունքի վրա։ Որոշ մասնակիցներ նշել են, օրինակ, որ դատական համակարգում կանանց նշանակումը կամ առաջխաղացումն հաճախ քննարկվում է այն ենթադրությունների լույսի ներքո, որ կանայք են երեխաների հիմնական խնամողները, և որ մայրանալու դեպքում նրանք կդադարեն աշխատել կամ ավելի քիչ կաշխատեն։ Ֆորումի մասնակիցներից շատերը կարծիք են հայտնել, որ քվոտաների ներդրումը կարող է անհրաժեշտ միջոց լինել կին դատավորների ընտրության և նշանակման համար։ Նրանք ընդգծել են, որ քվոտաներն արդյունավետ են որպես ժամանակավոր միջոցառումներ, որոնցով հնարավոր է լինում հաղթահարել և շտկել գեներալային անհավասարակշռության պատմականորեն ձևավորված լուրջ խնդիրները դատական համակարգի ներսում։ Նրանք ընդգծել են, որ քվոտաների համակարգը պետք է գործի, որպեսզի հնարավոր լինի ապահովել դատավորների նշանակումը թեկնածուների որակավորումների և հմտությունների հիման վրա։

112. Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք,
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=146620#>

113. Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք, հոդված 76, մաս 3. 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։

Հոդված 76, մաս 12. Եթե բոլոր առավելագույն ձայներ ստացած թեկնածուների փոխարինումը սույն հոդվածի 11-րդ մասով սահմանված գործընթացով դիտարկումից հետո սույն հոդվածի 1-3-րդ մասերով սահմանված պահանջները, միևնույն է, խախտվում են, ապա գործընթացը կրկնվում է՝ սեռերի ներկայացվածությունը սահմանափակելով չորս անդամով։

Հոդված 76, մաս 13. Եթե սույն հոդվածի 12-րդ մասով նախատեսված գործընթացի հետևանքով չի հաջողվում լրացնել թափուր տեղերը, ապա սույն հոդվածի 11-րդ մասով սահմանված գործընթացը մեկ անգամ ևս կրկնվում է՝ առանց դիտարկելու սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պահանջը։ Եթե կրկնության դեպքում դարձյալ չի հաջողվում լրացնել թափուր տեղերը, ապա իրականացվում է նոր ընտրություն։

114. “Women and Judiciary” 2013 Geneva Forum no.1 of Judges and Lawyers convened by the International Commission of Jurists

Երկրի դատական համակարգի կազմը հավասարակշռելու և կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը գործնականում ապահովելու համար անհրաժեշտ են կամք և գործողություններ: ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովը նշել է,¹¹⁵ որ կանանց ներկայացվածության և մասնակցության զգալի պակասի խնդիրը թերևս հնարավոր չի լինի հաղթահարել առանց քվոտաների համակարգերի ներդրման: Ուստի, քվոտաները՝ որպես ժամանակավոր հատուկ միջոցառումներ, խորհուրդ են տրվում դատական պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքի՝ կանանց կողմից հավասար չափով գործնական իրականացումը երաշխավորելու համար:¹¹⁶ Այսպես.

- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի 4-րդ հոդվածը մասնակից պետություններին կոչ է անում «ժամանակավոր հատուկ միջոցներ ընդունել՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության ապահովման արագացմանը»:¹¹⁷
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարականը պետություններին կոչ է անում ժամանակավոր հատուկ միջոցներ ընդունել՝ ապահովելու համար կանանց հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացմանը, այդ թվում՝ դատական համակարգում:¹¹⁸
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովը թիվ 25 Ընդհանուր հանձնարարականում նույնպես մասնակից պետություններին կոչ է արվում ժամանակավոր հատուկ միջոցներ ընդունել՝ ուղղված կանանց վիճակի բարելավման արագացմանը, որպեսզի հնարավոր լինի հասնել տղամարդկանց հետ փաստացի կամ իրական հավասարության, և որպեսզի ի կատար ածվեն այն համակարգային, հասարակական և մշակութային փոփոխությունները, որոնք անհրաժեշտ են կանանց նկատմամբ խտրականության նախկին և ներկայիս ձևերը և հետևանքները շտկելու համար:¹¹⁹
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի թիվ 33 Ընդհանուր հանձնարարականը մասնակից պետություններին կոչ է անում «դիմակայել և վերացնել կին մասնագետների մասնակցության ապահովման ճանապարհին առկա խոչընդոտները դատական համակարգի բոլոր մարմիններում և մակարդակներում, և ձեռնարկել միջոցառումներ՝ ներառյալ ժամանակավոր հատուկ միջոցներ՝ ապահովելու համար կանանց հավասար ներկայացվածությունը դատական համակարգում»:¹²⁰
- ▶ Հանրային որոշումների կայացմանը կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը¹²¹ Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարության ռազմավարական նպատակներից է,¹²² որը ներառում է գենդերային քվոտաների ներդրումը, գենդերային կարծրատիպերի դեմ պայքարը և որոշումների կայացման միջավայրի գենդերային զգայունության բարելավումը:¹²³

Գենդերային քվոտաները կարևոր, բայց ոչ բավարար դեր են խաղում գենդերային հավասարության հասնելու գործում. դրանք մեծապես օգնում են երաշխավորել դատական համակարգի ղեկավար պաշտոններում ներկայացված լինելու կանանց իրավունքը, ուստի՝ անհրաժեշտ են դատական համակարգի լեգիտիմության, ներկայացուցչականության և ժողովրդավարության մակարդակը բարձրացնելու տեսանկյունից: Որոշում կայացնող ավելի ներկայացուցչական մարմինները որպես կանոն ավելի գենդերազգայուն արդյունքներ են ապահովում: Եվրոպայի խորհրդի «Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը» հանձնարարականում¹²⁴ ընդգծվում է, որ խիստ կարևոր է «հակառակ սեռի կրիտիկական զանգվածի» ներկայացվածություն ունենալ որոշումներ կայացնող մարմիններում: Ընդգծվում է, որ կանայք և տղամարդիկ կյանքի տարբեր փորձառություններ ունեն, որի հետևանքով տարբեր են նաև նրանց դիտանկյունները, ինչը կարող է հարստացնել որոշումների կայացման գործընթացի բովանդակությունը:

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում ուղղակիորեն կոչ է անում Հայաստանին

115. CEDAW-ի թիվ 23 ընդհանուր հանձնարարական, պարբ. 15

116. CEDAW-ի թիվ 23 ընդհանուր հանձնարարական, պարբ. 15 և 43, Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, պարբ. 190(ա), Հատուկ զեկույցող Գաբրիելա Նաույի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30

117. Այդ միջոցառումները կդադարեցվեն այն ժամանակ, երբ իրագործված կլինեն հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակները:

118. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 23, պարբ. 15:

119. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 25, պարբ. 15, <https://bit.ly/39IQAsw>

120. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 33, պարբ. 15. <https://bit.ly/2Xw43bF>

121. Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարություն, ռազմավարական նպատակ թիվ 4:

122. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

123. Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության 2018-2023 թվականների ռազմավարություն, ռազմավարական նպատակ թիվ 4:

124. Տես վերևում՝ էջատակի 13-րդ ծանոթագրությունը:

ընդունել միջոցներ, այդ թվում՝ ժամանակավոր հատուկ, համաձայն Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի և ժամանակավոր հատուկ միջոցների վերաբերյալ Հանձնաժողովի թիվ 25 (2004) ընդհանուր հանձնարարականի և քաղաքական և հանրային կյանքում կանանց դերի մասին Հանձնաժողովի թիվ 23 (1997) ըրհանուր հանձնարարականի, որպեսզի արագացվի ընտրովի և նշանակովի մարմիններում, այդ թվում՝ դատական համակարգում, կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության ապահովումը:¹²⁵

9.3 ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔԻ ՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՈՒԹՅԱՆ ԱՋԱԿՑՈՂ ԲԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Իրավաբանի մասնագիտական աշխատանք կատարելու՝ տղամարդկանց և կանանց կարողության վրա ընտանեկան պարտականությունների ազդեցությունը տարբեր է: Ողջ աշխարհում կանայք լրացուցիչ խոչընդոտի են հանդիպում դատական համակարգ մուտք գործելու կամ համակարգում առաջխաղացման ձգտելու հարցում: Կանայք հաճախ հրաժարվում են առաջխաղացումից, քանի որ դա կարող է ենթադրել տեղափոխություն այլ՝ հնարավոր է հեռավոր վայր: Ի տարբերություն արական սեռի գործընկերների, ում ընտանիքները նրանց հետ հեշտորեն կտեղափոխվեն աշխատանքի նոր վայր, կանայք սովորաբար չեն կարող ակնկալել, որ իրենց ամուսինները կտեղափոխվեն իրենց հետ միասին:¹²⁶ Հետազոտողներն ընդգծում են, որ այս մասնագիտությունն ընտրած կանայք հաճախ վայելել են ընտանիքի անդամների աջակցությունը:¹²⁷

Դատական համակարգը խիստ պահանջներ է ենթադրում դատավորների աշխատաժամերի առումով, և գրասենյակային աշխատանքի ժամերը կարող են ոչ ճկուն լինել՝ պայմանավորված տևական դատական նիստերով: Թեպետ դա կարող է լուրջ խոչընդոտ լինել ընտանեկան պարտականություններ ունեցող դատավորների համար, հետևանքներն հավանաբար ավելի ծանր են կին դատավորների, քան տղամարդ դատավորների համար, քանի որ ընտանիքի հոգսերը կրողն հիմնականում կանայք են:

Այս խնդիրը քննարկվել է որակական հետազոտության շրջանակում՝ հարցազրույցների և ֆոկլոր խմբերի քննարկումների ժամանակ: Բոլոր մասնակիցներն համաձայն են, որ աշխատանք-կյանք հավասարակշռությունն ապահովված չէ, քանի որ դատավորները չափազանց գերբեռնված են գործերով. որոշ զրուցակիցների տվյալներով՝ մեկ դատավորն հաճախ տարեկան ունենում է մինչև 1500 գործ:

Մասնակիցները նշեցին, որ անհրաժեշտ է աշխատանք-կյանք հավասարակշռության բարելավումն ապահովող հայեցակարգ, մասնավորապես՝ ճկուն աշխատաժամեր, սակայն Դատական օրենսգրքում կատարվելիք վերջին փոփոխություններով, որոնք դեռևս մշակման փուլում են,¹²⁸ նախատեսվում են նոր իրավակարգավորումներ և ֆիքսված աշխատաժամեր, ինչը մասնակիցների կարծիքով խնդիրներ կառաջացնի ընտանեկան պարտականություններ ունեցող դատավորների համար:

Մասնակիցները մտահոգություններ հայտնեցին աշխատանքային ծանրաբեռնվածության կապակցությամբ և նշեցին, որ անգամ ճկուն աշխատաժամերը բավարար չեն լինի այդ հարցը լուծելու համար: Ավելին, առաջին և երկրորդ ատյանների քրեական գործեր քննող դատավորները բացատրեցին, որ կալանքի, օպերատիվ-հետախուզական գործողությունների և այլ միջնորդություններ քննելու համար նրանք մնում են դատարանում՝ նաև գիշերվա ժամերին: Նույն մասնակիցները նշեցին, որ լուծումը կարող է լինել մանկահասակ երեխաներ ունեցող կին դատավորների հերթապահության ընթացքում գործերի թվի նվազեցումը:

Քննարկումներից և հարցազրույցներից պարզ դարձավ, որ դատական համակարգի ներկայացուցիչներից շատերը դրական մոտեցում չունեն մայրության արձակուրդի նկատմամբ: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ «երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր), տատի, պապի կամ այլ հարազատի (այդ թվում՝ երեխային խնամակալ նշանակված անձի) ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի

125. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 2016 թ., պարբ. 21, <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>
126. Virtue Foundation, “Senior Roundtable on Women and the Judiciary”, p. 29.
127. IDLO-CAWTAR, “Study on the Professional Participation of Women in the Justice Sector in Tunisia”; and IDLO, “Women’s Professional Participation in Afghanistan’s Justice Sector”, p.44.
128. Ըստ 2020 թվականին կատարված փոփոխությունների՝ ԲԴԽ-ն հաստատում է դատավորների ներքին աշխատանքային էթիկայի կանոնները (նախագիծը ներկայումս մշակվում է ԲԴԽ-ի կողմից, ընդ որում՝ նախնական տարբերակով նախատեսվում է օրական 8-ժամյա աշխատանք և ներկայություն դատարանում ամեն օր):

արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման իրավունք ունեցող աշխատողն այն կարող է ստանալ արտահերթ: Արձակուրդի ընթացքում պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը)»:¹²⁹

Որակական հետազոտությամբ բացահայտվեց, որ գործընկերոջ մայրության արձակուրդի պատճառով այլ դատավորների աշխատանքային ծանրաբեռնվածության ավելացման արդյունքում դատավորները ոչ միշտ են դրական վերաբերվում մայրության արձակուրդին: Թեպետ նրանք բացահայտ այդ մասին չեն ասում, բացասական վերաբերմունքը կարող է մայրության արձակուրդի իրավունք ունեցող կին դատավորներին հետ պահել այդ արձակուրդի լիարժեք օգտագործումից: Եվ թեպետ օրենսդրությամբ դա թույլատրված է, այն կարող է նաև արական սեռի դատավորներին հետ պահել հայրության արձակուրդի օգտագործումից:

Մասնակիցներից մեկը որպես գործընկերոջ մայրության արձակուրդի պատճառով այլ դատավորների աշխատանքային ծանրաբեռնվածության նվազեցման խնդրի լուծում առաջարկեց ունենալ պահուստային դատավորներ, ովքեր կփոխարինեն համապատասխան դատավորին նման արձակուրդի ընթացքում: Առաջարկված այլ մեխանիզմներից են ճկուն աշխատաժամերը և մանկահասակ երեխաներ ունեցող կին դատավորներին տրվող գործերի թվի նվազեցումը, կամ դատարանի տարածքում երեխաների խնամքի տարածքներ նախատեսելը:

Հետաքրքիր է, որ ոչ բոլորն են համաձայն կին դատավորներին աջակցող հայեցակարգային մոտեցումներ ներդնելու հետ: Մասնակիցների մեծ մասը դեմ էր կին դատավորներին հերթապահության ժամանակ տրվող գործերի թվի նվազեցմանը, քանի որ նրանք համարում են, որ այդ միջոցը խտրական կլինի: Մասնակիցները բացատրեցին, որ «կին և տղամարդ դատավորները պետք է հավասարապես կատարեն իրենց գործառնությունները» և «եթե կանայք ցանկանում են դատավոր լինել, ապա նրանք պետք է պատրաստ լինեն դժվարությունների, այլապես նրանք պետք է ավելի երկար մասն մայրության արձակուրդի մեջ, հետո վերադառնան և հավասարապես կիսեն պարտականությունները»:

ԲԴԽ-ի անդամներից մեկը դա բացատրեց հետևյալ կերպ. «Հարցազրույցի ժամանակ մենք երեխաներ ունեցող տղամարդկանց և կանանց հարցնում ենք, թե արդյոք աշխատանքային ծանրաբեռնվածության պայմաններում իրենց գործառնությունների կատարումը կազդի իրենց ընտանեկան կյանքի վրա, և թե արդյոք իրենք պատրաստ են պատասխանատվություն ստանձնել, անգամ եթե նշանակվեն իրենց ընտանիքից հեռու գտնվող վայրում: Յուրաքանչյուր թեկնածու հասկանում է պաշտոնի դժվարությունները»:

Որակական հետազոտությամբ բացահայտվեց կանանց և տղամարդկանց կարիքների տարբերակման մասին իրազեկության պակասը: Մասնակիցների կողմից առաջնահերթ համարվող չեզոքությունը և միատեսակ մոտեցումն իրականության մեջ գենդերակույր մոտեցում է, որի պարագայում հնարավոր չի լինում գիտակցել, որ կանանց և տղամարդկանց դերերը և պարտականություններն հասարակությունում տարբեր են, և որ աշխատանքի վայրը պետք է օգնի հաղթահարել այդ տարբերությունները՝ ստեղծելով նպաստավոր աշխատանքային միջավայր, որում արդյունավետորեն հավասար հնարավորություններ կերաշխավորվեն բոլորի համար: Երբ կոնկրետ հասարակությունում առկա նվազ բարենպաստ հանգամանքները, օրինակ՝ ընտանեկան չվճարվող խնամքի անհավասար բաշխումը պայմանավորված է լինում գենդերով, գենդերակույր մոտեցմամբ հնարավոր չի լինում հասնել իրական հավասարության:

Քննարկումներից պարզ դարձավ, որ մասնակիցների մեծ մասը դեմ է գենդերազգային մոտեցումներին, որոնք, ի հակադրություն գենդերակույր մոտեցումների, փորձում են շտկել գենդերային անհավասարությունները՝ հաշվի առնելով կանանց և տղամարդկանց կարիքների առանձնահատկությունները: Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել սոցիալական, մշակութային, տնտեսական և քաղաքական կոնկրետ համատեքստում կանանց և տղամարդկանց դերերի և պարտականությունների տարբերություններին: Այդպիսի մոտեցում է անհրաժեշտ գենդերային իրական հավասարություն երաշխավորելու համար:

Ինչպես նշվեց՝ մանկահասակ երեխաներ ունեցող կանանց համար աշխատանք-կյանք հավասարակշռության բարելավման համար իրագործվելիք կոնկրետ միջոցառումները դատավորների կողմից համարվել են խտրական: Այնուամենայնիվ, ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն համարում է, որ նույնատեսակ վերաբերմունքը կարող է խտրականություն առաջացնել, եթե այն սահմանափակում է կանանց իրավունքները: Դա տեղի է ունենում, երբ կոնկրետ օրենքը,

129. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 173.
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/961/Labour%20Code%20ENG.pdf>

քաղաքականությունը, ծրագիրը կամ գործելակերպը չեզոք է թվում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ, բայց գործնականում խտրական ազդեցություն է թողնում կանանց վրա:¹³⁰ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովը մասնակից պետություններից պահանջում է ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ միջոցները կանանց և տղամարդկանց միջև իրական հավասարությունն ապահովելու ուղղությամբ: Հանձնաժողովը բացատրել է, որ մասնակից պետությունները պետք է հավասար մեկնարկային պայմաններ (հնարավորության հավասարություն) ապահովեն կանանց համար և հզորացնեն վերջիններիս՝ ստեղծելով արդյունքների հավասարությունը հնարավոր դարձնող միջավայր, այսինքն՝ բավարար չէ, երբ մասնակից պետությունները պարզապես երաշխավորում են կանանց նկատմամբ նույն վերաբերմունքը, ինչ՝ տղամարդկանց, և պարտավոր են հաշվի առնել նաև կենսաբանական, սոցիալական և մշակութային գործոններով պայմանավորվող տարբերությունները տղամարդկանց և կանանց միջև, երբ այդ տարբերություններն հաղթահարելու համար կարող է պահանջվել ոչ նույնատեսակ վերաբերմունք:¹³¹

Հանրային կյանքում գեղեցիկային հավասարության մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականի կատարման շրջանակում մշակված՝ Գեղեցիկային հավասարության իրագործման և ներդրման ՏՀԶԿ-ի գործիքակազմում¹³² խորհուրդ է տրվում գեղեցիկագայուն գործելակերպ որդեգրել դատական համակարգում: Աշխատանք-կյանք հավասարակշռության ապահովման մեխանիզմները խիստ կարևոր են համարվում արդարադատության ոլորտի համար:

Եվրոպայի խորհուրդն աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը հավասարակշռելու մասին հանձնարարականում¹³³ վերահաստատում է, որ աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը հավասարակշռելը որակյալ կյանքի և տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում մարդու հիմնական իրավունքների լիարժեք իրականացման նախապայման է: Եվրոպայի խորհուրդն հասկանում է, որ առավել հաճախ ընտանեկան պարտականությունների հիմնական բեռը շարունակում են կրել կանայք, և որ բազմաթիվ գործոններ, հատկապես՝ սոցիալական և մշակութային ոլորտներում, խոչընդոտում են ընտանեկան պարտականությունների ավելի հավասար բաժանումը կանանց և տղամարդկանց միջև: Եվրոպայի խորհուրդը համարում է, որ աշխատաշուկայի սուբյեկտները շարունակում են բավարար չափով հաշվի չառնել կանանց և տղամարդկանց ընտանեկան պարտականությունները, ուստի՝ անդամ պետություններին խորհուրդ է տալիս ձեռնարկել քայլեր, որոնք կանանց և տղամարդկանց թույլ կտան առանց խտրականության ավելի լավ համատեղել աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը:

9.4 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՉԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄԸ

Հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ դատական համակարգի ներկայացուցիչների 70%-ն իր կարիերայի ընթացքում երբևէ չի մասնակցել գեղեցիկային հավասարության թեմայով վերապատրաստման դասընթացների, 23%-ը՝ մասնակցել է միայն մեկ անգամ, 4%-ը՝ երեք կամ ավելի անգամ, և ընդամենը 3%-ն է կանոնավոր կերպով մասնակցել գեղեցիկային հավասարության թեմայով վերապատրաստման դասընթացների:

Մինևույն ժամանակ, հետազոտության մասնակիցների 56%-ն համարում է, որ գեղեցիկային հավասարության թեմայով դասընթացները պետք է կամավոր լինեն դատավորների և դատավորների օգնականների համար, 14%-ն համարում է, որ նման պրակտիկա ընդհանրապես անհրաժեշտ չէ դատավորների և դատավորների օգնականների համար, 19%-ը կարծիք չունի կամ հետաքրքրված չէ թեմայով, և հարցվածների ընդամենը 11%-ն է համարում, որ գեղեցիկային հավասարության թեմայով դասընթացները պետք է պարտադիր լինեն դատավորների և դատավորների օգնականների համար: Հետազոտության մասնակիցների 36%-ն համարում է, որ Հայաստանի դատական համակարգի ներկայացուցիչներն այսօր գեղեցիկային հավասարության վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման կարիք չունեն, իսկ 33%-ը հակառակ կարծիք է:

Որակական հետազոտության մասնակիցները գրեթե միաձայն հաստատել են այս կարծիքը. նրանք իսկապես համարում են, որ դատավորները քաջատեղյակ են այս թեմայի մասին և լրացուցիչ կարողությունների զարգացման կարիք չունեն: Դատավորներն համարում են, որ նման վերապատրաստումը կարող է հետաքրքիր լինել դատավորների օգնականների համար:

130. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի Ընդհանուր հանձնարարական 28, պարբ.16:

131. Թիվ 25 Ընդհանուր հանձնարարական, պարբ. 10:

132. <https://bit.ly/39E33Ys>

133. Նախարարների կոմիտեի թիվ R(96) հանձնարարականն Անդամ պետություններին աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը հավասարակշռելու մասին. <https://cutt.ly/ekuQyFD>

Շատ քիչ թվով դատավորներ կարծիք հայտնեցին, որ նման վերապատրաստման կարիք կա՝ բացատրելով, որ անգամ գեներալի հասկացությունը ճիշտ չի ընկալվում և ընդունվում հասարակությունում, այդ թվում՝ դատավորների շրջանում, և որ դա ընկալվում է որպես արհեստական բաժանում կանանց և տղամարդկանց միջև, ուստի անհրաժեշտ է ուսուցում, թեկուզ միայն հիմնական հասկացությունները հստակեցնելու համար: Որոշ դատավորներ, ովքեր նման վերապատրաստումն օգտակար են համարում, դա անհրաժեշտ են դիտարկում միայն ընտանեկան բռնության գործեր քննելու համատեքստում, ոմանք էլ կարծում են, որ գեներալային հավասարության թեմայով ուսուցումը կարող է ներառվել դատավորների ընդհանուր ուսուցման մեջ: Որոշ դատավորներ նշեցին, որ նման թեմա ուսուցանողը պետք է գաուջորեն ընտրվի և լինի մեկը, ով «կհասկանա մեր հասարակության հոգեբանությունը»:

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում կոչ է արել Հայաստանին բարձրացնել դատական համակարգի տեղեկացվածությունը կանանց իրավունքները պաշտպանելու անհրաժեշտության վերաբերյալ և կարողությունների զարգացման ծրագրեր կազմակերպել դատավորների և իրավապահ համակարգի պաշտոնատար անձանց համար՝ նվիրված քրեական օրենսդրության վերաբերելի դրույթների խիստ կիրառությանը:¹³⁴ Հանձնաժողովը պետությանը նաև կոչ է արել ապահովել դատական համակարգի կարողությունների զարգացում զրո հանդուրժողականության և գեներալային զգայուն մոտեցման հիման վրա գեներալային բռնության դեպքերի վերաբերյալ գործերի լուծման և տուժողներին աջակցություն ցուցաբերելու հարցում:¹³⁵

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկույցող Գաբրիելա Նաուլը 2011 թվականի զեկույցում¹³⁶ քաջալերել է պետություններին գեներալազգայուն միջամտություններ (ներառյալ՝ կարողությունների զարգացման ծրագրեր) մշակել արդարադատության ոլորտում՝ գեներալային նկատառումներն արտացոլելով թե՛ քաղաքացիան, թե՛ քրեական արդարադատության համակարգերում: Հատուկ զեկույցողն համարում է, որ դատավորները և դատական համակարգի բոլոր պաշտոնատար անձինք պետք է բավարար չափով ուսուցանվեն և իրազեկվեն գեներալային հավասարության և կանանց իրավունքների, ինչպես նաև գեներալային կարծրատիպերից խուսափելու ռազմավարությունների մասին:¹³⁷

9.5. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ՈԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հայաստանի Հանրապետության դատական համակարգը ներկայում չունի գեներալային հավասարության ռազմավարություն կամ գործողությունների ծրագիր: 2015 թվականին Հայաստանն ընդունել է Դատավորների թեկնածուների միջև գեներալային հավասարակշռությանը նպաստելու մասին 2015-2017 թվականների գործողությունների ծրագիրը:¹³⁸ Այնուամենայնիվ, գործողությունների այդ ծրագիրը սահմանափակված է եղել կարողությունների զարգացման և իրազեկության բարձրացման միջոցառումների նախատեսմամբ:

Որակական հետազոտության մասնակիցների մեծ մասը նշել է, որ իրենք գեներալային հավասարության ռազմավարության և գործողությունների ծրագրի անհրաժեշտություն չի տեսնում: Մասնակիցներից մեկը նշել է. «Ռազմավարության մշակման հիմքն իրավունքների սահմանափակումների կամ խնդիրների առկայությունն է և դրանք լուծելու անհրաժեշտությունը, իսկ դատական ոլորտում նման խնդիրներ չկան»: ԲԴԽ-ի անդամները նշել են, որ «դատական համակարգում գեներալային հավասարության ռազմավարության և գործողությունների ծրագրի անհրաժեշտություն չկա. եթե գործողությունների ծրագիրը միտված է դատական համակարգ ներգրավվող կանանց թվի ավելացմանը, ապա ներկայում կանայք արդեն իսկ ակտիվորեն ներգրավված են, և նրանց թիվն ավելանում է յուրաքանչյուր անգամ, երբ նշանակվում են դատավորներ»:

134. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 2016թ., պարբ. 11 (գ), <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>

135. Նույն տեղում, պարբ. 17(դ):

136. Հատուկ զեկույցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

137. Նույն տեղում, պարբ. 93:

138. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=77173>

Ֆոկուս խմբերի քննարկումների ժամանակ միայն մեկ կին դատավոր է նշել նման ռազմավարություն և գործողությունների ծրագիր ունենալու անհրաժեշտության մասին, քանի որ նրա կարծիքով դա կարող է աջակցել դատական համակարգում ներգրավված կանանց թվի ավելացմանը:

Կարելի է եզրակացնել, որ դատական համակարգի ներկայացուցիչները չեն համարում, որ գոյություն ունեն գենդերային մարտահրավերներ, այդ թվում՝ գենդերային անհավասարակշռություն: Նրանց պատկերացմամբ գենդերային հավասարությունը հիմնականում կապված է կանանց ներկայացվածության հետ:

Ավելին, քննարկվել է գենդերային բացվածք պարունակող վիճակագրություն ունենալու անհրաժեշտությունը: Ֆոկուս խմբերի քննարկումների ժամանակ մասնակիցներից ոմանք անտարբերություն են ցուցաբերել այս խնդրի նկատմամբ: Ի տարբերություն դրա՝ որոշ մասնակիցներ համարել են, որ նման վիճակագրություն անհրաժեշտ է դատական համակարգում կանանց մասնակցության մասին լիարժեք տեղեկատվություն ունենալու համար:

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուրը 2011 թվականի զեկուցում ընդգծել է, որ անհրաժեշտ է գենդերային բաղադրիչն արտացոլել դատական համակարգում, այսինքն՝ կանանց և տղամարդկանց բազմաթիվ տարբեր դերերն հաշվի առնել դատական համակարգի գործունեության կազմակերպման մեջ, այդ թվում՝ դատական ոլորտի ամենօրյա աշխատանքների և ընդհանուր պլանավորման մեջ: Նա կոչ է արել պետություններին ընդունել ոլորտային ռազմավարություններ և հավաքել սեռային բացվածքով տվյալներ:¹³⁹

Հանրային կյանքում գենդերային հավասարության մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականի կատարման շրջանակում մշակված՝ Գենդերային հավասարության իրագործման և ներդրման ՏՀԶԿ-ի գործիքակազմում¹⁴⁰ նշվում է, որ արդարադատության ոլորտում անհրաժեշտ է մշակել գենդերային հավասարության ապահովման գործողությունների ռազմավարություն: Դատական համակարգում իսկապես անհրաժեշտ է պարզել գենդերային բացերը, և գենդերային հավասարության և գենդերային բաղադրիչի ներառման նպատակներ սահմանել ողջ արդարադատության ոլորտում: Բացի դրանից, պետք է հստակեցվեն նպատակներին հասնելու և դրանց իրագործումը վերահսկելու գործառնությունները և պարտավորությունները: ՏՀԶԿ-ն խորհուրդ է տալիս շահառուների լայն շրջանակ ներգրավել արդարադատության և իրավական ոլորտներում գենդերային հավասարության ռազմավարական ծրագրի մշակման աշխատանքների մեջ:

Դատարանների ղեկավարությունը կարող է կարևոր դեր ունենալ՝ առաջնորդելով ռազմավարական այդ ծրագրի իրագործումը և հաշվետու լինելով դրա համար: Դատական համակարգի բարձրաստիճանի ղեկավարները կարող են փոփոխության շարժիչ ուժը լինել՝ ընդգծելով գենդերային հավասարության կարևորությունը և ընդգծված կերպով աջակցություն հայտնելով համակարգի բոլոր աշխատանքներում գենդերային բաղադրիչի ներառմանը:

Ավելին, Գենդերային բաղադրիչի ներառման մասին հանձնարարականում Եվրոպայի խորհուրդը¹⁴¹ համարում է, որ կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ հիմնական ռազմավարություններից է գենդերային բաղադրիչի ներառումը, ինչը թույլ կտա նաև բարելավել որոշումների կայացումը և ժողովրդավարության գործընթացները: Ուստի, Եվրոպայի խորհուրդն անդամ պետություններին խորհուրդ է տալիս գենդերային բաղադրիչը ներդնել թե՛ հանրային, թե՛ մասնավոր հատվածներում:

139. Հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուրի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկուցող դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30, պարբ. 53. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

140. <https://bit.ly/39E33Ys>

141. Նախարարների կոմիտեի թիվ R (98) 14 հանձնարարականն Անդամ պետություններին գենդերային բաղադրիչի ներառման մասին. <https://cutt.ly/IkuTtXY>

10. ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԻ ՀԱՂԹԱՀԱՐՈՒՄԸ. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողն համարում է, որ գենդերազգային դատական համակարգի երաշխավորումն արդարադատության իրականացման ընդհանուր համատեքստի շրջանակում պետք է առաջնահերթություն լինի պետությունների համար: Պետությունները պետք է ձգտեն գնահատել դատական համակարգի կառուցվածքը և կազմը՝ ապահովելու համար կանանց բավարար ներկայացվածությունը և ստեղծելու համար անհրաժեշտ պայմաններ դատական համակարգում գենդերային հավասարության երաշխավորման և դատական համակարգի կողմից գենդերային հավասարության նպատակի առաջ մղման համար:¹⁴²

Հատուկ զեկուցողն համարում է, որ գենդերազգային արդարադատության համակարգ ձևավորելու համար անհրաժեշտ է համախմբել բոլոր գործընթացները, մեխանիզմները, օրենքները և քաղաքականությունները՝ ձգտելով ապահովել կանանց իրավունքները և գենդերային հավասարության հասնել հասարակությունում: Իրապես անկախ, անկողմնակալ, թափանցիկ և հուսալի դատական համակարգը և իրավաբանի մասնագիտությունը պետք է համապատասխանեն կանանց իրավունքների և գենդերային հավասարության միջազգային իրավական Նորմերին և հայեցակարգերին, որպեսզի հնարավոր լինի հիրավի կատարել մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները և արդյունավետորեն առաջ մղել կանանց իրավունքները:¹⁴³

Արդարադատության ոլորտում կանանց թվի ավելացումը չպետք է «ճակատամարտ» լինի երկու սեռերի միջև. ջանքերը պետք է չկենտրոնանան բացառապես կանանց խորհրդանշանական ներկայացվածության վրա կամ վերածվեն քաղաքական պայքարում միավորներ հավաքելու գործընթացի: Թվերն էական են, սակայն կանանց թիվն ավելացնելը միայն չպետք է լինի բացառիկ նպատակը: Գենդերային արդարության հասնել հնարավոր է միայն այն ժամանակ, երբ թե՛ կանայք, թե՛ տղամարդիկ կհասկանան գենդերային առկա մարտահրավերները և համարժեքորեն կարձագանքեն դրանց: Միևնույն ժամանակ, հայտնի փաստ է, որ դատարաններում կանանց կրիտիկական զանգվածի առկայությունը կարող է նպաստել որոշումներ կայացնող պաշտոններում կանանց դերի վերաբերյալ հասարակությունում առկա դիրքորոշումների փոփոխությանը:

Հայաստանի դատական համակարգում արձանագրված մարտահրավերներն հաղթահարելու համար տարբեր միջոցառումներ պետք է իրագործվեն: Ստորև ներկայացված առաջարկություններով փորձ է արվում արձագանքել սույն հետազոտությամբ բացահայտված մարտահրավերներին: Դրանք հիմնված են միջազգային մի շարք փաստաթղթերի վրա, որոնք են ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի Ընդհանուր հանձնարարականները, ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումները, Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը, Հանրային կյանքում գենդերային հավասարության

142. Հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30, պարբ. 47. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

143. Նույն տեղում, պարբ. 83:

մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականը (2015թ.) և Գեներային հավասարության իրագործման և ներդրման ՏՀԶԿ-ի գործիքակազմը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 1. ՄՇԱԿԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐ

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողը պետություններին առաջարկում է ոլորտային ռազմավարություններ մշակել¹⁴⁴ արդարադատության ոլորտում գեներային հավասարության ապահովման ծրագրերի արդյունավետ և շարունակական իրագործման համար:

Ուստի, Դատավորների ընդհանուր ժողովին առաջարկվում է՝ Հայաստանում դատարանների գործունեության բարելավման իր լիազորությունների շրջանակում (Դատական օրենսգիրք, հոդված 74) մշակել Գեներային հավասարության ռազմավարություն և դրա իրագործման գործողությունների ծրագիր՝ հստակ նպատակներով, թիրախներով, ժամկետներով, կարողություններով և ռեսուրսներով, հաշվի առնելով հետևյալ նկատառումները.

- ▶ Գեներային հավասարության նպատակները պետք է ընդգրկեն դատական համակարգի գործունեության բոլոր ուղղությունները և արդյունավետորեն հակազդեն գեներային մարտահրավերներին,
- ▶ Գեներային նպատակների սահմանմանը մասնակցողները պետք է բավարար մասնագիտական գիտելիք ունենան՝ կապված գեներային խնդիրների հետ, և պետք է հասկանան գեներային մարտահրավերները,
- ▶ Պետք է դիտարկել արտաքին աջակցություն ստանալու և փորձագետների և գիտական շրջանակների տարբեր ներկայացուցիչների լայն մասնակցությունն ապահովելու հնարավորությունը,
- ▶ Գործնական ուղենիշներ տալ համապատասխան սուբյեկտներին՝ Գեներային հավասարության գործողությունների ծրագրի արդյունավետ իրագործման համար,
- ▶ Հասանելի դարձնել Գեներային հավասարության գործողությունների ծրագրի իրագործման համար անհրաժեշտ ֆինանսական, նյութական և մարդկային ռեսուրսները (աշխատանքային ժամանակը),
- ▶ Խթաններ նախատեսել՝ ամրապնդելու համար դատավորների և աշխատակիցների հանձնառությունը գեներային հավասարության նպատակների հանդեպ,
- ▶ Նախատեսել մեխանիզմներ, որոնց միջոցով դատարանների ղեկավարներն հաշվետու կլինեն գեներային հավասարության նպատակներին հասնելու համար: Հաշվետվողականություն նախատեսելու համար առաջին հերթին անհրաժեշտ են ֆորմալ մեխանիզմներ, այդ թվում՝ գեներային հավասարության նպատակների ներառումն համապատասխան պաշտոնյաների պաշտոնների նկարագրությունների մեջ, և երկրորդը՝ ոչ ֆորմալ մեխանիզմներ, օրինակ՝ գեներային հավասարության նպատակը դատարանների օրակարգում պահելը, դատարանների ղեկավարների՝ գեներային հավասարության նպատակին հանձնառության դրսևորումը սեփական գործողությունների միջոցով և այլն,
- ▶ Ստեղծել քննարկումների և ծրագրավորման հարթակ, որում դատավորները և դատարանների աշխատակիցները կարող են ներկայացնել գեներային հավասարության ամրապնդման վերաբերյալ իրենց գաղափարները,
- ▶ Դատական համակարգի ներսում ապահովել իրազեկության բարձրացումը և Գեներային հավասարության ռազմավարության և Գործողությունների ծրագրի լայն տարածումը:

Գեներային բաղադրիչը դատական համակարգում ներդնելու համար անհրաժեշտ է գեներային վիճակագրություն, որը կարևոր գործիք է գեներային հավասարության ապահովման համար: Գեներային բացվածք պարունակող տվյալներ պետք է հավաքել, հրապարակել և վերլուծել՝ եզրակացություններ անելով արդարադատության ոլորտում կանանց մասնակցության մասին, այդ թվում՝ մասնագիտական այս դաշտ մուտք գործելու, դրանում մնալու և առաջխաղացում ունենալու՝ կանանց հնարավորությունների մասով: Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկուցողը ընդգծել է, որ ոլորտային ռազմավարությունների մշակման աշխատանքների հիմքում պետք է ընկած լինեն գեներային բացվածք պարունակող տվյալները:¹⁴⁵

144. Նույն տեղում, պարբ. 53:
145. Նույն տեղում, պարբ.53, 91:

Ավելին, պետք է քարտեզագրել կանանց՝ որպես դատական համակարգից օգտվողների վրա ազդող հիմնական խնդիրները (օրինակ՝ քաղաքացիական և քրեական վարույթում տուժողի կարգավիճակով հանդես գալու դեպքում, կամ վկայի կարգավիճակ ունենալու դեպքում, հատկապես սեռով և գենդերով պայմանավորված բռնության գործերի շրջանակում, կամ երբ կանայք դատական համակարգի հետ առնչվում են որպես իրավախախտներ):¹⁴⁶

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 2. ԱՎԵԼԱՑՆԵԼ ԿԱՆԱՆՑ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՍՆԱԿԱՐԳՈՒՄ

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողն առաջարկում է ավելացնել հասարակության տարբեր խմբերը ներկայացնող կանանց մասնակցությունը և ակտիվ դերակատարումն արդարադատության համակարգում, մասնավորապես՝ որպես դատավորներ, այդ թվում՝ բարձր պաշտոններում:¹⁴⁷ Հատուկ զեկուցողը կոչ է անում պետություններին ապահովել, որպեսզի նշանակման և առաջխաղացման համար ներկայացվող՝ դատավորի թեկնածուների ցուցակներում դատական համակարգի բոլոր մակարդակներում ներկայացված լինեն կանայք և փոքրամասնությունները:¹⁴⁸

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում Հայաստանին առաջարկում է ընդունել միջոցներ, այդ թվում՝ ժամանակավոր հատուկ միջոցներ՝ ուղղված դատական համակարգում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցության ապահովման արագացմանը: Հանձնաժողովն առաջարկում է նաև ավելացնել դասընթացների և կարողությունների զարգացման ծրագրերի հասանելիությունն հանրային պաշտոն զբաղեցնելու ցանկություն ունեցող կանանց համար:¹⁴⁹

Որպեսզի կանայք հետաքրքրվեն դատավորի պաշտոնով և զբաղեցնեն այդ պաշտոնը, առաջին հերթին կարևոր է պարզել, թե որ գործոններն են խոչընդոտում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը դատական համակարգում: Ավելին, կարելի է դիտարկել Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից հետևյալ գործողությունները կատարելու նպատակահարմարությունը.

- ▶ Դատավորի ապագա թեկնածուների բավարար թվաքանակ ապահովել՝ իրազեկման ակտիվ աշխատանքներ տանել իրավաբանական ֆակուլտետների ուսանողների և իրավաբանական միությունների շրջանում՝ թիրախավորելով հատկապես սոցիալական տարբեր խմբեր ներկայացնող կանանց, և երկարաժամկետ հարաբերություններ ապահովել այդ միությունների հետ,
- ▶ Օրինակելի կերպար ունեցող կին դատավորների ընտրել, ովքեր կարող են սոցիալական տարբեր խմբեր ներկայացնող կանանց ոգեշնչել, որպեսզի վերջիններս դիմեն դատավոր դառնալու համար,
- ▶ Ամրապնդել և ներկայացնել դատական համակարգի՝ գենդերային տեսանկյունից հավասարակշռված համակարգի հեղինակությունը, և աշխատանք տանել դատական գործունեության վերաբերյալ գոյություն ունեցող բացասական կարծիքները հաղթահարելու ուղղությամբ (օրինակ՝ ճկուն ռեժիմով աշխատելու անհնարինությունը, մեկուսացվածությունը և այլն):

Բացի դրանից, շատ կարևոր կլինի, որպեսզի Բարձրագույն դատական խորհուրդը, հիմնվելով դատավորների թեկնածուների, այդ թվում՝ առաջխաղացման ցուցակը կազմելու և հաստատելու իր լիազորության վրա, դիտարկի դատավորների ընտրության և նշանակման ընթացակարգերին առնչվող հետևյալ գործողությունների նպատակահարմարությունը.

- ▶ Սահմանել որակավորման գրավոր քննության արդյունքները ստուգող գնահատման հանձնաժողովի կազմում գենդերային հավասարակշռություն ապահովելու պահանջը,
- ▶ Ընտրության գենդերազգային սկզբունքների թեմայով վերապատրաստում կազմակերպել գնահատման հանձնաժողովի անդամների համար՝ ընտրության և նշանակման ընթացակարգերում գենդերային թաքնված կողմնակալության հնարավորությունը մեղմելու նպատակով,
- ▶ Հարցազրույցի վարման գենդերազգային ուղենիշներ մշակել ընտրող հանձնաժողովների համար,

146. Նույն տեղում, պարբ. 57:

147. Նույն տեղում, պարբ. 87:

148. Նույն տեղում, պարբ. 87:

149. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 2016 թ., պարբ. 21. <https://www.refworld.org/docid/583863b34.html>

- ▶ Հետադարձ տեղեկատվություն տրամադրել չընտրված թեկնածուներին:

Վերապատրաստման և կարողությունների զարգացման մասով պատասխանատուն պետք է լինի Դատավորների ընդհանուր ժողովի ուսումնական հարցերի հանձնաժողովը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 3. ԶԵՎԱՎՈՐԵԼ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԱՌԱՋԻԱՂԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՀԱՎԱՍԱՐ ՍԵՆՈՒՆԻՉՄՆԵՐ ԴԱՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներում մտահոգություն է հայտնել այն մասին, որ դատական համակարգում որոշումների կայացման ամենաբարձր օղակներում կանանց մասնակցությունը շարունակում է ցածր մնալ,¹⁵⁰ և խորհուրդ է տվել Հայաստանին՝ բարձր պաշտոնների համար կանանց ընտրությունը և նշանակումն արագացնելու համար ներդնել գեղեցիկ հավասարության համակարգ:¹⁵¹

Դատական համակարգում բարձր պաշտոնների մակարդակում կանանց լիարժեք և հավասար մասնակցությունը խթանելու նպատակով Դատավորների ընդհանուր ժողովը կարող է դիտարկել հետևյալ գործողությունների նպատակահարմարությունը.

- ▶ Ապահովել, որպեսզի դատարանների ղեկավարները նախաձեռնողաբար աջակցեն կանանց կարիերայի առաջխաղացման հնարավորություններին՝ համակարգ մուտք գործելու սկզբնական շրջանից սկսած,
- ▶ Ներդնել մենթորության համակարգ, ինչպես նաև առաջնորդության և կարողությունների զարգացման ծրագրեր իրագործել կանանց և տղամարդկանց համար,
- ▶ Դատական համակարգում ներկայացնել և տարածել իգական և արական սեռերի ազդեցիկ առաջնորդների պատմությունները՝ ներկայացնելով, թե ինչպես է կերտվել նրանց մասնագիտական առաջընթացի ուղին, և հաջողության այդ պատմությունները տարածել դատական համակարգի բոլոր ներկայացուցիչների շրջանում:

Ավելին, Բարձրագույն դատական խորհուրդը կարող է դիտարկել առաջխաղացման գործընթացի առնչությամբ հետևյալ քայլերը ձեռնարկելու նպատակահարմարությունը.

- ▶ Ապահովելու կանանց բավարար ներկայացվածությունն առաջխաղացման առաջարկվող ցուցակներում,
- ▶ Կանանց իրավունքների մասին իմացությունը և գեղեցիկ հավասարության նպատակին հավատարմությունը ներառել դատավորների առաջխաղացման չափանիշների ցանկում,
- ▶ Ընտրության գեղեցիկագայուն սկզբունքների թեմայով վերապատրաստում կազմակերպել գնահատման հանձնաժողովի անդամների համար՝ առաջխաղացման ընթացակարգերում գեղեցիկ թաքնված կողմնակալության հնարավորությունը մեղմելու նպատակով,
- ▶ Հարցազրույցի վարման գեղեցիկագայուն ուղենիշներ մշակել հարցազրույցները վարող հանձնաժողովների համար,
- ▶ Հետադարձ տեղեկատվություն տրամադրել չընտրված թեկնածուներին:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 4. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅՈՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ԴԱՏՆԹԱՑՆԵՐ

Գեղեցիկ հավասարության խթանումն արդարադատության ոլորտում չի սահմանափակվում դատական համակարգի գեղեցիկ հավասարակշռությամբ և ներառում է նաև գեղեցիկ գիտելիքները: ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 33 Ընդհանուր հանձնարարականում ընդգծվում է, որ կարողությունների զարգացումն արդարադատության ոլորտում շատ կարևոր է կարծրատիպավորումը և գեղեցիկ կողմնակալությունն հարթահարելու համար, որոնք հեռահար հետևանքներ ունեն կանանց իրավունքների լիարժեք իրականացման տեսանկյունից: Կարծրատիպավորումը և գեղեցիկ կողմնակալությունն արգելակում են կանանց մասնակցությունը դատական համակարգում, ինչպես նաև կանանց համար արդարադատության հասանելիությունն իրավունքի բոլոր ճյուղերում՝ բացասաբար ազդելով նաև կանանց՝ որպես վարույթների մասնակիցների և վկաների խոսքերի, փաստարկների և ցուցմունքների արժանահավատության

150. Նույն տեղում, պարբ. 20:
151. Նույն տեղում, պարբ. 21:

վրա: Նման կարծրատիպավորման պատճառով դատավորները կարող են սխալ մեկնաբանել կամ սխալ կիրառել օրենքները:¹⁵²

Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողն ընդգծում է գենդերային բաղադրիչը դատական համակարգում ներդնելու կարևորությունը՝ դատավորների և դատարանների աշխատակիցների շրջանում կանանց իրավունքների և խտրականության արգելքի վերաբերյալ իրազեկությունը բարձրացնելու ճանապարհով: Հատուկ զեկուցողն համարում է, որ դատավորները և դատարանների բոլոր աշխատակիցները պետք է բավարար չափով ուսուցանվեն գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների, ինչպես նաև գենդերային կարծրատիպավորումից խուսափելու ռազմավարությունների թեմաներով:¹⁵³

ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովն Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկուցյունների ամփոփիչ դիտարկումներում առաջարկում է Հայաստանին գենդերային հավասարության վերաբերյալ կրթության և իրազեկության բարձրացման միջոցներ իրագործել՝ ուղղված դատական համակարգի ներկայացուցիչներին, մասնավորապես՝ կանանց իրավունքները պաշտպանելու անհրաժեշտության վերաբերյալ դատական համակարգի ներկայացուցիչներին իրազեկությունը բարձրացնելու նպատակով:

Հիմնվելով վերոհիշյալ նկատառումների վրա՝ հետևյալ գործողությունները կատարելու նպատակահարմարությունը կարող է դիտարկվել Դատավորների ընդհանուր ժողովի ուսումնական հարցերի հանձնաժողովի (Դատական օրենսգիրք, հոդված 74, (5-2)) և Բարձրագույն դատական խորհրդի (Դատական օրենսգիրք, հոդված 89, (36) (37) (38)) կողմից.

- ▶ Գենդերային հավասարության թեմայով իրազեկության բարձրացման և կարողությունների զարգացման ծրագրեր իրագործել արդարադատության ոլորտի բոլոր մասնագետների համար՝ գենդերային կարծրատիպերը վերացնելու և արդարադատության համակարգի բոլոր բաղադրիչներում գենդերային տեսանկյունն արտացոլելու նպատակով,
- ▶ Իրազեկության բարձրացման և կարողությունների զարգացման ծրագրերի մեջ ներգրավել նաև այլ մասնագետների, մասնավորապես՝ բուժաշխատողների և սոցիալական աշխատողների, ովքեր կարևոր դեր կարող են ունենալ կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության գործերի շրջանակում,
- ▶ Աջակցել արդարադատության համակարգում կարծրատիպերի և գենդերային կողմնակալության բացասական հետևանքների վերաբերյալ քննարկումների կազմակերպմանը,
- ▶ Աջակցել ջատագովության այն ծրագրերին, որոնք ուղղված են արդարադատության համակարգերում կարծրատիպավորման և գենդերային կողմնակալության դեմ, հատկապես՝ գենդերով պայմանավորված բռնության գործերի շրջանակում,
- ▶ Կարողությունների զարգացման ծրագրեր կազմակերպել դատավորների, դատախազների, փաստաբանների և իրավապահ համակարգի աշխատողների համար՝ նվիրված մարդու իրավունքներին վերաբերող միջազգային իրավական փաստաթղթերի (ներառյալ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի (ԿՆԽՎԿ) և ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի որոշումների) կիրառությանը, ինչպես նաև կանանց նկատմամբ խտրականությունն արգելող ազգային օրենսդրության կատարմանը,
- ▶ Դատական նիստերի դահլիճներում գենդերազգային աշխատանքի մշակույթը ձևավորող ուղենիշներ մշակել և դասընթացներ կազմակերպել:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 5. ՆԵՐԴՆԵԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔԻ ՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՈՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻՉՄՆԵՐ ԴՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Սույն հետազոտությամբ բացահայտվել է, որ ընտանեկան խնամքի և պարտականությունների բեռը կանանց համար ավելի մեծ է, քան տղամարդկանց, և ուստի՝ կանայք ավելի լուրջ ռիսկներ են ունենալ աշխատանքն անձնական կյանքի հետ հավասարակշռելու հարցում, ինչը կարող է խոչընդոտել նրանց կարիերայի առաջխաղացումը դատական համակարգում: Հետևապես, խիստ կարևոր է աշխատանքի նպաստավոր միջավայր ստեղծել՝ հաշվի առնելով կանանց և տղամարդկանց առանձնահատուկ կարիքները, և աջակցություն ցուցաբերել աշխատանքի վայրում՝ մասնակցության և կարիերայի առաջխաղացման հավասար հնարավորություններ ապահովելով կանանց և տղամարդկանց համար:

152. ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի ԸՀ թիվ 33, պարբ. 26:

153. Հատուկ զեկուցող Գաբրիելա Նաուի 2011 թվականի ապրիլի 29-ի զեկույցը դատավորների և իրավաբանների անկախության մասին, A/HRC/17/30, պարբ. 49. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

Դատական համակարգում (այդ թվում՝ ամենաբարձր օղակներում և մասնագիտական տարբեր խմբերում) աշխատանքի և անձնական/ընտանեկան կյանքի հավասարակշռությունն ապահովող քաղաքականություններ մշակելու համար Բարձրագույն դատական խորհուրդը կարող է դիտարկել հետևյալ գործողությունները կատարելու նպատակահարմարությունը՝ հիմնվելով ԲԴԽ-ի համապատասխան լիազորության վրա («իրավասու պետական մարմիններին առաջարկներ է ներկայացնում դատական իշխանությանը վերաբերող նորմատիվ իրավական ակտերի կատարելագործման վերաբերյալ», Դատական օրենսգիրք, հոդված 89 (19)):

- ▶ Գենդերային հավասարության քննարկումներում անդրադառնալ նաև աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման մեխանիզմների ընկալմանը՝ այդ մեխանիզմները ներկայացնելով որպես հնարավորություն, որի միջոցով դատական համակարգը կարող է տեղեկանալ նոր աշխատառճի առավելությունների մասին, օրինակ՝ հավաքելով և տարածելով տվյալներ այն մասին, թե աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության բարելավումն ինչպես է բարելավում աշխատանքով բավարարվածությունը և արտադրողականությունը,
- ▶ Դատավորներին և դատական համակարգի այլ աշխատողներին խրախուսել, որպեսզի նրանք օգտվեն մայրության և հայրության արձակուրդների հնարավորություններից, և խթաններ նախատեսել, որպեսզի տղամարդիկ օգտվեն հայրության արձակուրդ վերցնելու արդեն իսկ գոյություն ունեցող հնարավորությունից,
- ▶ Աշխատաժամանակի և աշխատանքի կազմակերպման հետ կապված միջոցառումներ իրագործել. ճկուն աշխատաժամանակ և հեռավար աշխատանք,
- ▶ Ապահովել աշխատանքային ժամերի տևողությունը ժամանակավորապես կրճատելու հնարավորությունը,
- ▶ Ապահովել աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման նախաձեռնությունների արդիականությունը և օգտակարությունը՝ պարբերաբար վերանայելով դատարանների և աշխատակիցների կարիքները և կատարելով անհրաժեշտ փոփոխություններ,
- ▶ Աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման հայեցակարգերի միջոցով արձագանքել աշխատողների տարաբնույթ կարիքներին և աշխատանքում հնարավոր ամենատարբեր իրավիճակներին, այդ թվում՝ ամենաբարձր պաշտոնների դեպքում,
- ▶ Աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման տարբեր միջոցառումների վերաբերյալ տեղեկությունները լայնորեն տարածել, որպեսզի համակարգում աշխատողները, այդ թվում՝ դատական ամենաբարձր պաշտոններ զբաղեցնողներն իմանան առկա տարբերակների մասին,
- ▶ Աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման արդյունքում աշխատանքով բավարարվածության մասին դատավորներից և աշխատողներից ստացվող հետադարձ տեղեկատվությունը ներառել դատարանների ղեկավարների աշխատանքի գնահատման չափանիշների ցանկում:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԹԻՎ 6. ԽԹԱՆԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ ԴՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Իրավաբանական մասնագիտական աշխատանքի կազմակերպման մշակույթը փոխելը և կարծրատիպերը վերացնելը խիստ կարևոր է գենդերահավասարակշռված դատական համակարգ ունենալու տեսանկյունից: Գենդերազգային աշխատանքային մշակույթի միջոցով պետք է հարգալից և հզորազնող միջավայր ապահովել կանանց և տղամարդկանց համար: Դա ներառում է գենդերային նկատառումների արտացոլումն առօրյա աշխատանքներում, գենդերազգային բառամթերքի օգտագործումը, սեքսիստական վարքի բացառումը և սեռական ոտնձգության դեպքերին արձագանքման արդյունավետ ընթացակարգի նախատեսումը:

Դատավորների ընդհանուր ժողովը կարող է դիտարկել հետևյալ գործողությունները կատարելու նպատակահարմարությունը (Դատական օրենսգրքի 74 (5-3) հոդվածի հիման վրա կարող է ստեղծվել հատուկ աշխատանքային խումբ, որը կզբաղվի այս խնդիրներով):

- ▶ Խտրականության և ոտնձգությունների մասին բողոքների ներկայացման մեխանիզմներ ստեղծել դատական համակարգի ներսում,
- ▶ Էթիկայի և դատավորի վարքագծի կանոնագրքում ներառել հղումներ գենդերազգային գործելակերպի սկզբունքներին,
- ▶ Ապահովել գենդերազգային բառամթերքի օգտագործումը դատական նիստերի դահլիճներում և հանրության հետ հաղորդակցության այլ իրավիճակներում,

- ▶ Աջակցել կանանց մասնագիտական խմբերին՝ կանանց ընդհանուր շահերն առաջ մղելու հարցում, և այդ խմբերի միջոցով խթանել ցանցային համագործակցության, փոխօգնության և մասնագիտական աշխատանքում կանանց առջև ծառայող դժվարությունների քննարկման հնարավորությունները, ջատագովել կանանց իրավունքները և արդարադատության հավասար մատչելիությունը, զարգացնել կարողությունները, մշակել կրթական ծրագրեր ու ուղենիշային նյութեր և իրականացնել գենդերային հավասարության խնդիրների տարաբնույթ վերլուծություններ:

11. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

Միջազգային իրավական փաստաթղթերը

- ▶ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (ԲԲԻՄԴ), ընդունվել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 1966 թվականի դեկտեմբերի 16-ին (բանաձև թիվ 2200A (XXI))
- ▶ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (ՏՍՄԻՄԴ), ընդունվել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 1966 թվականի դեկտեմբերի 16-ին (բանաձև թիվ 2200A (XXI))
- ▶ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա (ԿՆԽՎԿ, CEDAW), ընդունվել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 1979 թվականի դեկտեմբերի 18-ին (բանաձև թիվ 34/180)
- ▶ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը, ընդունվել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 1999 թվականի հոկտեմբերի 6-ին (բանաձև թիվ A/RES/54/4)
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 23 Ընդհանուր հանձնարարականը, Կանայք քաղաքական և հանրային կյանքում, ընդունվել է ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի կողմից 16-րդ նիստում, 1997թ.
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 25 Ընդհանուր հանձնարարականը, Ժամանակավոր հատուկ միջոցառումները, ընդունվել է ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի կողմից 30-րդ նիստում, 2004թ.
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 28 Ընդհանուր հանձնարարականը, Մասնակից պետությունների հիմնական պարտավորությունները ԿՆԽՎԿ-ի 2-րդ հոդվածի ներքո, ընդունվել է ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի կողմից 47-րդ նիստում, 2010թ.
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի թիվ 33 Ընդհանուր հանձնարարականը, Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը, ընդունվել է ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողովի կողմից 61-րդ նիստում, 2015թ.
- ▶ Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին, ընդունվել է 2011 թվականի մայիսի 11-ին
- ▶ Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, ընդունվել են Կանանց հարցերով չորրորդ համաշխարհային կոնֆերանսի ժամանակ, 1995 թ.
- ▶ ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակները, ընդունվել են ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 2015 թվականի սեպտեմբերի 25-ին (բանաձև թիվ A/RES/70/1)
- ▶ Գլխավոր ասամբլեայի բարձրաստիճան ժողովի հռչակագիրն ազգային և միջազգային մակարդակներում իրավունքի գերակայության մասին, ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի թիվ A/RES/67/1 բանաձևը, ընդունվել է 30/11/2012թ.
- ▶ Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովի 41-րդ նիստի ավարտական զեկույցը, 1997թ.
- ▶ Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի թիվ 2003 (3) հանձնարարականը, «Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը»
- ▶ Եվրոպայի խորհրդի 2018-2023թթ. գեներային հավասարության ռազմավարությունը
- ▶ Հայաստանի համար Եվրոպայի խորհրդի 2019-2022 թվականների գործողությունների ծրագիրը

- ▶ Նախարարների կոմիտեի թիվ CM/Rec(2019)1 հանձնարարականն Անդամ պետություններին սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին
- ▶ Նախարարների կոմիտեի թիվ R(96) հանձնարարականն Անդամ պետություններին աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը հավասարակշռելու մասին
- ▶ Նախարարների կոմիտեի թիվ R (98) 14 հանձնարարականն Անդամ պետություններին գենդերային բաղադրիչի ներառման մասին
- ▶ Հանրային կյանքում գենդերային հավասարության մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականը

Ազգային իրավական փաստաթղթերը

- ▶ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն, ընդունվել է 1995 թ. հուլիսի 5-ի հանրաքվեով, վերջին անգամ փոփոխվել է հանրաքվեի միջոցով 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ին
- ▶ Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը, ընդունվել է 2018թ. փետրվարի 7-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2020 թ. սեպտեմբերի 17-ին
- ▶ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը, ընդունվել է 2004թ. նոյեմբերի 9-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2020թ. հոկտեմբերի 9-ին
- ▶ Հայաստանի Հանրապետության ընտրական օրենսգիրքը, ընդունվել է 2016թ. մայիսի 25-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2020թ. դեկտեմբերի 29-ին (փոփոխություններն ուժի մեջ կմտնեն 2022 թ. հունվարի 1-ին)
- ▶ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը, ընդունվել է 2013թ. մայիսի 20-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2020թ. հունվարի 21-ին
- ▶ Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը, ընդունվել են 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ին
- ▶ Դատավորների թեկնածուների միջև գենդերային հավասարակշռությանը նպաստելու մասին Հայաստանի Հանրապետության 2015-2017թթ. գործողությունների ծրագիրը, ընդունվել է 2014թ. օգոստոսի 29-ին

Ձեկույցներ և ուսումնասիրություններ

- ▶ Դատավորների և իրավաբանների անկախության հարցերով հատուկ զեկույցող Գաբրիելա Նաուլի 2011 թվականի զեկույցը
- ▶ Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողովի գումարած՝ Դատավորների և իրավաբանների 2013 թվականի ժնկյան ֆորումի (Կանայք և դատական համակարգը խորագրով) նյութերը
- ▶ ԿՆԽՎԿ-ի հանձնաժողով, Հայաստանի վերաբերյալ հինգերորդ և վեցերորդ համակցված պարբերական զեկույցների ամփոփիչ դիտարկումներ, 2016թ.
- ▶ Գենդերային հավասարության իրագործման և ներդրման ՏՀԶԿ-ի գործիքակազմը, Հանրային կյանքում գենդերային հավասարության մասին ՏՀԶԿ-ի 2015 թվականի հանձնարարականի կատարումը
- ▶ Գլոբալ գենդերային ճեղքվածքի զեկույցը, Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, 2020թ.
- ▶ Սոցիալական ինստիտուտների և գենդերի ինդեքսը, Հայաստանի վերաբերյալ զեկույց, ՏՀԶԿ-ի զարգացման կենտրոն, 2019թ.
- ▶ Սոցիալական ինստիտուտների և գենդերի ինդեքսը, Եվրասիա տարածաշրջանի վերաբերյալ 2019 թվականի զեկույցը, ՏՀԶԿ-ի զարգացման կենտրոն
- ▶ Women in the Judiciary, Michelle Toxopeus, 2017
- ▶ Chew ,K. Pat. Judges’ Gender and Employment Discrimination Cases: Emerging Evidence-Based Empirical Conclusions. The Journal of Gender, Race and Արդարադատության, 2011
- ▶ Brenda Hale, ‘A Minority Opinion?’, 2008
- ▶ Jason Schultz, “Can Women Judges Help Make Civil Sexual Assault Trials More Therapeutic?”, 2001

- ▶ Mary M Schroeder, “Judging with a Difference”, 2002
- ▶ ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատար Նավանթթեմ Փիլայի ուղերձը Կին դատավորների միջազգային միության հրեյանական երկամյա խորհրդածողովում, Սեուլ, 12-ը մայիսի, 2010թ.
- ▶ Sital Kalantri, “Women in Robes”, 2012
- ▶ Rosemary Hunter, “More Than Just a Different Face?”, 2015
- ▶ Josephine J Dawuni, “To ‘Mother’ or Not to ‘Mother’”, 2016
- ▶ IDLO, “Women’s Professional Participation in Afghanistan’s Justice Sector, Challenges and opportunities”, 2014
- ▶ IDLO “Study on the Professional Participation of Women in the Justice Sector in Tunisia”. 2019
- ▶ Kate Malleson, “Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won’t Do”, 2003.
- ▶ Brenda Hale, “Equality and the Judiciary: Why Should We Want More Women”. 2001
- ▶ Ulrike Schultz and Gisela Shaw, “Women in the World’s Legal Professions”, 2003
- ▶ Chunyan Zheng, Jiahui Ai and Sida Liu, “The Elastic Ceiling: Gender and Professional Career in Chinese Courts”, 2017
- ▶ ICJ, “Women and the Judiciary”, 2013
- ▶ Virtue Foundation, “Senior Roundtable on Women and the Judiciary”, 2011
- ▶ Valdini and Shortell, “Women’s Representation in the Highest Court”, 2016
- ▶ «Կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը որոշումների կայացմանը» վերլուծական զեկույց (2016-ի տվյալներ), Եվրոպայի խորհրդի Գեներային հավասարության հանձնաժողով
- ▶ ՄԱԲՀ, Տղամարդիկ և գեներային հավասարությունը Հայաստանում, Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների զեկույց, 2016թ.
- ▶ Եվրոպական միության ներքին քաղաքականությունների գլխավոր տնօրինություն, ԵՄ-ում իրավաբանի մասնագիտության մեջ կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության քարտեզագրումը, 2017թ.
- ▶ Boyd, Epstein and Martin, “Untangling the Causal Effects of Sex on Judging”, 2010
- ▶ O’Connor and Azzarelli, “Sustainable Development, Rule of Law, and the Impact of Women Judges”, 2011

Հավելված 1

Առցանց հարցման հարցաթերթիկ

Հարցաթերթիկի լրացմանը նախորդող նախնական հարցեր.¹⁵⁴

ա. Դերը դատական համակարգում

- ▶ դատավոր
- ▶ դատավորի օգնական

բ. Աշխատավայր

- ▶ Առաջին ատյանի դատարան
- ▶ Վերաքննիչ դատարան
- ▶ Վճռաբեկ դատարան

գ. Սեռ

- ▶ իգական
- ▶ արական

1. Հայաստանում դատավոր դառնալը

- ▶ ավելի դժվար է կանանց համար
- ▶ ավելի դժվար է տղամարդկանց համար
- ▶ հավասարապես դժվար է կանանց և տղամարդկանց համար
- ▶ հավասարապես հասանելի է կանանց և տղամարդկանց համար

2. Բարձր պաշտոն զբաղեցնելը դատական համակարգում

- ▶ ավելի դժվար է կանանց համար
- ▶ ավելի դժվար է տղամարդկանց համար
- ▶ հավասարապես դժվար է կանանց և տղամարդկանց համար
- ▶ հավասարապես հասանելի է կանանց և տղամարդկանց համար

3. Դատավոր դառնալու համար կանայք ընտանիքի աջակցության կարիքն ավելի շատ ունեն, քան տղամարդիկ

- ▶ լիովին համաձայն եմ
- ▶ համաձայն եմ
- ▶ համաձայն չեմ
- ▶ կտրականապես համաձայն չեմ

4. Դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելու համար

- ▶ համակարգի ներսում սոցիալական կապերի օղակի կողմից աջակցված լինելը կարևոր է
- ▶ կանայք ընտանիքի աջակցության կարիքն ավելի շատ ունեն, քան տղամարդիկ
- ▶ բավարար է, որ կանայք և տղամարդիկ միայն համապատասխանեն ընտրության օբյեկտիվ չափանիշներին և հաջողության հասնեն մրցույթում; սոցիալական կապերի օղակի կամ ընտանիքի աջակցությունը կարևոր չէ

154. Բոլոր պատասխանները պետք է վերլուծվեն՝ հիմնվելով պատասխանների բաշխման վրա ըստ՝ (1) սեռի, (2) դերի դատական համակարգում, (3) աշխատավայրի. Օրինակ՝ հարցման մասնակիցների X%-ը դիտարկում է դատական համակարգում բարձր պաշտոնի զբաղեցնելը շատ ավելի դժվար կանանց համար, քան տղամարդկանց, որոնց մեջ՝

- X% կանայք են, իսկ X% տղամարդիկ
- X% դատավորներ են, իսկ X% դատավորի օգնականներ
- X% առաջին ատյանի դատավորներ են, X%՝ երկրորդ ատյանի դատավորներ են, իսկ X%՝ երրորդ ատյանի դատավորներ են:

5. Տղամարդ դատավորները դատական համակարգի ներսում դեպի սոցիալական կապերի օղակներ ավելի շատ հասանելիություն ունեն, քան կին դատավորները
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
6. Որքանով եք համաձայն այն մտքի հետ, որ կին դատավորները պակաս հավակնոտ են բարձրագույն պաշտոններ զբաղեցնելու, քան տղամարդ դատավորները
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
7. Դատական համակարգի բարձր պաշտոնները կանանց համար պակաս գրավիչ են ընտանեկան պարտականությունների պատճառով
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
8. Ապացուցված է, որ դատական համակարգում տղամարդիկ ավելի լավ ղեկավարներ են, քան կանայք
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
9. Որքանով եք համաձայն այն մտքի հետ, որ մեր հասարակությունում երեխաների/ընտանիքի/տնային գործերի խնամքի հիմնական պատասխանատվությունը կանանց վրա է դրված
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
10. Մեր հասարակությունն ակնկալում է, որ տղամարդիկ ավելի շատ հաջողության կհասնեն մասնագիտական ոլորտներում, քան կանայք
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
11. Որքանով եք համաձայն այն մտքի հետ, որ կին դատավորները հասարակության մյուս կանաց նման ավելի շատ պարտականություններ ունեն երեխաների/ընտանիքի/տնային գործերի հետ կապված, քան տղամարդ դատավորները
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն չեմ
 - ▶ կտրականապես համաձայն չեմ
12. Մեր հասարակությունում դատավորի մասնագիտությունն ընկալվում է որպես տղամարդկանց ավելի համապատասխանող, քան կանանց
 - ▶ լիովին համաձայն եմ
 - ▶ համաձայն եմ

- ▶ համաձայն չեմ
- ▶ կտրականապես համաձայն չեմ

13. Նախագահ լինելը էլ ավելի մեծ բեռ է կին դատավորների, քան տղամարդ դատավորների համար

- ▶ լիովին համաձայն եմ
- ▶ համաձայն եմ
- ▶ համաձայն չեմ
- ▶ կտրականապես համաձայն չեմ

14. Որպեսզի կին դատավորներն ավելի հաջողակ լինեն իրենց աշխատանքում և մասնագիտական առաջխաղացման գործում, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ժամկետը պետք է երկարացվի

- ▶ լիովին համաձայն եմ
- ▶ համաձայն եմ
- ▶ համաձայն չեմ
- ▶ կտրականապես համաձայն չեմ

15. Երեխաների համար հարմարեցված տարածքներն աշխատավայրերում ավելի օգտակար կլինեն

- ▶ կին դատավորների/օգնականների համար
- ▶ տղամարդ դատավորների/օգնականների համար
- ▶ կին և տղամարդ դատավորների/օգնականների համար
- ▶ ոչ ոքի համար

16. Գենդերային քվոտան կարող է լինել արդյունավետ մեխանիզմ դատական համակարգում կանանց մասնաբաժնի ավելացման համար՝ ներառյալ բարձր պաշտոնները

- ▶ լիովին համաձայն եմ
- ▶ համաձայն եմ
- ▶ համաձայն չեմ
- ▶ կտրականապես համաձայն չեմ

17. Դատական համակարգում կանանց թվի ավելացումը՝ ներառյալ բարձր պաշտոններում

- ▶ օգնելու է կոտրել գենդերային կարծրատիպերը
- ▶ դարձնելու է դատական համակարգն ավելի գենդերազգային իր գործելաոճում
- ▶ ոչինչ չի փոխի
- ▶ Նվազեցնելու է դատական համակարգի աշխատանքի որակը
- ▶ չգիտեմ, այդ թեմայով հետաքրքրված չեմ

18. Հայաստանի դատավորների ասոցիացիայում Կանանց Բաժնի հզորացումը

- ▶ օգնելու է դատական համակարգում գենդերային հավասարության սկզբունքների ինտեգրմանը
- ▶ խթանելու է գենդերային հավասարակշռությունը դատական համակարգում՝ ներառյալ բարձր պաշտոններում
- ▶ վերը նշվածից որևէ բան չի փոխելու
- ▶ Նման ասոցիացիայի անհրաժեշտություն չեմ տեսնում
- ▶ չգիտեմ, այդ թեմայով հետաքրքրված չեմ

19. Դատական համակարգում բարձր պաշտոններ զբաղեցնող կանանց թվի ավելացումը

- ▶ կարևոր քայլ է դեպի գենդերային հավասարությանը համակարգի ներսում
- ▶ տվյալ պահին այդ խնդրին անդրադառնալու կարիք չկա
- ▶ դեմ չեմ, սակայն դա էապես ոչինչ չի փոխի
- ▶ չգիտեմ, այդ թեմայով հետաքրքրված չեմ

20. Արդյո՞ք մասնակցել եք գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ կարողությունների զարգացման դասընթացին

- ▶ այո, ես կանոնավոր կերպով, տարեկան առնվազն մեկ անգամ մասնակցում եմ գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ դասընթացին
- ▶ ես մասնակցել եմ գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ դասընթացին մեկ կամ երկու անգամ դատական համակարգում իմ կարիերայի ընթացքում
- ▶ ես մասնակցել եմ գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ դասընթացին երեք կամ ավելի անգամ դատական համակարգում իմ կարիերայի ընթացքում
- ▶ ես երբևէ չեմ մասնակցել գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ դասընթացին դատական համակարգում իմ կարիերայի ընթացքում

21. Գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ դասընթացները պետք է լինեն

- ▶ պարտադիր՝ դատավորների և դատավորների օգնականների համար
- ▶ կամավոր հիմունքներով՝ դատավորների և դատավորների օգնականների համար
- ▶ բացարձակ հարկավոր չեն դատավորների և դատավորների օգնականների համար
- ▶ չգիտեմ, այդ թեմայով հետաքրքրված չեմ

22. Հայաստանում դատական համակարգի ներկայացուցիչներն այսօր

- ▶ գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ իրազեկման բարձրացման կարիքն ունեն
- ▶ գեղեցիկ հավասարության վերաբերյալ իրազեկման բարձրացման ոչ մի կարիք չունեն
- ▶ չգիտեմ, այդ թեմայով հետաքրքրված չեմ

23. Դատական համակարգի բարձր պաշտոններում դատավորների նշանակման կարգը

- ▶ պետք է փոխվի
- ▶ չպետք է փոխվի
- ▶ չգիտեմ, այդ թեմայով հետաքրքրված չեմ

24. Խնդրում ենք կատարել թեմային համապատասխան մեկնաբանություններ

Հավելված 2

Առանցքային տեղեկատուների հետ հարցազրույցի հարցաթերթիկ

Հարցաթերթիկի լրացմանը նախորդող նախնական հարցեր:

ա. Աշխատավայր

- ▶ Առաջին ատյանի դատարան
- ▶ Վերաքննիչ դատարանի դատավոր
- ▶ Վճռաբեկ դատարանի դատավոր
- ▶ Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամ

բ. Սեռ

- ▶ իգական
- ▶ արական

1. Ձեր կարծիքով Հայաստանում դատավոր դառնալն ավելի դժվար է կանանց թե՛ տղամարդկանց համար և ինչո՞ւ
2. Ձեր կարծիքով Հայաստանում դատական համակարգում բարձր պաշտոն զբաղեցնելը ավելի դժվար է կանանց թե՛ տղամարդկանց համար և ինչո՞ւ
3. Ի՞նչ է անհրաժեշտ բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու գործում հաջողության հասնելու համար (ընտանիքի աջակցություն, գործընկերների աջակցություն, թե՛ ՄԻԱՅՆ օբյեկտիվ չափանիշներին համապատասխանություն և հաղթանակ արդար մրցակցության արդյունքում)

Ձեր կարծիքով արդյո՞ք արդար և թափանցիկ է դատական համակարգում բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու ընտրության կարգը, թե՛ կարծում ե՞ք, որ այն փոփոխման կարիք ունի և ինչպե՞ս դա պետք է կատարվի
4. Արդյո՞ք տղամարդ դատավորները դատական համակարգի ներսում ավելի հզոր սոցիալական կապերի օղակներ ունեն, քան կին դատավորները և ի՞նչ է դրա պատճառն ըստ Ձեզ
5. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատական համակարգում նախագահի դերը ավելի համապատասխանող է տղամարդկանց, քան կանանց համար և ինչո՞ւ
6. Արդյո՞ք դատական համակարգում առկա քաղաքականությունն աջակցում է աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռությանը՝ ներառյալ ամենաբարձր մակարդակները և ինչպե՞ս
7. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք աջակցող մեխանիզմները, ինչպիսիք են՝ հղիության և ծննդաբերության ավելի երկարաժամկետ արձակուրդը, ճկուն ժամերը կամ բաշխված դատական գործերի քանակի նվազումը և այլն, կօգնեն կանանց մասնագիտական առաջխաղացմանը դատական համակարգում
8. Ի՞նչ կարծիքի եք գենդերային քվոտաների մասին: Արդյո՞ք այդ քվոտաները կարող են արդյունավետ լինել դատական համակարգի բարձր պաշտոններում կանանց մասնաբաժինը մեծացնելու համար

9. Ինչ կարծիքի եք Կին դատավորների ասոցիացիայի ստեղծման մասին և զրն է լինելու դրա դերը
10. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատավորները և դատավորների օգնականները գենդերային հավասարության վերաբերյալ մասնագիտական դասընթացներ անցնելու կարիքն ունեն և ինչ հաճախականությամբ
11. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկման բարձրացման կարիք կա
12. Արդյո՞ք արդարադատության ոլորտի համար կա որևէ գենդերային հավասարության ռազմավարություն կամ գործողությունների ծրագիր, և ըստ Ձեզ, արդյո՞ք անհրաժեշտ են այդպիսի ռազմավարություններ և գործողությունների ծրագրեր և ինչո՞ւ
13. Արդյո՞ք Հայաստանում դատական համակարգը մշակել է որևէ միջոցներ՝ դատական պաշտոն զբաղեցնելու համար թեկնածուների շրջանակում գենդերային հավասարակշռությունն ընդլայնելու համար
14. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք գենդերային հավասարակշռության պահանջը պետք է ներառվի Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից հիմնված հանձնաժողովների կազմում (գնահատման հանձնաժողով, կրթական և կարգապահական հարցերի հանձնաժողով): Եվ արդյո՞ք այս հանձնաժողովներն անցել են գենդերային թեմայով դասընթաց: Ըստ Ձեզ արդյո՞ք այս դասընթացներն անհրաժեշտ են
15. Ձեր կարծիքով դատական համակարգում դատավորի համար այնպիսի հնարավորություններ, ինչպիսիք են ընդգրկումը մասնագիտական առաջխաղացման ցուցակում, պաշտոնների փոխանակումը, այլ դատարան տեղափոխումը, և այլն: ավելի հասանելի են տղամարդկանց թե՛ կանանց համար: Արդյո՞ք այս ընթացակարգերն արդար և թափանցիկ են
16. Արդյո՞ք ուսումնասիրվել են մասնագիտական առաջխաղացման առկա քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը՝ հաշվի առնելով հնարավոր գենդերային կողմնակալությունը և գնահատվել գենդերային հավասարակշռության համար և ինչպե՞ս է դա արվել
17. Արդյո՞ք դատական կազմի գենդերային վիճակագրությունը պարբերաբար հավաքվում, ուսումնասիրվում և քննարկվում է դատական համակարգի ղեկավարության կողմից
18. Արդյո՞ք գոյություն ունեն ներքին բողոքարկման արդյունավետ մեխանիզմներ դատական համակարգի ներսում
19. Արդյո՞ք գոյություն ունեն կանխարգելիչ գործընթացներ և բողոքարկման հիմնավոր մեխանիզմներ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ գործերը քննելու համար: Ըստ Ձեզ արդյո՞ք նմանօրինակ քաղաքականությունն անհրաժեշտ է դատական համակարգի ներսում
20. Ձեր կարծիքով որո՞նք կլինեն գենդերային հավասարությանը միտված դատական համակարգի առավելությունները
21. Ձեր կարծիքով զ՞ի՞րը պետք է լինի դատական համակարգի դերը երկրում գենդերային հավասարության ամրապնդման գործում և ըստ Ձեզ, ինչպե՞ս է Հայաստանում դատական համակարգը կատարում այդ դերը

Հավելված 3

Ֆոկուս խմբի քննարկումների հարցաթերթիկ

Ֆոկուս խմբերի մասին նախնական տեղեկատվություն.

- ▶ Ֆոկուս խմբերի նկարագրություն
 - ▶ մասնակիցների թիվ (ըստ սեռի)
 - ▶ Ֆոկուս խմբի քննարկման տևողություն
 - ▶ ամսաթիվ
1. Ձեր կարծիքով Հայաստանում դատական համակարգում դատավոր դառնալը ԵՎ բարձր պաշտոն զբաղեցնելը ավելի դժվար է կանանց, թե՛ տղամարդկանց համար և ինչո՞ւ
 2. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք արդար և թափանցիկ է դատական համակարգում բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու ընտրության կարգը, թե՛ կարծում եք, որ այն փոփոխման կարիք ունի և ինչպե՞ս դա պետք է կատարվի
 3. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատական համակարգում նախագահի դերը ավելի համապատասխանող է տղամարդկանց, քան կանանց համար և ինչո՞ւ
 4. Արդյո՞ք դատական համակարգում առկա քաղաքականությունը աջակցում է աշխատանքանձնական կյանք հավասարակշռությանը՝ ներառյալ ամենաբարձր մակարդակները և ինչպե՞ս է դա կատարվում: Ձեր կարծիքով արդյո՞ք աջակցող մեխանիզմները, ինչպիսիք են հղիության և ծննդաբերության ավելի երկար արձակուրդը, ճկուն ժամերը, բաշխված դատական գործերի քանակի նվազումը և այլն, կօգնեն կանանց մասնագիտական առաջխաղացմանը դատական համակարգում
 5. Ի՞նչ կարծիքի եք գենդերային քվոտաների մասին: Արդյո՞ք այդ քվոտաները կարող են արդյունավետ լինել դատական համակարգի բարձր պաշտոններում կանանց մասնաբաժինը մեծացնելու համար
 6. Ի՞նչ կարծիքի եք Կին դատավորների ասոցիացիայի ստեղծման մասին և ի՞նչ է լինելու դրա դերը
 7. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատավորները և դատավորների օգնականները գենդերային հավասարության վերաբերյալ մասնագիտական դասընթացներ անցնելու կարիքն ունեն և ի՞նչ հաճախականությամբ
 8. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատական համակարգում գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկման բարձրացման կարիք կա
 9. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք Հայաստանում դատական համակարգը պետք է ունենա իր գենդերային հավասարության ռազմավարությունը կամ գործողությունների ծրագիր և ինչո՞ւ:
 10. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք Ընդհանուր ժողովի կողմից հիմնված հանձնաժողովների կազմը պետք է գենդերային առումով հավասարակշռված լինի
 11. Արդյո՞ք դատական կազմի գենդերային վիճակագրությունը պետք է պարբերաբար հավաքվի, ուսումնասիրվի և քննարկվի դատական համակարգի ղեկավարության կողմից և ինչո՞ւ

12. Ձեր կարծիքով արդյո՞ք դատական համակարգը ներքին բողոքարկման արդյունավետ մեխանիզմի կարիքն ունի
13. Արդյո՞ք սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ գործերը քննելու համար կանխարգելիչ գործընթացներն ու բողոքարկման հիմնավոր մեխանիզմները պետք է առկա լինեն դատական իշխանության շրջանակներում և ինչո՞ւ
14. Ձեր կարծիքով որո՞նք կլինեն գենդերային հավասարությանը միտված դատական համակարգի առավելությունները
15. Ձեր կարծիքով որը պետք է լինի դատական համակարգի դերը երկրում գենդերային հավասարության ամրապնդման գործում և ըստ Ձեզ ինչպե՞ս է Հայաստանում դատական համակարգը կատարում այդ դերը

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



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe