



ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԻՃԱԿԸ ԸՇ ԶԻՆԿԱԾ ՈՒԺԵՐՈՒՄ



ՀԱՄԱՊՈՇԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԽԱՄԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՕՃԱՆՊԱՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱԲՐԱՎՆԵՐՈՒՄ

ԱՆՍԵՐՎՈՒՄ

ՎԱՆԱԳՈՐ 2024

Յեղիևակներ

**Յելսիևկյան քաղաքացիական
ասամբլեայի Վանաձորի
գրասենյակ**

Արթուր Սաքունց

Նազելի Մովսեսյան

Անուշ Պետրոսյան

**«Արա Ղազարյան»
իրավաբանական
գրասենյակ**

Արա Ղազարյան

Լիլիթ Յայրապետյան

Յայկ Դավթյան

Այս զեկույցը ստեղծվել է «Կանանց իրավունքների խթանումը ՅՅ գինված ուժերում» ծրագրի շրջանակներում, Միացյալ Թագավորության Կառավարության Յակամարտությունների, կայունության և անվտանգության հիմնադրամի ֆինանսական աջակցությամբ՝ «Պատերազմի և խաղաղության լուսաբանման ինստիտուտ»-ի (ՊԻՆԻ) կողմից տրամադրված ենթադրամաշնորհի միջոցով: Բոլոր կարծիքները, բացահայտումները և եզրահանգումները պատկանում են հեղիևակներ և պարտադիր չէ, որ համընկնեն Միացյալ Թագավորության կառավարության պաշտոնական դիրքորոշման կամ ՊԻՆԻ-ի տեսակետների հետ:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ	3
ՆԱԽԱԲԱՆ	4
ՁԻՆՎԱԾ ՈՒԺԵՐՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՃՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ, ՅԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	4
Յետազոտության մեթոդաբանությունը	7
Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդը	7
Հապավումներ	16
Ա. ԿԱՆԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՇԱՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	17
ՀՀ կառավարության քաղաքականությունը	17
Կանանց զինվորական ծառայության ներգրավումը կարգավորող ՀՀ օրենսդրությունը	22
Եզրահանգումներ	40
Բ. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԳԵԼՔԸ	42
Միջազգային իրավանորմերը	42
Կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքի վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությունը	45
ՀՀ զինված ուժերում խտրական վերաբերմունքի դրսևորումները և դրանց պատճառներն ըստ հարցազրույցների տվյալների	48
Խտրականության դրսևորումները կին զինծառայողների կատմամբ	60
Եզրահանգումներ	64
Գ. ԿԻՆ ՁԻՆԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔԻ ՀԱՐԳՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	66
Միջազգային իրավանորմերը	66
ՀՀ օրենսդրությունը	68
Եզրահանգումներ	80
Դ. ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՐԱԶԵԿՈՒՄ	81
«Կանայք, խաղաղություն, անվտանգություն» ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի ԳԱԾ իրականացումը և դրա վերաբերյալ իրազեկման մակարդակը ՀՀ զինված ուժերում զինծառայողների շրջանում	81
Եզրահանգումներ	89
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	90
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Յետազոտության շրջանակներում ՀՀ պաշտոնական կառույցներին ուղղված տեղեկատվության հարցումների և դրանց պատասխանների պատճենները	93
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Յետազոտության իրականացման համար օգտագործված հարցաշարը	112

ՆԱԽԱԲԱՆ

ԳԻՆՎԱԾ ՈՒԺԵՐՈՒՄ ԿԱՆԱՆԳ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՄԵԽԱՆԻԳՄՆԵՐԸ, ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Չինված ուժերում կանանց ներգրավվածության վերաբերյալ հիմնաքարային միջազգային աղբյուրը Միավորված Ազգերի Կազմակերպության (ՄԱԿ) Անվտանգության խորհրդի (ԱԽ) [1325 բանաձև](#) է, որում ընդգծվել է կանանց դերը հակամարտությունների կանխարգելման և կարգավորման, ինչպես նաև խաղաղաշինության գործում, պետություններին կոչ է արվել ապահովել կանանց առավել գործուն մասնակցությունը հակամարտությունների կանխարգելման, կարգավորման և հանգուցալուծման ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային ինստիտուտների և մեխանիզմների շրջանակներում որոշումների ընդունմանը բոլոր մակարդակներում:

Կանայք ավանդաբար առավել շատ ներգրավված են եղել մարտական գործողություններին օժանդակելու, մատակարարման, վարչարարության, քույրական խնամքի և բժշկական օգնության ոլորտներում, մինչդեռ զենքով շարային ծառայությունն ավանդաբար ընկալվել է որպես տղամարդկանց զբաղվածության ոլորտ: Ժամանակի ընթացում նկատվել է զինված ուժերի շարային ծառայությունում կանանց առավել լայնորեն ներգրավվելու միտում: Սակայն շարային ծառայությունում կանայք հաճախ բախվում են խտրական քաղաքականությունների, ծրագրերի, իրավական նորմերի, սովորության պրակտիկաների հետ:

Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերում ամբողջ ծավալով կանանց ներգրավման գործընթացի մեկնարկը տրվել է 2013 թվականին, երբ ձևավորվեց ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևի հիման վրա կազմված մշտադիտարկման խումբը, որի աշխատանքներն ուղղված են բանաձևի հիմքով ՀՀ գործողությունների ազգային ծրագրի (ԳԱԾ) ստեղծմանը՝ մշտադիտարկման զեկույցների ստեղծման և դրա հետագա ջատագովության միջոցով:¹ 2013-2019 թթ. զինված ուժերում կանանց

¹ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն N 1325 բանաձևի դրույթների իրականացման Հայաստանի Հանրապետության գործողությունների 2019-2021 թվականների ազգային ծրագիր, տեղեկատվական գրքույկ, Երևան 2020, էջեր 24-25, https://www.mfa.am/filemanager/un_brochure/brochure_arm_WEB.pdf

ներգրավածության մասին դրույթները հիմնականում գետեղված են եղել մարդու իրավունքների պաշտպանության ընդհանուր ռազմավարությունների մեջ: 2019 թ. փետրվարի 28-ին ՀՀ Կառավարությունն ընդունեց ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն N 1325 բանաձևի դրույթների իրականացման գործողությունների 2019-2021 թվականների ազգային ծրագիրը և ծրագրի իրականացման ժամանակացույցը»: Ծրագրի ստեղծման հիմքում ընկած է 2017 թ. մայիսի 4-ի N 483-Ն որոշմամբ ՀՀ կառավարության կողմից ընդունված Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2017–2019 թթ. գործողությունների ծրագիրը, որի 76-րդ կետը վերաբերում է թիվ 1325 բանաձևի դրույթների իրականացմանն ուղղված ԳԱԾ-ի մշակմանը:² Իսկ 2022 թվականի հունիսի 2-ին ՀՀ կառավարությունը [N 803-L](#) որոշմամբ ընդունեց ՄԱԿ-ի անվտանգության խորհրդի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն» 1325 բանաձևի դրույթների իրականացման 2022-2024 թվականների գործողությունների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման ժամանակացույցը հաստատելու մասին որոշումը, որն ըստ էության ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևի կիրակմանն ուղղված երկրորդ ազգային ծրագիրն է, և ինչպես նշված է որոշման ներածությունում, «*հիմնված է նախորդ գործողությունների ազգային ծրագրի վերլուծության վրա և հաշվի է առնում ձեռքբերումներն ու քաղած դասերը*»:

Սույն հետազոտությունը նախաձեռնվել է ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևի կիրակմանն ուղղված 2022-2024 թվականների գործողությունների ազգային երկրորդ ծրագրի ուղղությամբ իրականացված աշխատանքների զարգացումները, զինված ուժերում ներգրավված կին զինծառայողների իրավունքների պաշտպանության վիճակը դիտարկելու նպատակով:

Հետազոտության խնդիրներն են՝

- ՀՀ զինված ուժերում կանանց լայն ներգրավածությանը խոչընդոտող համակարգային խնդիրների վերհանումը,***
- ՀՀ զինված ուժերում կանանց իրավունքները ապահովող օրենսդրության բացերի վերհանումը,***

² *ibid.* Էջեր 11-12

**• Կին գինձառայողների իրավունքների խախտման կանխարգելման
ուղղությամբ պաշտպանական գերատեսչության կողմից
համապատասխան գործողությունների իրականացման
արդյունավետության բարձրացան ջատագովությունը:**

ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅԱՆ ՍԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդը

ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակը տեղեկատվական հարցումներ է ուղարկել համապատասխան պետական մարմիններին, մասնավորապես՝ ՀՀ պաշտպանության նախարարությանը, ՀՀ արտաքին գործերի նախարարությանը, ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարությանը, ՀՀ արտաքին գործերի նախարարությանը, ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանը, ՀՀ ՊՆ Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ակադեմիային:

Հետազոտության շրջանակներում դիտարկվող հարցերին և խնդիրներին անդրադառնալու նպատակով պետական մարմիններին ուղղված տեղեկատվական հարցումներից բացի, ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակը 2023 թ. նոյեմբերի 14-ին դիմել էր ՀՀ պաշտպանության նախարարությանը՝ ՀՀ զինված ուժերում կին և տղամարդ զինծառայողների, ինչպես նաև Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ակադեմիայի կուրսանտների հետ հարցազրույցների իրականացման հարցով:

Ի սկզբանե ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի և ՀՀ պաշտպանության նախարարության ներկայացուցիչների միջև մի քանի անգամ կայացած հաղորդակցության արդյունքում պաշտպանական գերատեսչությունից Կազմակերպությանը հայտնել էին, որ զինծառայողների հետ հարցազրույցներ իրականացնելու թույլտվությունը տեսականորեն առկա է, և պետք է միայն սպասել գրավոր հաստատմանը: Մինչդեռ, 2023 թ դեկտեմբերի 20-ին Կազմակերպությանը ՀՀ ՊՆ-ից գրավոր հայտնեցին, որ հարցազրույցների իրականացման համար թույլտվություն ստանալու նպատակով անհրաժեշտ է վերաձևակերպել Կազմակերպության կողմից հարցազրույցների իրականացման շրջանակներում ձևակերպված որոշ հարցեր՝ առանց հստակ նշելու, թե ինչպես պետք է ձևակերպվեն հարցերը: Նշված հարցերը վերաբերում էին հետևյալ ոլորտներին՝

- **Հավասար ստաժ, պաշտոն և կոչում ունեցող կին և տղամարդ զինծառայողների աշխատավարձերի, հավելավճարների չափերի, սոցիալական ապահովությունից օգտվելու հնարավորության միջև**

տարբերությանը, այդ հարցում անձնական կամ սեռական կապերի օգտագործման հավանականությանը:

• Չինժառայության ընթացքում ծառայակիցների միջև սիրային հարաբերությունների ձևավորմանը, կանանց՝ ավելի շատ վատ վերաբերմունքի արժանանալու հավանականությանը, ծառայակցի կամ վերադասի կողմից վատ վերաբերմունքի ենթարկվելու հավանականությանը և վատ վերաբերմունքի դրսևորման ձևերին:

• Կին զինծառայողի՝ զինվորական ծառայության ընթացքում հղիանալու դեպքերին: Չդի զինծառայողների համար համապատասխան պայմանների ստեղծմանը, համապատասխան բժշկական ստուգումների իրականացմանը: Չդի զինծառայողներին համապատասխան և հարմարավետ հագուստով ապահովելուն:

• Ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող կին զինծառայողի հաստիքի կրճատման դեպքերին, խնդրի լուծման հավանական տարբերակներին:

• Երեխայի խնամքի արձակուրդից չօգտվող կանանց տրված արտոնություններին, երեխայի խնամքն ու ծառայությունը համատեղելու հնարավորությանը: Այդ հարցով վերադաս հրամանատարությանը ներկայացված դիմումի մերժման դեպքերին:

Կազմակերպությունը վերաձևակերպեց նշված հարցերը, սակայն 2024 թ. հունվարի 24-ին Պաշտպանության նախարարությունից Կազմակերպությանը գրավոր հայտնեցին, որ անհրաժեշտ է փոփոխություն կատարել նաև մի շարք այլ հարցերի ձևակերպումներում, որոք վերաբերում էին հետևյալ ոլորտներին.

• Ստորաբաժանումում կին և տղամարդ զինծառահողների բաշխվածությանը, վերջիններիս իրականացրած ծառայության տեսակին, պահակային ծառայության մեջ վերջիններիս ընդգրկվածությանը, օրվա վերակարգի կազմակերպմանը ստորաբաժանումներում, որտեղ միայն կանայք են, ինչպես նաև կանանց՝ կայազորային և պահակային ծառայություններում ընդգրկվելու ընկալմանը, դրական և բացասական կողմերին:

• Կին զինծառայողների՝ վերակարգում նշանակվելու ընթացակարգին և այդ ընթացակարգում զինեղու տեսանկյունից կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ մոտեցումների տարբերությանը:

• Կանանց՝ վերակարգում ընդգրկվելու մանրամասներին, իրականացրած աշխատանքին, վերակարգում ընդգրկվելու ընթացքում դժվարություններին:

• Կանանց և տղամարդկանց ծառայության իրականացման վայրերի պայմաններին՝ հիգիենային և առողջությանը, դրանց տարբերությանը կանանց և տղամարդկանց դեպքում: Կանանց՝ զորամասի տարածքում բնակվել կամ չբնակվելու ընտրության հնարավորությանը, զորանոցների և մարտական հերթապահության իրականացման վայրերում՝ կենսապայմանների ապահովվածությանը:

Ելնելով սույն հետազոտության իրականացման համար նախատեսված ժամանակի սղությունից և այն հանգամանքից, որ ՀՀ ՊՆ-ի կողմից արձագանքը ստացվեց բավականին ուշ, մասնավորապես՝ դիմելուց հետո շուրջ 2 ամիս անց, ՀԶԱ Վանաձորի գրասենյակը հետազոտության նպատակով հարցազրույցներն իրականացրեց Կազմակերպությանը դիմած զինծառայողների և նրանց մերձավոր շրջանակների պայմանագրային զինծառայողների հետ:

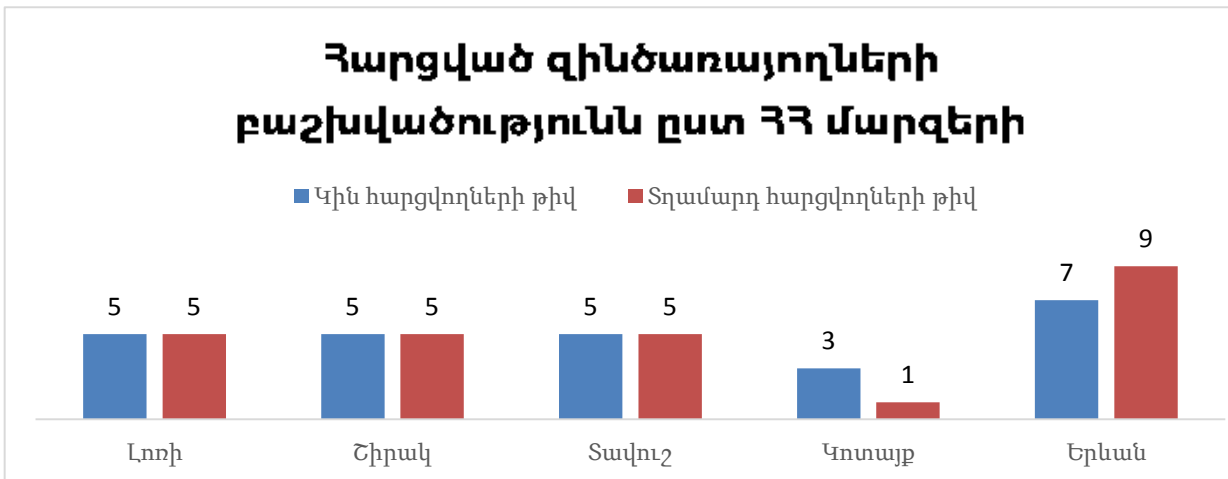
Տեղեկատվության հավաքագրման համար իրականացվել են հարցազրույցներ ՀՀ զինված ուժերի 25 կին և 25 տղամարդ պայմանագրային՝ այդ թվում նաև սպայական կազմի զինծառայողների հետ:

Կին զինծառայողները ներկայացրել են իրենց ծառայության պայմանները, զինվորական ծառայության ընթացքում խոչընդոտներն ու դրանց հաղթահարման ուղղությամբ պաշտպանական գերատեսչության կողմից ձեռնարկվող քայլերը:

Տղամարդ զինծառայողների շրջանում հարցազրույցներն իրականացվել են պարզելու համար, թե իրենց կարծիքով ինչ խնդիրներ են առկա ՀՀ զինված ուժերում, որոնք կարող են ազդել կանանց զինվորական ծառայության որակի, զինված ուժերում կանանց ներգրավման խթանման վրա: Բացի այդ, կարևոր էր պարզել հարցազրույցին մասնակից տղամարդ զինծառայողների կարծիքը կանանց զինվորական ծառայության ներգրավելու վերաբերյալ:

Հարցազրույցներն իրականացվել են ՀՀ Լոռու, Տավուշի, Շիրակի, Կոտայքի մարզերում, ինչպես նաև Երևան քաղաքում գինվորական ծառայությունն իրականացնող պայմանագրային գինծառայողների շրջանում:

Գծապատկեր 1. Հարցազրույցի մասնակիցների թիվն ըստ աշխարհագրական տեղաբաշխման



Չեռագոտության շրջանակներում տեղեկատվության հավաքագրման համար կիրառվել է որակական հարցազրույցների մեթոդը, որի արդյունքում վերհանվել ու մատնանշվել են ոլորտային խնդիրներն ու թեմաները:

Չեռագոտության որակական մեթոդը հնարավորություն է տվել բացահայտել կանանց իրավունքների վիճակը, մարտահրավերները և դրանց նկատմամբ ինչպես կին, այնպես էլ տղամարդ գինծառայողների վերաբերմունքը: Այսինքն կիրառված մեթոդով ոչ թե չափել ենք իրավիճակը քանակական իմաստով, այլ փորձել ենք հասկանալ մեթոդը: Այս մեթոդի նպատակն է հասկանալ իրավիճակի մեկնաբանությունը հարցազրույցի մասնակիցների կողմից, այն իմաստները, որոնք ներդրվում են իրավիճակի մեջ, հարցազրույցի մասնակիցների արժեքները: Այսինքն՝ շեշտադրվում է այն, թե ինչպես են հարցազրույցի մասնակիցները տեսնում, մեկնաբանում ու հասկանում իրենց շրջապատող իրականությունը: Որակական մեթոդները նպատակ են հետապնդում են ոչ թե իրավիճակը «չափել» թվային իմաստով, այլ «հասկանալ» երևույթը:

Հարցագրույցի մասնակից կին և տղամարդ գինժառայողների գինվորական կոչումների պատկերը ներկայացված է Աղյուսակ 1-ում, գինվորական ծառայության ստաժը՝ Աղյուսակ 2-ում, ընտանեկան կարգավիճակը Աղյուսակ 3-ում, իսկ երեխաների առկայությունը՝ Աղյուսակ 4-ում:

Աղյուսակ 1. Հարցագրույցի մասնակից գինժառայողներն ըստ գինվորական կոչումների

Կոչում	Կին	Տղամարդ
սերժանտ	24%	20%
փոխգնդապետ	-	8%
մայոր	-	8%
կապիտան	-	12%
ավագ լեյտենանտ	4%	4%
լեյտենանտ	8%	8%
ավագ ենթասպա	4%	4%
ենթասպա	20%	12%
ավագ սերժանտ	8%	4%
կրտսեր սերժանտ	4%	4%
շարքային	16%	12%
չի նշել	12%	4%
Ընդամենը	100%	100%

Աղյուսակ 2. Գինվորական ծառայության մեջ գտնվելու ժամկետը

Ժամկետ	Կին	Տղամարդ
Մինչև 1 տարի	8 %	4%
1-5 տարի	36%	20%
5-10 տարի	24%	28%
10-15 տարի	20%	20%
15-20 տարի	8%	24%
20 տարի և ավելի	4%	4%
Ընդամենը	100%	100%

Ուշագրավ է, որ բարձր սպայական կոչումներ ունեն միայն հարցազրույցի մասնակից տղամարդ գինձառայողները, չնայած հարցազրույցին մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ գինձառայողների գրեթե կեսն ունեն 5-15 տարի ծառայության ստաժ: (Աղյուսակ 1, Աղյուսակ 2)

Այս տվյալներն արդեն իսկ ցույց են տալիս ակնհայտ տարբերակված մոտեցումը գինված ուժերում կին և տղամարդ գինձառայողների նկատմամբ:

Աղյուսակ 3. Զինձառայողների ընտանեկան կարգավիճակը.

Ընտանեկան կարգավիճակը	Կին	Տղամարդ
Ամուսնացած	52 %	76%
Չամուսնացած	36%	24%
Այրի	12%	-
Ընդամենը	100%	100%

Աղյուսակ 4. Զինձառայողների ընտանիքում երեխաների առկայությունն ըստ երեխաների տարիքային խմբերի.

Զինձառայողների երեխաների տարիքային խմբերը	Կին	Տղամարդ
Նախադպրցական տարիքի	8 %	26%
Դպրոցական տարիքի	16%	39%
Ուսանող	36%	7%
Երեխա չունի	40%	28%
Ընդամենը	100%	100%

Ջետազոտության խոչընդոտներ

Չիմնական խոչընդոտ հանդիսացավ ՀՀ պաշտպանության նախարարության կողմից վերջնական հաստատում չստանալը զինված ուժերում զինծառայողների հետ հարցազրույցներ իրականացնելու համար: Միաժամանակ, հարցազրույցների իրականացման ժամանակ արձանագրվեցին նաև այլ խոչընդոտներ:

Մասնավորապես՝ որոշ զինծառայողներ զգուշանալով, որ հրամանատարությունը կարող է իմանալ բանակի մասին իրենց բացասական կարծիքի մասին, միանգամից հրաժարվել են հարցազրույցին մասնակցելուց:

Հարցազրույցին մասնակից տղամարդ զինծառայողներից ոմանք, հատկապես բարձր սպայական պաշտոններ զբաղեցնողները, հրաժարվել են մասնակցել հարցազրույցին՝ մտավախություն ունենալով, որ իրենց անձը որևէ կերպ կարող է բացահայտվել:

Շատերն այն կարծիքին էին, որ բանակում ոչինչ չի փոխվի և անիմաստ է նման հարցազրույցների միջոցով փորձել խնդիրներ բացահայտել և հասնել դրանց լուծմանը:

Իրականացված հարցազրույցների ընթացքում արձանագրել ենք մի շարք այլ կոնկրետ խոչընդոտներ:

Չնայած ի սկզբանե հարցազրույցներն անցկացվում էին անձի նույնականությունը բացառելու սկզբունքով, սակայն հարցազրույցի գրեթե բոլոր մասնակիցները դրսևորում էին զգուշավորություն, խուսափելով անձը նույնականացնող որևէ տվյալի ներկայացումից, հատկապես այն դեպքերում, երբ հայտնում էին այնպիսի կարծիք, որն ըստ իրենց, կարող է հակասել բանակի մասին ընդհանուր ընդունված կարծիքին, քանի որ զինված ուժերի մասին, ըստ իրենց, պետք է արտահայտվել միայն դրականորեն: *Օրինակ, պաշտոնեական և ծառայողական առաջխաղացման հիմքերի մասին մասին ներկայացնելիս հարցազրույցի որոշ մասնակիցներ հեզնանքով նշում էին, թե դրանք են «նվիրվածությունը գործին և հայրենասիրությունը»:* Միաժամանակ, գտնում էին որ ծառայողական առաջխաղացումը *ինարավոր է կոռուպցիոն մեխանիզմներով. «ծանոթով և գումարով»:*

Հարցազրույցին մասնակից տղամարդ զինծառայողներից ոմանք փորձում էին թաքցնել իրենց խտրական վերաբերմունքը կին զինծառայողների նկատմամբ: Կին զինծառայողների իրավունքների և զինված ուժերում հավասարության վերաբերյալ

որոշ հարցերի պատասխանում էին հեզևանքով, ցույց տալով իրենց ընդգծված խտրական վերաբերմունքը կին զինծառայողների նկատմամբ (նման եզրակացության հիմնավորվում է ճշտող հարցերից նրանց խուսափող վարքագծից):

Ընդհանուր տպավորությունը հարցազրույցների մասնակից տղամարդ զինծառայողների պատասխաններից այնպիսի է, որ փորձում էին թաքցնել իրենց իրական կարծիքը, իսկ հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողները զգուշանում էին պայմանավորված աշխատանքը կորցնելու մտահոգությամբ:

Հարցազրույցի որոշ մասնակիցներ խուսափում էին պատասխանել հարցերին՝ հորդորելով դիմել ՀՀ պաշտպանության նախարարությանը:

Չետագոտության ոլորտները

Չետագոտության համար ընտրվել են չորս ոլորտներ.

1. Շարային ծառայություն

Ուսումնասիրվել են այն իրավական կարգավորումները (օրենսդրական, ենթաօրենսդրական, ներքին իրավական ակտեր և այլ նորմատիվ բնույթի փաստաթղթեր), որոնք արգելում կամ խոչընդոտում են կանանց ներգրավվածությանը զինված ուժերի շարային ծառայությունում: Միաժամանակ հարցազրույցների միջոցով վերհանել ենք այն խնդիրները, որոնց գործնականում բախվում են կին զինծառայողները ծառայության ընթացքում:

2. Խտրականության արգելք

Ուսումնասիրվել են զինծառայողների նկատմամբ համակարգային խտրականության դրսևորումները, որոնք արտահայտվում են նորմատիվ իրավական ակտերում, վարչական ակտերում, պրակտիկայում, ձևավորված սովորույթներում և այլն: Իրականացված հարցազրույցների արդյունքում արձանագրվել են նաև խտրականության դրսևորման որոշ օրինակներ:

3. Մասնավոր կյանք

Ներկայացվում են անձնական կյանքի բոլոր ոլորտները, որոնց առնչվում են կանայք զինված ուժերում ծառայելիս: Դրանք ներառում են կենցաղի, մայրության, կնոջ կենսաբանական հատկանիշների հետ կապված հարցեր, որոնք կարող են խոչընդոտներ

ստեղծել կին գինճառայողների համար գինված ուժերում ծառայությունս իրականացնելիս:

4. Կրթություն և իրազեկում

Ներառում է շարունակական իրազեկման ու կրթության ուղղությամբ իրականացվող ծրագրերի ու գործողությունների հետազոտումը:

Չհետազոտությունը կարող է օգտակար լինել առավել լայն շրջանակի հետազոտողների, ինչպես նաև տարբեր ոլորտների մասնագետների համար, ում հետաքրքրում է գինված ուժերում կանանց գինվորական ծառայության թեման:

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԿՆԽՎԿ	Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա
ՌՈՒՅ	Ռազմական ուսումնական հաստատություն
ՄԱԿ	Միացյալ ազգերի կազմակերպություն
ԱԽ	Անվտանգության խորհուրդ
ԳԱԾ	Գործողությունների ազգային ծրագիր
ՄԻԵԿ	Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիա
ՄԻԵԴ	Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան
ԵԱՅԿ	Եվրոպայի անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն
ՉՈՒ	Չինված ուժեր
ՊՆ	Պաշտպանության նախարարություն
ՆԾԿ	Ներքին ծառայության կանոնագիրք
ԵՆԽՎ	Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողով
ԵՆՆԿ	Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտե
ՄԻՊ	Մարդու իրավունքների պաշտպան
ԿՈԲՅ	Կենտրոնական ռազմաբժշկական հանձնաժողով

Ա. ԿԱՆԱՆՑ ՆԵՐՔՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՇԱՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՀՀ կառավարության քաղաքականությունը

Զինվորական ծառայությունը կանանց համար մատչելի դարձնելու հիմնական վիճելի հարցն այն է, թե որ զինվորական պաշտոնները պետք է մատչելի դառնան կանանց համար: Այս առումով առկա են չորս մոտեցումներ.

- 1) կանայք կարող են ծառայել միայն հատուկ ստորաբաժանումներում (օրինակ՝ կանանց հատուկ ստորաբաժանումներում),
- 2) որոշ պաշտոններ կանայք չեն կարող զբաղեցնել,
- 3) կանանց համար բոլոր գործառույթները մատչելի են այն նույն հիմքերով, ինչ տղամարդկանց դեպքում,
- 4) կանանց ընդհանրապես արգելված է ծառայել զինված ուժերում (այս մոդելը ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում վերացվել է 1999 թվականին):

2022 թվականի հունիսի 2-ին ՀՀ կառավարությունը [N 803-L](#) որոշմամբ ընդունել է ՄԱԿ-ի անվտանգության խորհրդի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն» 1325 բանաձևի դրույթների իրականացման 2022-2024 թվականների գործողությունների ծրագիրը (ՀՀ ԳԱԾ) և ծրագրի իրականացման ժամանակացույցը հաստատելու մասին որոշումը: Ծրագիրն ընդգրկում է երեք տարվա ժամանակահատված և լինելով կենսունակ փաստաթուղթ՝ հնարավորություն ունի իրավիճակին համահունչ զարգանալու նպատակով վերանայվել կամ վերախմբագրվել:

ԳԱԾ-ը համահունչ է կանանց առաջխաղացման և գենդերային հավասարության հարցերով Հայաստանի Հանրապետության այլ ռազմավարությունների հետ: ԳԱԾ-ում հաշվի են առնվել Հայաստանի կողմից կանանց իրավունքների և գենդերային հավասարության հարցերով ստանձնած միջազգային պարտավորությունները, այդ թվում այն պարտավորությունները, որոնք ՀՀ-ն ստանձնել է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Միավորված Ազգերի Կազմակերպության կոնվենցիայի, Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների ծրագրի, 2030 թ. կայուն զարգացման նպատակների շրջանակում:

ԳԱԾ-ը կազմված է 6 մասերից՝ **մասնակցություն, պաշտպանություն, կանխարգելում, օժանդակություն և վերականգնում, համագործակցություն,**

ինչպես նաև **մոնիթորինգ** և **գնահատում**: ԳԱԾ-ի գործողությունների 1-ին կետով նպատակ է սահմանվել զինված ուժերի տարբեր ստորաբաժանումներում կանանց ներգրավմանն ուղղված քաղաքականության խթանումը: Նպատակին հասնելու համար նախատեսվել է իրականացնել զինված ուժերում ծառայող կանանց դերի վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացում՝ որպես արդյունք ակնկալելով պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացներում կանանց ներգրավվածության խթանման համար համապատասխան մեխանիզմների ներդրում և ՀՀ ռազմական ուսումնական հաստատություններում կին դիմորդների թվի ավելացում:

ԳԱԾ-ի 6-րդ կետով նպատակ է սահմանվել պաշտպանության համակարգում կանանց դերի կարևորության մասին իրազեկումը: Նախատեսվել է իրականացնել պաշտպանության համակարգում կանանց դերի վերաբերյալ հասարակության տարբեր շրջանակների հետ հանդիպումներ, համաժողովներ, այդ թվում՝ միջազգային փորձագետների մասնակցությամբ:

Նախատեսված է նաև ՄԱԿ ԱԽ թիվ 1325 բանաձևի իրականացումն ապահովող **միջգերատեսչական հանձնաժողովի** անդամների կողմից տարեկան հաշվետվությունների ներկայացում, հանձնաժողովի անդամ հանդիսացող գերատեսչություններից և հասարակական կազմակերպություններից (նպատակահարմարության պարագայում ներգրավելով միջազգային փորձագետների) աշխատանքային խմբի ձևավորում՝ ներկայացված հաշվետվությունները գնահատելու և կատարված աշխատանքի արդյունավետության վերաբերյալ գնահատական ներկայացնելու նպատակով:

Անհրաժեշտ ենք համարում նշել, որ ՀՀ կառավարության 2022 թվականի հունիսի 2-ի N 803-L որոշմամբ սահմանված չէ միջգերատեսչական հանձնաժողովի ձևավորման ժամանակացույցը, հրապարակված չէ հանձնաժողովի կազմը:

ՀՀ արտաքին գործերի նախարարությունը Կազմակերպության տեղեկատվության հարցմանն ի պատասխան հայտնում է որ **միջգերատեսչական հանձնաժողովի** աշխատանքների մասին նախարարությունը տեղեկատվություն ստանում է, «երբ հանձնաժողովի անդամների մասնակցությամբ տեղի են ունենում միջոցառումներ, քննարկումներ»: Միաժամանակ, ՀՀ ԱԳՆ-ն որևէ կոնկրետ տեղեկություն

միջգերատեսչական հանձնաժողովի աշխատանքների մասին չի հայտնել: (Տե՛ս *Չավելված 1, Գրություն 1*)

Կազմակերպության նույնաբնույթ տեղեկատվական հարցմանը ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը հայտնում է, որ երկրորդ ԳԱԾ-ի շրջանակներում «իրականացվել են մի շարք իրազեկման միջոցառումներ, կրթական և վերապատրաստման ծրագրեր, հետազոտություններ: Ըստ ՀՀ պաշտպանության նախարարության՝ միջոցառումներն իրականացվել են տեղական և միջազգային գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակներում»: (Տե՛ս *Չավելված 1, Գրություն 2*)

Չինվորական ծառայությանը կանանց ներգրավելու նպատակով կարևոր քայլ կատարվեց 2023 թվականի հունիս ամսին: «Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքում կատարվեցին [լրացումներ և փոփոխություններ](#),՝ ավելացվեց 19.1. հոդվածը, որով սահմանվեցին **կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայությունն անցնելու համար դիմած իգական սեռի քաղաքացիների զորակոչի կազմակերպման հիմքը և կարգը:**

19.1 հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պարտադիր զինվորական ծառայությունն անցնելու ցանկություն ունեցող իգական սեռի քաղաքացիները կարող են համապատասխան տարվա մինչև մարտի 1-ը կամ հոկտեմբերի 1-ը դիմում ներկայացնել իրենց հաշվառման վայրի զինվորական կոմիսարիատ՝ դիմումի ներկայացման օրվանից հետո հայտարարված՝ շարքային կազմի պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչին մասնակցելու համար: Համապատասխան տարվա մարտի 1-ից կամ հոկտեմբերի 1-ից հետո դիմում ներկայացվելու դեպքում իգական սեռի քաղաքացիները ներգրավվում են դիմումի ներկայացման օրվանից հետո հայտարարված՝ շարքային կազմի պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչին հաջորդող հայտարարված՝ շարքային կազմի պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչին: Մնացած դրույթներով կարգավորում են կանանց՝ պարտադիր զինվորական ծառայությանը պիտանի չլինելու, տարկետման, զինծառայությունից հրաժարվելու և այլ իրավահարաբերությունները:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության տեղեկատվական հարցմանը պատասխանել է, որ «կանանց կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայության ներգրավման գործընթացն առավել արդյունավետ դարձնելու նպատակով իրականացվում է այլ պետությունների փորձի և մարտահրավերների հետազոտություն»։ ՀՀ ՊՆ-ն միաժամանակ հայտնում է, որ «Ժնևի անվտանգության ոլորտի կառավարման կենտրոնի (DCAF) կողմից ՀՀ-ում կազմակերպել է կանանց զորակոչ իրականացնող երկրների լավագույն փորձի ներկայացում: (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 2)

Նշված փոփոխություններով ձևավորվեց **«կանանց գումարտակ»**, որում կանայք կարող են կամավոր հիմունքներով անցնել 6-ամսյա ծառայության: 6-ամսյա ծառայությունը հաջողությամբ ավարտած անձինք ստանում են մեկ միլիոն դրամ պատվովճար և «Պաշտպան հայրենյաց» ծրագրի շրջանակներում ծառայությունը շարունակելու հնարավորություն: Այս նորամուծությունը զինված ուժերում կանանց ներգրավվածությունը բարձրացնելու լրացուցիչ խթան է հանդիսանում:

Այդուհանդերձ, պարզ չեն կանանց զինվորական ծառայության անցնելու 6-ամսյա տևողության սահմանման հիմնավորումները, որոնց պարզելու նպատակով Կազմակերպությունը տեղեկատվական հարցմամբ դիմել է ՀՀ պաշտպանության նախարարությանը:

Ի պատասխան, ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը հայտնում է, որ կամավոր հիմունքներով կանանց պարտադիր զինվորական ծառայության 6-ամսյա ժամկետը սահմանվում է այն ենթադրությամբ, որ այդ ժամանակահատվածում զինծառայողը «պետք է տիրապետի ժամանակակից համագորային մարտի առանձնահատկություններին, իր պաշտոնամասնագիտական պարտականություններին, ինքնուրույն մարտի նախապատրաստվելու և մարտ վարելու կարգին, տեղանքի, եղանակի և օրվա տարբեր պայմաններում, հակառակորդի օդային հարձակման միջոցներից պաշտպանվելուն և քողարկմանը, հաստիքային զենքի նյութական մասին, հրաձգության կանոններին, կրակ վարելու ձևերին ու եղանակներին, համագորային կանոնադրությունների հիմնական դրույթներին, մարտական հերթապահության խնդիրներին, և դրա իրականացման պարտականություններին, մարտական պատրաստության պարամունքների և առօրյա կյանքում

անվտանգության կանոններին, որից հետո կին զինծառայողների մոտ կձևավորվի հստակ պատկերացում ՀՀ ՁՈւ-ում հետագա ծառայությունը շարունակելու կամ ՀՀ ՁՈւ պահեստագոր արձակվելու վերաբերյալ:

Պաշտպանության նախարարությունը նաև հայտնում է, որ դեռևս ձևավորված չէ կին զինծառայողների համար 6-ամսյա զինվորական պատրաստության ծրագիրը և առաջնորդվելու են «Մոտոզիրաձգային, հրաձգային (լեռնային) և տանկային զորամասերի (ստորաբաժանումների)» մարտական պատրաստության ծրագրով, որը նախատեսված է մեկ ուսումնական տարվա համար:

Այսպիսով, կամավոր հիմունքներով պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության մեջ ներգրավվելած կին զինծառայողները 6 ամսվա ընթացքում կուսուցանվեն մեկ տարվա զինվորական պատրաստության ծրագրով, որը բնականաբար կրկնակի ծանրաբեռնվածության հետևանքով բացասաբար կազդի նաև նրանց զինվորական պատրաստության որակի վրա:

Պաշտպանության նախարարությունը միաժամանակ հատնում է կին զինծառայողների զինվորական պատրաստության երկու փուլի մասին.

1-ին փուլում 25 օրվա ընթացքում անցկացվում են նորակոչիկների նախնական զինվորական պատրաստության պարապմունքներ, որից հետո կին զինծառայողներն ընդունում են զինվորական երդում,

2-րդ փուլում, զինծառայողների մտավոր, ֆիզիկական պատրաստության որակների և առողջական սահմանափակումների գնահատման հիման վրա, նախատեսվում է մասնագետների ընտրություն, զինծառայողները նշանակվում են համապատասխան հաստիքների, որից հետո, համաձայն պատրաստության ծրագրի, իրականացվում են պարապմունքներ: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 3)*

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը տեղեկացրել է նաև, որ արդեն իսկ մշակվել և քննարկման փուլում է գտնվում «ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնագիրք» և «ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայության կանոնագիրք» ՀՀ օրենքներում լրացումների և փոփոխությունների փաթեթը, որպեսզի դրանք համապատասխանեցվեն կանանց համար կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայությանը³:

³ Սույն զեկույցի հրապարակման պահին դեռևս փոփոխություների փաթեթը հրապարակյա չէ:

ԿԱՆԱՆՑ ԶԻՆՎՈՐԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄԸ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՀՀ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՀՀ զինված ուժերում շարային ծառայությունում կանանց ներգրավվածության վերաբերյալ խնդիրները կարգավորվում են մի քանի իրավական ակտերով: Դրանք են.

- ՀՀ օրենքը «Պաշտպանության մասին».

Կարգավորում է ՀՀ պաշտպանության կազմակերպման իրավական հիմքերը, պաշտպանության ոլորտում պետական և տարածքային կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պաշտոնատար անձանց, կազմակերպությունների, զինված ուժերի և այլ զորքերի գործունեությունը, ՀՀ պաշտպանությանը մասնակցելու գործընթացում քաղաքացիների իրավունքները և պարտականությունները, ինչպես նաև զորահավաքային նախապատրաստության և զորահավաքի անցկացման հետ կապված հարաբերությունները:

- ՀՀ օրենքը «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին».

Կարգավորում է քաղաքացիների կողմից ՀՀ պաշտպանությանը մասնակցելու սահմանադրական պարտականության շրջանակներում քաղաքացիների զինվորական ծառայությանը նախապատրաստության, զինվորական ծառայության և պահեստազորային պատրաստության կազմակերպման և իրականացման, ինչպես նաև զինծառայողների, նրանց ընտանիքների անդամների ու զինծառայողներին հավասարեցված անձանց իրավական և սոցիալական երաշխիքների հետ կապված հարաբերությունները:

- ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնագիրքը.

Զինված ուժերում ծառայության կազմակերպման առանցքային դրույթներն ամրագրված են ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնագրքում: Իրավական այս փաստաթուղթի հիման վրա են կարգավորվում զինված ուժերի ինչպես առանձին օղակների, այնպես էլ տարբեր ստորաբաժանումների միջև հարաբերությունները, սահմանվում են կարևորագույն չափորոշիչները, որոնք առնչվում են նաև կին զինծառայողներին:

- ՀՀ ՁՈւ կարգապահական կանոնագիրքը.

սահմանվում են զինծառայողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքերը, ընթացակարգերը, տույժերի տեսակները և այլն: Դրանցում կան կին զինծառայողներին վերաբերող կարգավորումներ:

- «ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայությունների կանոնագիրքը».

սահմանում է կայազորային և պահակային ծառայություններ կազմակերպելու և անցկացնելու կարգը, նշանակությունը, այդ ծառայությունները կատարող պաշտոնատար անձանց ու զինծառայողների իրավունքներն ու պարտականությունները, ինչպես նաև կանոնակարգում է զորքերի մասնակցությամբ կայազորային միջոցառումներ անցկացնելը:

«Պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ «(...) Չինվորական հաշվառման են վերցվում նաև 18 տարին լրացած և զինվորական մասնագիտություն ստացած կամ պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցնելու համար դիմած իգական սեռի քաղաքացիները: Սահմանված ժամկետում զինվորական հաշվառում չանցած քաղաքացիների զինվորական հաշվառումն իրականացվում է սույն օրենքով և այլ օրենքներով սահմանված կարգով: ...»:

Իրականացված Յետազոտության շրջանակներում փորձել ենք պարզել տղամարդ և կին զինծառայողների զինվորական ծառայության անցնելու շարժառիթները: (Տե՛ս աղյուսակ 3)

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների շրջանում զինվորական ծառայության անցնելու առաջնային շարժառիթ է հանդիսանում ֆինանսական խնդիրների լուծման և պետության կողմից սոցիալական երաշխիքների տրամադրման հնարավորությունը: Երկրորդ գլխավոր շարժառիթ է հանդիսանում զինվորական մասնագիտությունը որպես հիմնական զբաղմունք ընտրելու նախասիրությունը: Կարևոր շարժառիթ է հանդիսանում ընտանիքում զինվորական մասնագիտություն ունեցող ընտանիքի անդամների առկայությունը:

Ի դեպ, արձանագրենք, որ «սերը հայրենիքի նկատմամբ» շարժառիթը ամենևին առաջնային չի հանդիսանում թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների համար զինվորական ծառայության մեջ ներգրավվելիս:

Յետաքրքիր է տղամարդ զինծառայողների կարծիքը կանանց՝ զինվորական ծառայության անցնելու շարժառիթների վերաբերյալ. տղամարդ զինծառայողները

որպես կանանց զինծառայության անցնելու հիմնական շարժառիթներ են համարում ֆինանսական խնդիրների լուծման և պետության կողմից սոցիալական երաշխիքների տրամադրման հնարավորությունը, ինչպես նաև զինվորական «ծառայությունը որպես նախընտրելի զբաղմունք համարելը: Մինևույն ժամանակ, տղամարդ զինծառայողները գտնում են, որ կանայք չպիտի զբաղվեն զինվորական ծառայությամբ, քանի որ դա տղամարդու գործ է»:

«Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» 33 օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանվում է, որ ծառայողական անհրաժեշտությունից ելնելով՝ պայմանագրային զինծառայողը կարող է իր համաձայնությամբ նշանակվել հավասար կամ բարձր զինվորական պաշտոնի պարտականությունների ժամանակավոր կատարող՝ զինվորական պաշտոնն զբաղեցնող զինծառայողի ժամանակավոր բացակայության դեպքում՝ մինչև չորս ամիս ժամկետով (արձակուրդի, բացառությամբ՝ երեխայի խնամքի համար արձակուրդում գտնվելու, ինչպես նաև ժամանակավոր անաշխատունակության, մեկ ամսից ավելի ժամկետով գործուղման դեպքերում):

Այս կարգավորման համատեքստում հարցազրույցների միջոցով փորձել ենք պարզել, թե ինչպիսին է զինվորական բարձր կոչումներով հաստիքներում կին զինծառայողների նշանակումների պրակտիկան:

Հարցազրույցի մասնակից կին և տղամարդ զինծառայողների պատկերացումները տրամաբանորեն հակառակ պատկերն ունեն: **Տղամարդ զինծառայողների շրջանում գերակայում է կարծիքը, որ կանայք նշանակվում են բարձր կոչումներով հաստիքներում: Սակայն կին զինծառայողների շրջանում առավել տիրապետող է կարծիքը, որ կանայք չեն նշանակվում բարձր կոչումներով հաստիքներում:**

Չնայած հարցազրույցների մասնակիցների թվում բացակայում են մայր և բարձր կոչումներով կին զինծառայողները, սակայն հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողները հայտնում են իրենց զորամասում մայրի կոչմամբ հաստիք զբաղեցնող փոքրաթիվ կին զինծառայողի առկայության մասին:

Հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողներից մեկն անգամ գտնում է, որ զինվորական բարձր պաշտոններ պետք է զբաղեցնեն տղամարդիկ, քանի որ նրանք

ավելի մասնագիտացված են զինվորական գործում, ունենալով ամնվազն երկու տարի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության փորձ: Մեկ այլ կին զինծառայող էլ անգամ գտնում է, որ կանայք «թույլ սեռի» ներկայացուցիչներ են և այդ պատճառով չեն կարող նշանակվել զինվորական բարձր պաշտոններում:

«Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենք 42-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է, որ պայմանագրային զինծառայող ամուսիններից մեկին, սույն հոդվածի համաձայն, ծառայության նոր վայր տեղափոխելու դեպքում միաժամանակ որոշում է կայացվում ծառայության նոր վայր տեղափոխել նաև մյուս ամուսնուն, եթե փոխվում է ընտանիքի բնակության վայրը: Այսինքն՝ երկուսն էլ ծառայության են նշանակվում նույն զորամասում: Այս կարգավորումը հատկապես կարևորվում է այն դեպքերում, երբ ծառայության նոր վայրը նախորդից գտնվում է մեծ հեռավորության վրա, ուստի՝ անհրաժեշտություն է առաջանում փոխել բնակության վայրը: Սա ինքնին ենթադրում է, որ ընտանիքի զինծառայող անդամներից մեկին այլ վայրում ծառայության նշանակելու արդյունքում մյուս զինծառայող անդամը ևս ցանկություն է հայտնելու փոխադրվել նույն զորամաս: Թեև օրենքում սահմանվում է, որ ամուսինների տեղափոխման մասին որոշումը կայացվում է միաժամանակ, այնուամենայնիվ՝ գործընթացը ներառում է նաև կազմակերպչական բնույթի խնդիրների լուծում, օրինակ՝ առանցքային պաշտոն զբաղեցնող զինծառայողին փոխարինող գտնելու դեպքում: Սա հիմք է տալիս ենթադրելու, որ զինծառայող ամուսինների տեղափոխման մասին որոշման միաժամանակյա կայացումը որոշ դեպքերում հնարավոր է, որ գործնականում միաժամանակ տեղի չունենա, հատկապես՝ հաշվի առնելով ՀՀ զինված ուժերում առկա կադրային խնդիրները:

Եթե հնարավոր չէ զինծառայող ամուսիններին ծառայության նոր վայրում միաժամանակ նշանակել զինվորական պաշտոնների, ապա տեղափոխությունը կատարվում է միայն զինծառայողի համաձայնությամբ:

Հարցազրույցների մասնակից կին և տղամարդ զինծառայողների հիմնական մասը զինվորական ծառայության ընթացքում զորամասից մեկ այլ զորամաս են տեղափոխվել: Հետաքրքիր է, որ նման տեղափոխության գլխավոր պատճառներից մեկը, կին զինծառայողների ներկայացմամբ, պայմանավորված է եղել իրենց

ծառայողական առաջխաղացմամբ: Հարկ է նշել, որ բոլոր դեպքերում կին զինծառայողների առաջխաղացումը տեղի է ունեցել է կրտսեր ենթասպայական կազմում մի կոչումից հաջորդին ացման շրջանակներում: Ի դեպ, զինվորական ծառայության վայրի փոփոխության հետ կապված կին զինծառայողները չեն նշում որևէ խնդրի առկայության մասին ամուսինների կողմից: Մինևույն ժամանակ, կին զինծառայողները զինվորական ծառայության վայրի փոփոխության ընթացակարգերի հետ կապված որևէ մանրամասնություն չեն ներկայացրել:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները որպես կանոն դրական են վերաբերում ամուսինների հետ միասին նույն զորամասում ծառայության փաստին: Չնայած կան նաև մինևույն զորամասում ամուսինների ծառայությունը բացասական գնահատողներ, գտնելով, որ այն կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ ծառայության որակի վրա:

33 ՁՈՒ ներքին ծառայության կանոնագրքի 227-րդ հոդվածով սահմանվում է սպաների, ենթասպաների, պայմանագրով զինվորական ծառայության անցած զինվորների, սերժանտների, ավագների, ինչպես նաև կին զինծառայողների շաբաթական ծառայողական ժամանակի ընդհանուր տևողությունը, որը չպետք է գերազանցի օրենսդրությամբ սահմանված աշխատաժամանակի տևողությունը, ինչպես նաև սահմանվում է, որ կին զինծառայողներին շաբաթական ծառայության ժամանակի սահմանված տևողությունից դուրս ծառայողական պարտականությունների կատարմանը ներգրավելու և այն շաբաթվա մյուս օրերին հանգստով փոխհատուցելու անհնարինության դեպքում այդ ժամանակը գումարվում է և զինծառայողին է վերադարձվում հանգստի լրացուցիչ օրերի ձևով, որոնք կարող են միացվել հիմնական արձակուրդներին: Ստացվում է, որ սահմանված առավելագույն ժամաքանակից ավելի երկար տևողությամբ ծառայություն իրականացնելը պետք է փոխհատուցվի կա՛մ լրացուցիչ հանգստյան օրվա տրամադրմամբ, կա՛մ հիմնական արձակուրդի օրերի քանակի ավելացմամբ:

Հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողների հիմնական մասի շաբաթական ծառայողական ժամանակը կազմում է մինիչև 40 ժամ, իսկ տղամարդ զինծառայողներինը՝ 40-60 ժամ: Սահմանվածից առավել երկար ժամանակով ծառայության իրականացումը կին զինծառայողները պայմանավորել են զորամասում

տազնապի հայտարարմամբ: Հարցազրույցի մասնակից տղամարդ գինժառայողների կարծիքով կին գինժառայողների՝ սահմանվածից առավել երկար շաբաթական ծառայողական ժամանակը պայմանավորված է ոչ թե նրանց սեռով, այլ ծառայողական անհրաժեշտությունով:

Հարցազրույցի մասնակից կին գինժառայողները հայտնում են, որ **սահմանվածից առավել երկար ժամանակով գինվորական ծառայությունն իրականացնելու դեպքում օրենքով սահմանված հանգստյան օր չի տրամադրվել:** Իսկ հարցազրույցի մասնակից տղամարդ գինժառայողները հայտնել են, որ որպես կանոն տրամադրվում է լրացուցիչ հանգստյան օր, սակայն ոչ միշտ:

Արձանագրենք, որ սահմանված ժամանակից երկար գինվորական ծառայություն իրականացնելու դեպքում որպես կանոն, ինչպես հայտնում են հարցազրույցի մասնակից կին գինժառայողները, չեն դիմել վերադաս հրամանատարությանը հանգստյան օր տրամադրելու հարցով, քանի որ տեղեկացված չեն օրենքի համապատասխան դրույթի մասին:

ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնագրքի **230-րդ հոդվածը սահմանում է** սպաների, ենթասպաների, պայմանագրով ծառայության անցած գինժառայողների և կին գինժառայողների ծառայության ժամանակաբաշխումը, ըստ որի՝ ծառայության ժամանակաբաշխումը պետք է նախատեսի ծառայողական օրվա սկիզբը և ավարտը, ուտելու համար (ճաշի) ընդմիջման, ինքնուրույն նախապատրաստման (շաբաթական առնվազն 4 ժամ), ամենօրյա պարապմունքների նախապատրաստման և ֆիզիկական պատրաստության (շաբաթական առնվազն 3 ժամ ընդհանուր տևողությամբ) ժամանակը:

Որպես կանանց շարային ծառայության հետ կապված գործառույթներ իրականացնելու հնարավորությունից զրկելու պաշտոնական հիմնավորում հիմնական բերվում են **ֆիզիկական ուժի հետ կապված գենդերային տարբերությունները.** համարվում է, որ ֆիզիկական ուժի պակասը հնարավորություն չի տալիս կանանց բավարարելու առաջադրվող նվազագույն պահանջները:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության տեղեկատվական հարցմանն ի պատասխան հայտնել է, որ գինժառայողների ֆիզիկական պատրաստվածությամբ զբաղվելու գործընթացը կարգավորված է ՀՀ պաշտպանության

Նախարարի 2021 թ. ապրիլի 14-ի N 322 հրամանով հաստատված «ՀՀ ՁՈԼ ֆիզիկական պատրաստության հրահանգ»-ով: Մասնավորապես, սահմանված է, որ ստորաբաժանումների բոլոր զինծառայողները, այդ թվում նաև կին զինծառայողները, շաբաթական 2-ից 3 ժամ մասնակցում են ֆիզիկական պատրաստության ուսումնական պարապմունքներին՝ վաշտի շաբաթական դասացուցակի համաձայն, և նա 2 ժամ՝ երեքշաբթի և հինգշաբթի օրերին, երեկոյան սպորտ-մասսայական միջոցառումներին: Ստորաբաժանումների կազմից դուրս սպայական, ենթասպայական և պայմանագրային կազմերի բոլոր զինծառայողների համար ծառայողական ժամանակահատվածում սահմանված են շաբաթական 3 անգամ ֆիզիկական պատրաստության պարապմունքներ՝ անկախ զինծառայողի սեռից և տարիքից: Բացի այդ, ՀՀ ՊՆ-ն հավելել է, որ յուրաքանչյուր տարի ՀՀ ՁՈԼ-ում անցկացվում են 8-10 մարզական և ռազմամարզական միջոցառումներ՝ կին զինծառայողների ակտիվ ներգրավմամբ, ովքեր հաջողությամբ ներկայացնում են ՀՀ զինված ուժերը նաև միջազգային հարթակներում: *(Տե՛ս Հավելված 1 Գրություն 4)*

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները հաստատում են, որ ինքնուրույն նախապատրաստման և ֆիզիկական պատրաստության շաբաթական տևողությունը 3 ժամ է: Միաժամանակ նրանք հայտնում են, որ որոշ դեպքերում այն կազմում է 3-5 ժամ և անգամ 5-8 ժամ:

ՀՀ պաշտպանության նախարարության տրամադրած տեղեկատվության համաձայն, կանանց գումարտակում ֆիզիկական պատրաստության ծրագրերն էական տարբերություն չունեն մյուս գումարտակների նմանատիպ ծրագրերի հետ համեմատած, բացառությամբ դասամիջոցների ժամերի (10 րոպեի փոխարեն 15 րոպե): Բացի այդ, կանանց ուսումնական ծրագրում մյուս ծրագրերի համեմատ ավելացված կամ պակասեցված բաղադրիչներ չկան: Հաշվի առնելով կանանց ֆիզիոլոգիական հատկանիշները՝ ՀՀ ՁՈԼ կին զինծառայողների համար, համաձայն «ֆիզիկական պատրաստության հրահանգի», նախատեսված են համապատասխան չափորոշիչներ, որոնց տարբերությունը տղամարդկանց համար նախատեսված չափորոշիչներից հայտնի չէ *(Տե՛ս Հավելված 1 Գրություն 3)*:

Ֆիզիկական պատրաստության ծրագրերի չափորոշիչները հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների կարծիքով, տարբեր են՝

պայմանավորված սեռով, ելնելով կանանց ֆիզիոլոգիական առանձնահատկություններից և որպես «թույլ սեռ» ընկալվելու հանգամանքով: Մինևույն ժամանակ, հարցազրույցի մասնակից որոշ զինծառայողներ գտնում են, որ ֆիզիկական պատրաստության չափորոշիչները չեն տարբերակվում ըստ սեռի:

Չետաքրքիր է, որ առողջական խնդիրների առկայության կամ հղիության հիմքով ֆիզիկական պատրաստությունից կին զինծառայողների ազատման մասին նշել են միայն հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողները:

Կանոնագրքի **264-րդ հոդվածը սահմանում է**, որ ***խաղաղ ժամանակ կին զինծառայողները օրվա վերակարգի կազմում չեն նշանակվում, բացառությամբ հանրակացարանի օրվա վերակարգի:*** Անհրաժեշտության դեպքում նրանք ըստ իրենց զինվորական կոչման և զբաղեցրած պաշտոնի, կարող են նշանակվել որպես հերթապահ բժիշկ (բուժակ), շտաբի հերթապահ և թղթատար (ցրիչ): Կին զինծառայողները հերթապահության են նշանակվում նաև ըստ մասնագիտության:

Կանոնագրքի **268-րդ հոդվածը սահմանում է**, որ սպաներից և ենթասպաներից նշանակված գնդի հերթապահը, գնդի հերթապահի օգնականը, հավաքակայանի հերթապահը, հսկիչ-անցագրային կետի հերթապահը, գնդի շտաբի հերթապահը զինվում են երկու լիցքավորված պահեստատուփի ունեցող ատրճանակներով: Իսկ սերժանտներից նշանակված հավաքակայանի հերթապահը, հսկիչ-անցագրային կետի հերթապահը, գնդի շտաբի հերթապահը, ինչպես նաև հսկիչ-անցագրային կետի հերթապահի օգնականները, ստորաբաժանումների հերթապահներն ու օրապահները, ***բացի հանրակացարանի օրվա վերակարգի կազմի մեջ մտնող կին զինծառայողներից***, հավաքակայանի օրապահներն ու թղթատարները (ցրիչները) զինվում են սվին-դանակներով:

Կանոնագրքի **270-րդ հոդվածը սահմանում է**, որ արգելվում է կին զինծառայողներին նշանակել այնպիսի աշխատանքների, որոնք կապված են աշխատանքային օրենսդրությամբ նրանց համար սահմանված առավելագույն նորմերը գերազանցող ծանրությունների տեղափոխման և տեղաշարժման հետ:

Կանոնագրքի **352-րդ հոդվածը սահմանում է**, որ սպաները, ենթասպաները, պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողները և **կին զինծառայողները**, ըստ բժշկի եզրակացության, բուժումը կարող են ստանալ տանը:

Կանոնագրքով սահմանվում է նաև զինծառայողների հարցում անցկացնելու կարգը, ըստ որի հարցումն անցկացվում է զինծառայողների կարգերով՝ զինվորներինը, սերժանտներինը (ավագներինը), ենթասպաներինը, սպաներինը, **կին զինծառայողներինը** առանձին-առանձին:

Վերոնշյալ նորմերից պարզ է դառնում, որ **ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնագիրքը սահմանում է վարքագծի կանոններ, որոնք նույն կերպ են գործում և՛ կին, և՛ տղամարդ զինծառայողների նկատմամբ, սակայն առկա են նաև կարգավորումներ, որոնք բացառում են կանանց մասնակցությունը զինվորական ծառայության որոշակի ոլորտներում և տարբերակված են կիրառվում կին և տղամարդ զինծառայողների համար:**

Այս համատեքստում ուշադրության է արժանի նաև ՀՀ ՁՈւ կարգապահական կանոնագրքի 26-րդ հոդվածը, համաձայն որի սպաներից և ենթասպաներից նշանակված գնդի հերթապահը, գնդի հերթապահի օգնականը, հավաքակայանի հերթապահը, հսկիչ-անցագրային կետի հերթապահը, գնդի շտաբի հերթապահը զինվում են **երկու լիցքավորված պահեստատու փ ունեցող ատրճանակներով**, մինչդեռ սերժանտներից նշանակված հավաքակայանի հերթապահը, հսկիչ-անցագրային կետի հերթապահը, գնդի շտաբի հերթապահը, ինչպես նաև հսկիչ-անցագրային կետի հերթապահի օգնականները, ստորաբաժանումների հերթապահներն ու օրապահները, **բացի հանրակացարանի օրվա վերակարգի կազմի մեջ մտնող կին զինծառայողներից**, հավաքակայանի օրապահներն ու թղթատարները (ցրիչները) զինվում են սվին-դանակներով:

Կանանց հատկացվող զենքի սահմանափակման խնդիրն առավել մեծ հակասություն է ներկայացնում այն տեսանկյունից, որ կին զինծառայողներին թույլատրվում է իրականացնել մարտական հերթապահություն, որը ներառում է նաև զենքի կրմամբ ծառայությունը, սակայն չի թույլատրվում ընդգրկվել կայազորային և պահակային ծառայություններում:

Կազմակերպությունը դիմել է ՀՀ պաշտպանության նախարարությանը՝ տեղեկություններ ստանալու հետևյալ հարցերի վերաբերյալ.

- ինչով է հիմնավորվում հանրակացարային օրվա վերակարգում ներգրավված կին զինծառայողների սվին-դանակներով չզինվելու հանգամանքը,

- ինչու խաղաղ ժամանակ կին զինծառայողները վերակարգի կազմում չեն նշանակվում (բացառությամբ հանրակացարային օրվա վերակարգը),
- ինչու է կանոնագրքում կին զինծառայողների մասին առանձին հիշատակում արվում՝ շեշտելով նրանց սեռային պատկանելիությունը, մինչդեռ տղամարդկանց մասին շեշտադրվում է նրանց կոչումը և պաշտոնը: Օրինակ, հաճախ կարելի է հանդիպել նման ձևակերպումների. *«սպաների, ենթասպաների, պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողների և կին զինծառայողների ...»*, մինչդեռ կին զինծառայողները կարող են լինել և՛ սպաներ, և՛ ենթասպաներ, և՛ պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողներ:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը հասցեագրված պատասխանում հայտնում է, որ ներկայումս մշակման փուլում են գտնվում «ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության» և «ՀՀ ՁՈւ կայագորային և պահակային ծառայության մասին» կանոնագրքերում փոփոխությունների նախագիծը և հավելել, որ Կազմակերպության կողմից բարձրացված հարցերը հաշվի կառնվեն նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում (*Տե՛ս Հավելված 1, գրություն 5*):

Հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողները քիչ բացառությամբ ընդգրկվում են վերակարգում: Վերակարգում ընդգրկվելու հետ կապված նշում են, որ ծառայության սկզբում ունեցել են դժվարություններ պայմանավորված ընտանեկան պարտականությունների կատարման համատեղության անհրաժեշտությամբ:

Հարցազրույցի մասնակից բոլոր տղամարդ զինծառայողներն ընդգրկվում են վերակարգում և միաժամանակ դրա հետ կապված չեն հայտնել որևէ դժվարության մասին: Սակայն ուշագրավ է, որ տղամարդ զինծառայողները հայտնում են, որ որոշ դեպքերում **կացարանային պայանները բավարար չեն հանգստանալու համար, նաև չկա ջեռուցում, և նման գործոնները բացասաբար են անդրադառնում ծառայության իրականացման որակի վրա: Հասկանալի է, որ նման խնդիրների առկայությունն էլ ավելի կդժվարեցնի վերակարգում կանանց ներգրավումը՝ հաշվի առնելով կանանց հատուկ կարիքները:**

Ինչ վերաբերում է վերակարգում ներգրավման ժամանակ կին և տղամարդ զինծառայողների զենքով ապահովմանը, ապա հարցազրույցի մասնակից և՛ կին և՛

տղամարդ գինժառայողները հայտնել են, որ իրենց տրամադրվում են նույն զենքերը՝ ըստ զբաղեցրած հաստիքի:

Հարցազրույցների միջոցով պարզել ենք նաև գինժառայողների վերաբերմունքը կին գինժառայողներին զինելու վերաբերյալ: Կին գինժառայողները գտնում են, որ զինվորական ծառայությունն ինքնին ենթադրում է անհրաժեշտ զենքով զինվելու հանգամանքը և դա պայմանավորված չէ սեռով: Միաժամանակ, նրանք կարծում են, որ կանանց համար որոշ զինատեսակներ դժվար է օգտագործել ծանրության պատճառով և ճիշտ են համարում օրենքի դրույթը, որով սահմանափակվում է կին գինժառայողներին որոշ զինատեսակով ապահովումը:

Հարցազրույցի մասնակից տղամարդ գինժառայողները գտնում են, որ չնայած զինված ուժերում կանանց ներգրավելն արդեն իսկ ռիսկային է՝ պայմանավորված վերջիններիս «ֆիզիկական և հոգեբանական որակների տարբերությամբ տղամարդկանց համեմատ», այնուամենայնիվ նրանք գտնում են, որ բոլոր գինժառայողները պետք է կարողանան տիրապետել զենքին՝ անկախ սեռից, զբաղեցրած պաշտոնից ու աշխատանքից, և ունենան ֆիզիկական բավարար պատրաստվածություն:

ՀՀ ՁՈւ կարգապահական կանոնագրքի **23-րդ հոդվածով սահմանված են գինժառայողներին տրվող կարգապահական տույժերի հետևյալ տեսակները՝** 1) նկատողություն, 2) խիստ նկատողություն, 3) զորամասի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակումից զրկում՝ մինչև 1 ամիս ժամկետով, 4) ամսական պաշտոնային դրույթաչափի իջեցում՝ 5 տոկոսից մինչև 30 տոկոսը ներառյալ՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով, 5) հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով, 6) կարգապահական վաշտ ուղարկելը՝ տասն օրից մինչև մեկ ամիս ժամկետով, 7) գերատեսչական կրծքանշանից զրկում, 8) նախազգուշացում՝ պաշտոնին ոչ լրիվ համապատասխանության մասին, 9) պաշտոնի իջեցում՝ մեկ աստիճանով, 10) զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով, 11) հերթական զինվորական կոչում ստանալու ժամկետի կասեցում՝ մեկ ամսից մինչև վեց ամիս ժամկետով, 12) ռազմաուսումնական հաստատությունից հեռացում, 13) զինվորական ծառայությունից արձակում: **Կին գինժառայողների նկատմամբ չեն կիրառվում**

3-րդ, 5-րդ և 6-րդ կետերով նախատեսված կարգապահական տույժերը, դրանք են՝

- *գորամասի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակուրմից զրկում՝ մինչև 1 ամիս ժամկետով,*
- *հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով,*
- *կարգապահական վաշտ ուղարկելը՝ տասն օրից մինչև մեկ ամիս ժամկետով:*

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության տեղեկատվական հարցմանն ի պատասխան հայտնել է, որ զինծառայողներին տրվող կարգապահական տույժերի նման տարբերակված օրենսդրական կարգավորման պատճառները «գորամասի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակուրմից զրկում» և «հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում» կարգապահական տույժերի կիրառման սահմանափակումների դեպքում պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ նշված տույժերը ենթակա են կիրառման միայն պարտադիր ժամկետային զինծառայողների նկատմամբ և հետագոտության շրջանակներում ՀՀ զինված ուժերում կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայություն անցնող կին զինծառայողների հետ հարցազրույցներ չեն իրականացվել:

Ինչ վերաբերում է «Կարգապահական վաշտ ուղարկել» կարգապահական տույժին, ապա ըստ ՀՀ պաշտպանության նախարարության, այն չի կիրառվում՝ հաշվի առնելով ՀՀ ՁՈւ պայմանագրային զինծառայության մեջ գտնվող կին զինծառայողների ընտանեկան պայմանները, այդ թվում՝ անչափահաս երեխաների առկայությունը: (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 6)

Այսպիսով, օրենքով սահմանված «կարգապահական վաշտ ուղարկել» տույժի չկիրառումը պայմանավորված է ոչ թե կանանց ֆիզիկական տվյալների, վերարտադրողական առողջության հետ, այլ միայն նրանց ընտանեկան հանգամանքներով: Մինչդեռ ընտանեկան հանգամանքները պետք է վերաբերվեն նաև տղամարդ զինծառայողներին, հատկապես հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2020 թ-ից ամրագրված «Հայրության արձակուրդի» մասին դրույթը: Հետևաբար տույժի այս տեսակի կիրառումը չպետք է պայմանավորված լինի սեռով:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ գինժառայողների կարծիքով կին գինժառայողների նկատմամբ տուլժերի կիրառման սահմանափակման հիմնական պատճառ է հանդիսանում կին գինժառայողների կողմից իրենց գինվորական պարտականությունների կատարման դժվարությունները՝ պայմանավորված ընտանեկան պարտականությունների կատարմամբ: Հարցազրույցի մասնակից տղամարդ գինժառայողները որպես պատճառներ թվարկել են նաև կնոջ կենսաբանական հատկանիշները և շարքի առջև «կին գինժառայողին նկատողություն անելու ոչ պատշաճ լինելը»: Այսինքն, տղամարդ գինժառայողները կարգապահական տուլժերի տարբերակված կիրառումը կին գինժառայողների նկատմամբ պայմանավորում են նրանց սեռով և ոչ թե գինվորական պարտականությունների կատարման թերացմամբ:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության հարցմանը պատասխանել է, որ կամավոր հիմունքներով կանանց պարտադիր գինվորական ծառայության համակարգի հետագա ընդլայնման արդյունքներով քննարկման առարկա կդառնա նաև նրանց մասով ՀՀ ՁՈւ կարգապահական կանոնագրքի փոփոխությունների հարցը: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 6):*

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ 2023 թ. ձմեռային զորակոչին ՀՀ-ում առաջին անգամ իրականացվեց կին գինժառայողների կամավոր հիմունքներով պարտադիր ժամկետային գինվորական ծառայության զորակոչ, կարող ենք նշել, որ այդ գործընթացն իրականացվեց առանց օրենսդրական համապատասխան կարգավորումների ներդրման:

Հարկ է նշել, որ «Զինվորական ծառայության և գինժառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքում կատարված **օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթից դուրս են մնացել կանանց կենսաբանական առանձնահատկություններին առնչվող որոշ կարգավորումներ:** Մասնավորապես, օրենսդրորեն չի կարգավորվում, թե արդյոք նախատեսվում է բանակին տրամադրվող բյուջեում հատկացումներ կատարել պարտադիր գինժառայության մեջ ներառված կանանց հիգիենայի պարագաների տրամադրման համար:

Կամավոր հիմունքներով գինվորական ծառայություն անցնելու համար դիմած կանանց, կենսաբանական առանձնահատկություններով պայմանավորված, անձնական

հիգիենայի միջոցներով ապահովելու և/կամ չապահովելու վերաբերյալ ՀՀ պաշտպանության նախարարությունից հայտնել են, որ ՀՀ ՁՈւ թիկունքային վարչության իրային ծառայության ծախսային ծրագրում ներառված են միայն «օճառ ձեռքի», «օճառաման», «եղունգ-կտրիչ», «ածելի՝ մեկանգամյա օգտագործման», «սափրվելու փրփուր», «խոզանակ ատամի» և «ատամի մածուկ» հիգիենայի պարագաները, որոնք հատկացվում են ըստ անհրաժեշտության առանց սեռային պատկանելության: (*Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 7*): **Այսինքն կանանց հիգիենայի անհրաժեշտ պարագաների հատկացում նախատեսված չէ:**

Հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողները հղի կանանց համար ծառայության հատուկ պայմանների շարքում թվարկել են շարքից բացակայելը, մարտական խնդիրներին և կրակային պատրաստությանը չմասնակցելը, սակայն որևէ անդրադարձ չեն կատարել բովանդակային պայմաններով ապահովմանը:

Ակնհայտ է, որ տղամարդկանց և կանանց չեն կարող տրամադրվել հիգիենայի պահպանման համար միևնույն պարագաները, քանի որ կանանց դեպքում դրանք առնվազն թե՛ քանակապես, թե՛ որակապես՝ մասնավորապես գործառնական առումով, այլ բնույթի են:

Խնդրահարույց է «կանանց գումարտակի» հրամանատարական կազմի (ուլքեր ևս պետք է լինեն կին զինծառայողներ) կադրային քաղաքականության հարցերը: Մասնավորապես, հաշվի առնելով, որ նախատեսվել է ստեղծել կանանց գումարտակ՝ ենթադրվում է, որ գումարտակի հրամանատարը պետք է լինի կոչումով փոխգնդապետ, իսկ վերջինիս տեղակալ(ներ)ը պետք է լինեն մայոր(ներ): Այս առնչությամբ, հստակ չէ, թե արդյոք ՀՀ զինված ուժերն ունեն կադրային պատրաստվածություն, օրինակ, գումարտակի հրամանատարի՝ հղիության և երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու ժամանակ վերջինիս փոխարինելու համար:

«Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանվում է, որ երեխայի խնամքի համար արձակուրդում գտնվող զինծառայողի պաշտոնի պարտականությունների ժամանակավոր կատարող նշանակվում են պաշտոնն զբաղեցնողի՝ երեխայի խնամքի համար արձակուրդում գտնվելու ժամկետի ընթացքում:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը հայտնել է, որ կադրային քաղաքականության սահուն վարման ուղղությամբ մշտապես տարվում են համապատասխան աշխատանքներ կին զինծառայողների պատրաստվածության ուղղությամբ՝ ըստ մասնագիտությունների: Միաժամանակ, ըստ ՀՀ պաշտպանության նախարարության, ներկայումս ՀՀ զինված ուժերում պայմանագրային զինվորական ծառայության են ներգրավված ռազմական կրթությամբ կին զինծառայողներ և յուրաքանչյուր տարի ավելանում է ռազմական ուսումնական հաստատություններ դիմող կանանց թիվը: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 7)*

ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայությունների կանոնագիրք. Ինչպես նշվեց, 2023 թվականին իրականացված օրենսդրական փոփոխությունների շրջանակում ստեղծվել է «կանանց գումարտակ», որի ստեղծման և գործունեության հետ կապված մի շարք հարցեր ուղիղ հակասության մեջ են նշված կանոնագրքի որոշ կարգավորումների հետ: Խոսքն առաջին հերթին վերաբերվում է ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայությունների կանոնագրքի 8-րդ հոդվածին, որով սահմանվում է, որ **կին զինծառայողները կայազորային և պահակային ծառայություններում չեն ընդգրկվում, բացի զինծառայողների թաղման ժամանակ հարգանք մատուցելու և հուշարձանների ու հայրենիքի ազատության և անկախության համար մղված մարտերում զոհված զինծառայողների գերեզմաններին պսակ դնելու, ինչպես նաև կայազորային միջոցառումների ապահովմանը մասնակցելու դեպքերի: Նշվածը խնդրահարույց է նաև խտրականության արգելքի համատեքստում:**

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության տեղեկատվական հարցմանը՝ ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայությունների կանոնագրքի 8-րդ հոդվածի **կին զինծառայողների կայազորային և պահակային ծառայություններում ընդգրկվելու սահմանափակման մասին** կարգավորման վերաբերյալ հայտնել է, որ ներկայումս մշակման փուլում են գտնվում «ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության» և «ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայության մասին» կանոնագրքերում փոփոխությունների նախագիծը, հավելելով, որ Կազմակերպության կողմից բարձրացված հարցերը հաշվի կառնվեն նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 8)*

Հայտնի է, որ յուրաքանչյուր զորամասում ներքին ծառայությունը կազմակերպվում է ամենօրյա, անընդհատ ռեժիմով, որի կարևորագույն բաղադրիչներից մեկը կայազորային և պահակային ծառայությունն է: Ծառայության այս տեսակի մեջ ներառվում են օրվա վերակարգերը, որոնցից հատկապես առանձնանում է զորամասում տեղակայված կարևորագույն նշանակություն ունեցող օբյեկտների վերահսկողությունը, **սակայն վերը նշված օրենսդրական կարգավորումն արգելում է կին զինծառայողներին ընդգրկել այդ ծառայությունում:** Հետևաբար հարց է ծագում, թե ինչպես պետք է կազմակերպվի ներքին ծառայությունը մի զորամասում, որտեղ բոլոր ծառայողները կանայք են: Այս հարցերի լուծման վիճակը պարզ կլինի կանանց գումարտակի վերջնական ձևավորման դեպքում:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը կարևորագույն նշանակություն ունեցող օբյեկտների վերահսկողության վերակարգում կանանց ներգրավման վերաբերյալ հարցին Կազմակերպության հարցմանը նույնպես պատասխանել է, որ ներկայումս մշակման փուլում են գտնվում «ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության» և «ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայության մասին» կանոնադրքերում փոփոխությունների նախագիծը, Կազմակերպության կողմից բարձրացված հարցերը հաշվի կառնվեն նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 8)*

Բժշկական սպասարկում

ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնադրքի 352-րդ հոդվածը սահմանում է, որ սպաները, ենթասպաները, պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողները և կին զինծառայողները, ըստ բժշկի եզրակացության, բուժումը կարող են ստանալ տանը: Նախ, կին զինծառայողներին սպաներից, ենթասպաներից և պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողներից տարանջատելն ու դա օրենքով սահմանելն ինքնին խնդրահարույց է, քանի որ գենդերային կարծրատիպի վերարտադրություն է: Ավելին, նշված 3 խմբերում էլ կանայք հաճախ ընգրկված են: Հետևաբար, օբյեկտիվորեն արդարացված չէ կին զինծառայողներին այս հոդվածում առանձին խումբ սահմանել:

Պայմանագրային զինծառայողներին հիվանդության պատճառով արձակուրդ տրվում է զորամասի հրամանատարի կողմից 51-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված

բուժման մեջ գտնվելու կամ վերականգնողական ժամանակահատվածի համար՝ բուժում իրականացնող համապատասխան ռազմաբժշկական հաստատության կամ հանձնաժողովի տեղեկանքի հիման վրա:

ՀՀ ՁՈւ ՆԾ կանոնագրքի **352-րդ հոդվածը սահմանում է**, որ սպաները, ենթասպաները, պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողները և **կին զինծառայողները**, ըստ բժշկի եզրակացության, բուժումը կարող են ստանալ տանը:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների պնդմամբ բժշկի եզրակացության համաձայն միայն մասամբ են բուժումը շարունակում տանը: Մինևույն ժամանակ հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողների կարծիքով բուժումը տանը շարունակելու վերաբերյալ ցուցումը տրվում է թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողներին: Մինչդեռ հարցազրույցի մասնակից տղամարդ զինծառայողների կարծիքով գերազանցապես նման ցուցում տրվում է տղամարդ զինծառայողներին:

Կին զինծառայողները նշել են, որ այն դեպքերում, երբ զինծառայողին, անկախ սեռից, հիվանդության պատճառով նշանակվել է բուժում, որը հնարավոր է ստանալ ոչ հիվանդանոցային պայմաններում, զինծառայողները գործնականում բուժումը տնային պայմաններում են ստացել. այդ ժամանակահատվածում զինծառայողն ազատվում է ծառայողական պարտականությունների կատարումից: Հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողներից միայն մեկն է հայտնել, որ ըստ անհրաժեշտության գորամասի բժիշկը 2 անգամ 3 օրով զինծառայողին, անկախ սեռից, կարող է ազատել ծառայողական պարտականությունների կատարումից, իսկ հոսպիտալի բժիշկը՝ 2 անգամ 7 օրով:

Հարցազրույցների մասնակիցներից փորձել ենք պարզել, թե որոնք են տանը բուժումը շարունակելու վերաբերյալ բժշկի ցուցումը կատարելու խոչընդոտները:

Հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողների կարծիքով որպես խոչընդոտ կարող են հանդիսանալ տնային համապատասխան պայմանների բացակայությունը, ծառայողական խիստ անհրաժեշտությունը՝ ռազմական դրությունը, անվտանգային խնդիրների լուծման հրատապությունը: Տանը բուժումը շարունակելուն կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ նաև զինծառայող-հրամանատար հարաբերության բնույթը. մասնավորապես՝ հրամանատարի կողմից ճնշումների ենթարկվելու, ծառայությունից արձակվելու մտավախությունը:

Տղամարդ գինժառայողների կարծիքով բուժումը տանը ստանալու հնարավորությանը կարող է խոչընդոտել ազգային մտածելակերպը, այսինքն՝ տղամարդ գինժառայողներին հարիր չէ տանը բուժվել, քանի որ դա ընկալվում է որպես ուժեղ տղամարդուն ոչ բնորոշ հատկանիշ, ինչի հետևանքով գինժառայողները տան պայմաններում բուժումից ինքնակամ հրաժարվում են: Այլ պատճառներն են՝ ծառայողական անհրաժեշտությունը՝ երկրի անվտանգային իրավիճակը, պատերազմական դրությունը, աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը, տազևապ հրամանը, տանը համապատասխան պայմանների բացակայությունը: Տղամարդ գինժառայողները նշել են, որ հիմնականում նման դեպքեր չեն լինում և եթե ցուցվել է տնային բուժում, ապա գինժառայողն այն ստանում է տանը:

Հարցազրույցների շրջանակում փորձել ենք նաև պարզել, թե գործնականում ինչպես են վարվում այն գինժառայողները, ովքեր բուժումն ընդհատելուց հետո չեն կարողանում կատարել ծառայողական պարտականությունները:

Ըստ կին գինժառայողների, կախված առողջական վիճակից, նման դեպքերում գինժառայողը գինվորական ծառայությունը շարունակում է որոշ սահմանափակումներով կամ ճանաչվում է ոչ պիտանի գինվորական ծառայության համար և արձակվում պահեստազոր:

Տղամարդ գինժառայողները պատասխանել են, որ նման դեպքեր շատ են լինում, քանի որ ոչ միշտ են գինժառայողները լիարժեք բուժվում: Մինևույն ժամանակ գինժառայողները կարծիք են հայտնել, որ առողջական խնդիրներն ամբողջությամբ չհաղթահարած գինվորական ծառայության վերադառնալը ճիշտ չէ և որ նման դեպքերում նախընտրելի է չշարունակել ծառայությունը: Հարցված տղամարդ գինժառայողների կարծիքով նման դեպքերում հենց հրամանատարությունը երբեմն թույլ չի տալիս, որպեսզի գինժառայողը շարունակի բուժումը:

Օրենսդրությունը կարգավորում է նաև պայմանագրային գինժառայողին կադրերի տրամադրության տակ թողնելուց հետո նոր հաստիք առաջարկելու վերաբերյալ հարաբերությունները, և կախված ծառայությունը ընդհատելու պատճառներից՝ տարբեր ժամկետներ է սահմանել: Օրինակ՝ հղիության և ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի համար արձակուրդում կամ մինչև վեց ամիս ժամկետով ուսումնառության կամ ծառայողական բնույթի այլ գործուղման մեջ գտնվող պայմանագրային գինժառայողի

հաստիքը կրճատվելու դեպքում՝ համապատասխանաբար մինչև արձակուրդի կամ ուսումնառության կամ ծառայողական բնույթի այլ գործուղման ժամկետի ավարտի օրվան հաջորդող 60-րդ օրը Պաշտպանության նախարարության համապատասխան ստորաբաժանումը պարտավոր է կադրերի տրամադրության տակ գտնվող զինծառայողին նոր հաստիք առաջարկել:

Հարցազագրույցների մասնակից թե՛ տղամարդ, թե՛ կին զինծառայողները հայտնում են, որ որպես կանոն պայմանագրային զինծառայողի հաստիքը կրճատվելու դեպքում, կադրերի տրամադրության տակ գտնվող զինծառայողին նոր հաստիք է առաջարկվում:

Ամփոփելով նշված նորմատիվ կարգավորումները՝ կարող ենք փաստել, որ զինված ուժերում կանանց ծառայությունը կարգավորող նորմատիվ իրավական ակտերում առկա են կարգավորումներ, որոնք ոչ միայն ինքնին խտրական և անհավասար վերաբերմունքի տարրեր են պարունակում, այլև հակասության մեջ են մտնում ոլորտը կարգավորող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի հետ: Օրինակ՝ ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության գործող կանոնագիրքը չի կարգավորում կանանց կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայության անցնելու համար անհրաժեշտ չափանիշները, որի հետևանքով կանանց գումարտակում ծառայության կազմակերպման հետ կապված առաջանում են բազմաթիվ հարցեր:

Ինչպես արդեն նշել ենք, այս առումով պաշտպանության նախարարությունից Կազմակերպությանը տեղեկացվել է այն մասին, որ ներկայումս մշակման փուլում են գտնվում «ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության» և «ՀՀ ՁՈւ կայազորային և պահակային ծառայության մասին» կանոնագրքերում փոփոխությունների նախագիծը և հավել, որ Կազմակերպության կողմից բարձրացված հարցերը հաշվի կառնվեն նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում:

ԵԳՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

1. ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի դրույթների գործողությունների ազգային ծրագրի ուղղությամբ կատարված աշխատանքների արդյունքում Հայաստանի Հանրապետությունում օրենսդրությամբ սահմանվել և գործարկվել է կանանց կամավոր հիմունքներով 6-ամսյա պարտադիր զինվորական ծառայության ինստիտուտը:

Մինչդեռ, օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթից դուրս են մնացել կին զինծառայողների 6-ամսյա պատրաստության համար անհրաժեշտ զինվորական պատրաստության ծրագրերը և զինվորական ծառայության կազմակերպումն ապահովող օրենսդրական կարգավորումները: Բացի այդ, օրենսդրորեն չի կարգավորվում բանակին տրամադրվող բյուջեում պարտադիր զինծառայության մեջ ներառված կանանց հիգիենայի պարագաների տրամադրման դրույթը:

2. Չինծառայողների մեծամասնությունը զինվորական ծառայության է անցնում \$հինանսական խնդիրների լուծման նպատակով:

3. Չինված ուժերին վերաբերող ոլորտային փաստաթղթերում առկա չեն կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքին առնչվող կարգավորումներ: Մյուս կողմից, կին զինծառայողների նկատմամբ՝ այդ թվում նաև հենց կին զինծառայողների շրջանում կա ակնհայտ խտրական մտածելակերպ, կարծրատիպեր, որոնց պատճառով կանանց ընկալում են որպես «թույլ սեռի» ներկայացուցիչներ և զինվորական գործին ոչ համապատասխան «կադրեր»:

4. Քանի որ ձևավորվում են զինված ուժերում կանանց ներգրավման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները, խտրական մոտեցումների, կարծրատիպերի հաղթահարումը առանձնահատուկ նշանակություն է ստանում ծառայողական առաջխաղացման տեսակետից կանանց բարձր զինվորական պաշտոններում նշանակելու գործընթացի ապահովման հարցում (ներկայումս մայրը և բարձր կոչումներով հաստիքներում կանանց ներգրավման մակարդակը խիստ ցածր է): Օրինակ, ՀՀ ՁՈՒ ներքին ծառայության գործող կանոնագրքում կին զինծառայողներն առանձնացվում են զինվորական կոչում ունեցողներից, մասնավորապես «սպաներ, ենթասպաներ, պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողներ և կին զինծառայողներ ...», որն արդեն իսկ խտրական մոտեցման ակնհայտ ամրագրում է օրենքի մակարդակում:

5. Ձևավորված չեն կին զինծառայողների արժանապատվության նկատմամբ հարգանք երաշխավորող իրավական երաշխիքներ: Մասնավորապես, բարեվարքության կանոնների խիստ պահպանման բացակայության պայմաններում զինված ուժերում առկա են կոռուպցիոն ռիսկերի դրսևորումներ, հովանավորչություն, խնդիրներ ենթակա-հրամանատար հարաբերություններում:

Բ. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԳԵԼՔԸ

Միջազգային իրավանորմերը

Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի (ՄԻԵԿ) 14-րդ հոդվածը սահմանում է. «Սույն Կոնվենցիայում շարադրված իրավունքներից և ազատություններից օգտվելը ապահովվում է առանց խտրականության, այն է՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ համոզմունքից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծննդից կամ այլ դրությունից»:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան նախատեսում է առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը՝ համաձայն որի՝ *առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը հետևյալ ոլորտներում՝ ա) աշխատանքի մատչելիությունը, աշխատանքի ազատումից և մասնագիտական վերամիավորումից պաշտպանվածությունը, բ) մասնագիտական ուղղվածությունը, ուսուցումը, վերուսուցումը և վերականգնումը, գ) զբաղվածության և աշխատանքային պայմանները՝ ներառյալ վարձատրությունը, դ) աշխատանքային զարգացումը՝ ներառյալ պաշտոնեական առաջխաղացումը:*

ՄԱԿ գլխավոր ասամբլեայի կողմից 1979 թ.-ի դեկտեմբերի 18-ին ընդունված «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի (այսուհետ՝ նաև ԿՆԽՎԿ) 15-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն. «Մասնակից պետությունները ճանաչում են տղամարդկանց հետ կանանց հավասարությունն օրենքի առջև: (...)»: ԿՆԽՎԿ-ի 1-ին հոդվածի համաձայն. «*«կանանց նկատմամբ խտրականություն» հասկացությունը նշանակում է սեռի հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որը նպատակ ունի կանանց համար սահմանափակել կամ վերացնել քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական,*

մշակութային, քաղաքացիական կամ ցանկացած այլ բնագավառում, տղամարդկանց և կանանց, անկախ նրանց ամուսնական կարգավիճակից, հավասարության հիմքով, մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների ճանաչումը և կանանց կողմից այդ իրավունքների ու ազատությունների իրականացումը կամ դրանցից օգտվելը»:

ԿՆԽՎԿ-ի 8-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները, որպեսզի կանանց համար ապահովվի տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով և առանց որևէ խտրականության իրենց կառավարությունները միջազգային մակարդակով ներկայացնելու և միջազգային կազմակերպությունների աշխատանքին մասնակցելու հնարավորություն»:

ԿՆԽՎԿ կոմիտեն կոնվենցիայի 7-րդ և 8-րդ հոդվածների վերաբերյալ ընդունել է [մեկնաբանություն](#), որն առնչվում է զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության հարցին: Նշված մեկնաբանության մեջ, մասնավորապես, նշվում է. « 29. Չինված ուժերում ծառայելը կանանց քաղաքացիական դերակատարման կարևոր ոլորտներից է: Այնուամենայնիվ, շատ տղամարդիկ և կանայք կարծում են, որ դա «տղամարդու գործ է»: Չինծառայության գործառույթներն ավանդաբար միայն տղամարդկանց վերապահելը հիմնականում պայմանավորված է եղել հասարակության սոցիալական կառուցվածքով: Պատճառաբանվում է, որ զինվորական ծառայության ակունքներն ընկած են տղամարդկային ծեսերի մեջ՝ դրանով իսկ հաստատելով կանացի և տղամարդկային դերերի միջև տարբերության առկայությունը, ինչպես նաև «պաշտպանողների» և «պաշտպանվողների» կարծրատիպերը»:

Ձբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքի վերաբերյալ միջազգային մի շարք փաստաթղթեր առնչվում են նաև զինվորական ծառայությանը: Օրինակ՝ Եվրոպայի խորհրդի խորհրդարանական վեհաժողովի [«Չինծառայողների մարդու իրավունքների մասին» թիվ 1742 \(2006\) հանձնարարականում](#) Վեհաժողովը Եվրոպայի խորհրդին հանձնարարեց «առավել մեծ ուշադրություն դարձնել զինված ուժերում կանանց կարգավիճակի խնդրին: Չափազանց մեծ թվով կին զինծառայողներ են ենթարկվում սեռական ոտնձգությունների: Չինված ուժերում զինվորական պարտականություններ կատարելու և որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու խնդիրը, առաջխաղացման բնույթը և իրավահավասարությունը, բոլորն էլ

առնչվում են կանանց նկատմամբ խտրականության խնդրին, մի հարց, որն ինքնին արդեն իսկ պահանջում է խորը վերլուծություն»:⁴

[«Չինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին» ԵԱՀԿ ձեռնարկում](#) նշվում է, որ. «Չինված ուժերում կանանց մասնակցությունն անխտրական վերաբերմունքի հարց է և ներառում է տղամարդկանց և կանանց համար ծառայողական առաջխաղացման հավասար հնարավորությունների ապահովումը, տարբեր գործառույթների իրականացմանը ներգրավվելու հնարավորությունը, հավասար վարձատրությունը և կին գինծառայողների նկատմամբ չարաշահումների վերացումը: Սա նաև գինվորական միջավայրում և գինվորական ավանդույթներում կանանց դրական ընկալման և ինտեգրաման խնդիր է»:⁵

Չեռևաբար, կարող ենք փաստել, որ ըստ ԵԱՀԿ-ի կողմից սահմանված չափանիշի՝ անխտրական վերաբերմունքի բաղադրիչներն են՝

- տղամարդկանց և կանանց համար ծառայողական առաջխաղացման հավասար հնարավորությունների ապահովումը,
- տարբեր գործառույթների իրականացմանը ներգրավվելու հնարավորությունը,
- հավասար վարձատրությունը,
- կին գինծառայողների նկատմամբ չարաշահումների վերացումը:

Չարկ է նաև ընդգծել, որ խտրականության արգելումը նաև կարևորագույն երաշխիք է ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի կյանքի կոչման համար, քանզի այս բանաձևի չորս հիմնասյուներից մեկը՝ «Մասնակցություն»-ը ենթադրում է **կանանց մասնակցության խթանում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում**, նաև հակամարտությունների կառավարման, հաղթահարման և լուծման գործընթացներում: Նշված նպատակի իրագործումը պարզապես անհնար կլինի կանանց նկատմամբ խտրականության ուղղակի կամ անուղղակի դրսևորումների առկայության դեպքում:

⁴ «Չինծառայողների մարդու իրավունքների մասին» թիվ 1742 (2006) հանձնարարական ԵԽԽԿ-ի հանձնարարականը փաստաթղթի 6-րդ կետում:

⁵ «Չինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին» ԵԱՀԿ ձեռնարկ, 2008 թ., էջ 156

Կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքի վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությունը

Կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքի վերաբերյալ նորմեր սահմանվում են նաև ՀՀ ներպետական իրավական դաշտում: ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի համաձայն՝ *խտրականությունը, կախված սեռից, ... անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է*: ՀՀ Սահմանադրության 30-րդ հոդվածի համաձայն՝ *կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են*: Հատկանշական է, որ «Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն խտրականության արգելքը հանդիսանում է զինվորական ծառայության կազմակերպման սկզբունք: Մասնավորապես, նշված օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ *«Չինվորական ծառայության կազմակերպման սկզբունքներն են՝ 6) զինծառայողների պատվի և արժանապատվության նկատմամբ հարգանքն ու խտրականության արգելումը»*:

Այնուամենայնիվ, մտահոգիչ է, որ **զինված ուժերին վերաբերող ոլորտային մյուս՝ առանցքային իրավական ակտերում առկա չեն խտրականության արգելքին առնչվող կարգավորումներ, որոնք առավել առարկայական կդարձնեն զինված ուժերում կանանց նկատմամբ խտրականության արձանագրված դեպքերի կանխարգելումը** :

Չինված ուժերին վերաբերող առանցքային իրավական ակտերում խտրականության արգելքին առնչվող կարգավորումների բացակայության փաստը հատկապես կարևոր է խտրականության դեմ պայքարի ընդհանուր համատեքստում՝ հաշվի առնելով, որ ՀՀ-ում դեռևս չի ընդունվել [«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը](#), որով սահմանվում են խտրականության իրավական սահմանումը, տեսակները, իրավահավասարության ապահովման սուբյեկտները և կառուցակարգերը, ինչպես նաև Իրավահավասարության խորհրդի կարգավիճակը, խնդիրները և գործունեության սկզբունքները:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը հայտնել է, որ թեև զինված ուժերին վերաբերող ոլորտային փաստաթղթերում առկա չեն կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքին առնչվող կարգավորումներ, սակայն *«Կանանց*

Նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի դրույթները տարածվում են նաև ՀՀ զինված ուժերի կին զինծառայողների վրա:

Կազմակերպությունը ՀՀ պաշտպանության նախարարությունից տեղեկատվություն է հայցել այն մասին, թե արդյոք հայտնի են դեպքեր, երբ ՀՀ զինված ուժերում կին զինծառայողը փորձել է իրավական գործընթացով վիճարկել իր նկատմամբ դրսևորված խտրական վերաբերմունքը, միաժամանակ փորձելով պարզել, թե բողոքարկման ինչ մեխանիզմ է կիրառվել:

Որպես խտրական վերաբերմունքի դեպքերով բողոքարկման մեխանիզմ պաշտպանության նախարարությունը նշել է ՀՀ պաշտպանության նախարարության մարդու իրավունքների և բարեվարքության կազմակերպման կենտրոնում գործող «Թեժ գիծ» ծառայությունը, որին զանգահարում են նաև կին զինծառայողներ: ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը նաև հավելել է, որ կին զինծառայողների նկատմամբ ենթադրյալ խտրականության դրսևորումների վերաբերյալ յուրաքանչյուր ահազանգ ուսումնասիրվում է Կենտրոնի անձնակազմի և Պաշտպանության նախարարի՝ կին զինծառայողների հետ տարվող աշխատանքների գծով օգնականի կողմից, անհրաժեշտության դեպքում նրանք հրավիրվում են կենտրոն: Հավելվել է, որ ստացված տեղեկատվության հաստատման դեպքում խնդիրը և լուծման վերաբերյալ առաջարկները զեկուցվում են ըստ վերադասության և դրանց ընթացք է տրվում, սակայն ներկայացված բողոքների և դրանց քննության արդյունքների վերաբերյալ տեղեկություններ չեն ներկայացվել: (*Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 9*)

Ստացվում է, որ գործնականում կին զինծառայողների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի դրսևորումների բողոքարկման գործող միակ մեխանիզմը ներկայումս ՊՆ «Թեժ գիծ» ծառայությանը դիմելն է: Ուսումնասիրելով ՀՀ պաշտպանության նախարարության կայքէջում հրապարակված հաշվետվությունները⁶ 2018 – 2023 թվականներին «Թեժ գծին» դիմած անձանց խնդիրների և հարցերի վերաբերյալ, կարող ենք արձանագրել, որ խտրական, այդ թվում նաև սեռական հետապնդման և բռնությունների դեպքերի մասին ահազանգեր չեն ստացվել, ինչը վկայում է երկու պատճառի մասին՝ կամ նման դեպքեր չեն արձանագրվել, որը քիչ

⁶ <https://www.mil.am/files/LIBRARY/BAREVARQUTYUN/2018-tarekan.pdf> (2018), <https://www.mil.am/files/LIBRARY/2019.pdf> (2019), <https://shorturl.at/qCPS8> (2020), <https://shorturl.at/avCU9> (2021), <https://shorturl.at/ntzW1> (2022), <https://shorturl.at/kGP34> (2023)

հավանական է, կամ կանայք այդ մասին ուղղակի չեն հայտնել՝ պայմանավորված մի շարք օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով՝ աշխատավայրում լրացուցիչ ճնշումներից խուսափելու, խնդիրը բարձրաձայնելուց հետո իրենց անձին սպառնացող վտանգի և այլ պատճառներով:

ՀՀ ԳԻՆՎԱԾ ՈՒԺԵՐՈՒՄ ԽՏՐԱԿԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐՆ ԸՍՏ ՀԱՐՑԱԳՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ

Կին զինծառայողները գտնում են, որ խտրական վերաբերմունքի դրսևորումները պայմանավորված չեն սեռով՝ խտրական վերաբերմունքի արժանանում են և՛ տղամարդիկ, և՛ կանայք: Միևնույն ժամանակ հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողների որոշ մասը գտնում է, որ միայն կանայք են ենթարկվում խտրական վերաբերմունքի:

Հարցազրույցի մասնակից տղամարդ զինծառայողների մի մասը գտնում է, որ խտրական վերաբերմունքի արժանանում եմ միայն կին զինծառայողները, մյուս մասը նշել է՝ միայն տղամարդ զինծառայողները:

Ակնհայտ է, որ խտրական վերաբերմունքի դրսևորումների տեսակետից կանայք շատ ավելի զգայուն են և ունեն ոչ խտրական վերաբերմունք դրանց դրսևորման ընկալման առումով: Արձանագրենք, որ հարցազրույցի մասնակիցներից որևէ մեկը՝ լինի կին, թե տղամարդ, չի բացառել խտրական վերաբերմունքի դրսևորումները զինված ուժերում:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողներն արձանագրում են, որ որպես կանոն խտրականության դրսևորման դեպքերում բողոքներ չեն ներկայացվել:

Այն քիչ դեպքերում երբ բողոքներ են ներկայացվում՝ զինծառայողները գրավոր կամ բանավոր դիմում են վերադասին կամ հազվադեպ դեպքերում գրավոր դիմում են ՀՀ պաշտպանության նախարարին:

Չինվորական ծառայության պարտականությունների կատարման տեսակետից հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները հայտնում են, որ տղամարդ զինծառայողների նկատմամբ պահանջները ավելի խիստ են, քան կին զինծառայողների նկատմամբ: ***Իհարկե այս տարբերակված մոտեցումը բացասական ազդեցություն ունի ծառայողական առաջխաղացման վրա և պատահական չէ, որ հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողների շրջանում տիրապետող է կարծիքը, որ տղամարդիկ ունեն ծառայողական առաջխաղացման առավել մեծ հնարավորություններ:***

Հարցազրույցի մասնակցի բոլոր տղամարդ գինժառայողները գտնում են, որ տղամարդկանց ներկայացվող պահանջներն ավելի խիստ են: Հարցազրույցի մասնակիցներից ոմանք նշել են, որ կանանց և տղամարդկանց ներկայացվող պահանջները տարբերվում են ոչ միայն սեռով, այլ նաև ծառայության տեսակով պայմանավորված:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին գինժառայողները, և թե՛ տղամարդ գինժառայողները միանշանակ գտնում են, որ գերազանցապես տղամարդիկ ունեն ծառայողական առաջխաղացման առավել մեծ հնարավորություններ: Սակայն միևնույն ժամանակ հարցազրույցի մասնակից գինժառայողներից ոմանք գտնում են, որ կան հավասար հնարավորություններ ծառայողական առաջխաղացման առումով թե՛ կին, թե՛ տղամարդ գինժառայողների համար:

Կին գինժառայողների կարծիքով տղամարդ գինժառայողների գերակշիռ մասի ծառայողական առաջխաղացման ավելի մեծ հնարավորությունը պայմանավորված է նրանց ռազմական կրթություն ունենալու հանգամանքով: Հետաքրքիր է, որ հարցազրույցի մասնակից կին գինժառայողների շրջանում առկա է պատկերացումը, որ զինված ուժերը այն եզակի պետական ոլորտն է, որտեղ ծառայության անցնելիս բարձրագույն կրթության առկայություն չի պահանջվում: Այնուամենայնիվ, հարցազրույցի մասնակից կին գինժառայողները տղամարդ գինժառայողների ծառայողական առաջխաղացման առավել մեծ հնարավորությունը զինվորական ծառայությանը նրանց ավելի շատ նվիրվածության, աշխատասիրության, ռազմական ոլորտի գիտելիքների հետ միասին պայմանավորում են նաև տղամարդ գինժառայողների վերապատրաստումների ավելի մեծ հնարավորությամբ, որը չի ապահովվում կին գինժառայողների մեծ մասի համար: Հարցազրույցի մասնակից կին գինժառայողներն իրենց ծառայողական առաջխաղացման խոչընդոտ են համարում ընտանեկան պարտականությունների կատարման անհրաժեշտությունը: Որոշիչ նշանակություն է տրվում, ըստ կին գինժառայողների, տղամարդ գինժառայողների ֆիզիկական պատրաստվածության ավելի բարձր մակարդակին՝ տղամարդկանց՝ «ուժեղ սեռի» ներկայացուցիչ լինելու հանգամանքին: Հետաքրքիր է, որ որոշ կին գինժառայողները գտնում են, որ զինվորական ոչ բոլոր պաշտոններն են համապատասխանում կանանց:

Չարցագրույցի մասնակից կին զինծառայողները գտնում են, որ ծառայողական առաջխաղացմանը նպաստում է հովանավորչությունը, այսինքն նշում են կոռուպցիոն ռիսկերի առկայության մասին: Առավել մտահոգիչ է որոշ կին զինծառայողների կողմից արտահայտված այն կարծիքը, որ տղամարդ զինծառայողների ծառայողական առաջխաղացումը պայմանավորված է հրամանատարի կողմից նրանց նկատմամբ առավել բարձր վստահությամբ, որն ակնհայտ խտրական վերաբերմունքի մասին է վկայում: Լուրջ խնդրի բացահայտում է հարցագրույցի մասնակից կին զինծառայողների այն կարծիքը, որ կանանց ծառայողական առաջխաղացման համար կարևոր գործոն է հանդիսանում հրամանատարի հետ մտերիմ/ինտիմ հարաբերությունները: Չարցին, թե ինչպես է ազդում կին լինելը պաշտոնի առաջխաղացման գործում, կին զինծառայողները տարբեր կերպ են պատասխանել, մասնավորապես՝ կարծիք կա, որ կանանց ծառայությունը խրախուսվում է, ինչով էլ պայմանավորված է առաջխաղացման հնարավորությունը կանանց համար, կանայք կարծում են նաև, որ երեխաներ ունեցող կին զինծառայողները գուցե չեն ցանկանում և չեն ձգտում ծառայողական առաջխաղացում ունենալ և առավել բարձր պաշտոնի նշանակավել, որովհետև այն ենթադրում է առավել մեծ պատասխանատվություն և առավել երկար աշխատաժամանակ: Չարցագրույցի մասնակից կին զինծառայողների կողմից հնչել է կարծիք, թե **«որքան էլ կինը փորձի ծառայողական առաջխաղացում ունենալ, մինևույն է չի կարող՝ պայմանավորված ֆիզիոլոգիական առանձնահատկություններով, կնոջ վրա դրված ընտանեկան պարտականություններով»**: Կանանցից ոմանք նշել են, որ միակ ոլորտը, որտեղ կին զինծառայողները կարող են առաջխաղացում ունենալ բուժծառայության և բժշկական սպասարկման ոլորտն է:

Չարցագրույցի մասնակից տղամարդ զինծառայողները նույնպես գտնում են, որ իրենց ծառայողական առաջխաղացման առավել մեծ հնարավորությունը պայմանավորված է ռազմական կրթություն ունենալու, ֆիզիկական ավելի բարձր պատրաստվածության մակարդակով, մասնագիտական գիտելիքներով՝ կարողություններով և հմտություններով, արագ կողմնորոշվելու հատկությամբ և պարտադիր զինվորական ծառայության փորձով: Իհարկե գտնում են նաև, որ ծառայողական առաջխաղացման առավել մեծ հնարավորությունը պայմանավորված է

Նաև բարեխիղճ ծառայությամբ, կարգապահությամբ և զինվորական ստաժով: Տղամարդ զինծառայողների կարծիքով կին զինծառայողների ծառայողական առաջխաղացման ավելի քիչ հնարավորությունները պայմանավորված է ավելի բարձր հաստիքներին կին զինծառայողների կարողությունների անհամապատասխանությամբ, ինչպես նաև կանանց ավելի շատ ընտանեկան պարտականությունների առկայությամբ: Տղամարդ զինծառայողները նաև կարծում են, որ զինվորական գործը տղամարդու համար է, քանի որ «փոքր տարիքից տղաներին մեծացնում են որպես զինվոր, իսկ կինը պետք է մնա կին, ընտանիքի մայր, ով հոգեպես և ֆիզիկապես պատրաստ չէ զինվորական կյանքին, մինչդեռ ծառայությունը տղամարդկանց արյան մեջ է»: Ինչպես և կին զինծառայողները, տղամարդիկ ևս կածում են, որ կանայք բուժական և վարչական գործով զբաղվելով միայն կարող են ունենալ ծառայողական առաջխաղացում, բայց զորք ղեկավարելու և մարտի դաշտ գնալու առումով կանայք տղամարդկանցից առավել առաջխաղացում չեն կարող ունենալ:

Չետաքրքիր է հարցազրույցի մասնակից որոշ տղամարդ զինծառայողների այն մոտեցումը, որ եթե կինը կարողանում է համատեղել ընտանեկան կյանքը ծառայողական պարտականությունների կատարման հետ այնպես, որ ծառայողական պարտականությունների կատարումը չտուժի, ապա այս պարագայում տարբերություն չկա կանանց և տղամարդկանց առաջխաղացման հնարավորությունների միջև: Ինչպես կին զինծառայողները, տղամարդիկ ևս նշել են, որ կանանց համար առաջխաղացում է ապահովում այն հանգամանքը, որ պետության կողմից խրախուսվում է կանանց ծառայությունը: Այնուամենայնիվ, **տղամարդկանց մածամասնությունը համոզված է, որ կանայք ծառայողական առաջխաղացում հազվադեպ կարող են ունենալ և որ բարձր սպայական պաշտոններում կանայք չեն նշանակվի:**

Ներկայացված պատկերացումները բացահայտում են տղամարդ զինծառայողների շրջանում զինված ուժերում կանանց դերի վերաբերյալ առկա կարծրատիպերի մասին, որն ամբողջությամբ խտրական է և որի հաղթահարման ուղղությամբ հետևողական և սկզբունքային ջանքեր է պետք գործադրել:

հնչպես կին, այնպես էլ տղամարդ գինժառայողների շրջանում տիրապետող է կարծիքը, որ ծառայողական առաջխաղացման համար կարևոր գործոններից է հովանավորչությունը:

Չարցագրույցի մասնակից տղամարդ գինժառայողները թվարկում են կին գինժառայողների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի դրսևորման հետևյալ պատճառները. հրամանատարության կողմից կանանց նկատմամբ ընդգծված բացասական վերաբերմունքը, «ազգային մտածելակերպը», թե գինվորական ծառայությունը միայն տղամարդկանց համար է: Մինևույն ժամանակ կարևոր արձանագրում է տղամարդ գինժառայողների կողմից, որ խտրականության դրսևորումները շարունակվում են, քանի որ դրանց դրսևորողները չեն պատժվում:

Չետաքրքիր է, որ հարցագրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ գինժառայողները համակարծիք են, որ խտրականության դրսևորումները բացակայում են նույն պաշտոն, մինևույն կոչում և հավասար ստաժ ունեցող կին և տղամարդ գինժառայողների աշխատավարձերի և հավելավճարների չափի առումով: **Իհարկե, տղամարդ գինժառայողների ծառայողական առաջխաղացման առավել մեծ հնարավորություններով պայմանավորված, ծառայության ընթացքում նրանք ավելի բարձր աշխատավարձեր ստանալու հնարավորություն ունեն, որից զրկվում են կին գինժառայողները՝ ունենալով ծառայողական առաջխաղացման ավելի քիչ հնարավորություն:**

Խտրականության դրսևորումների գնահատման տեսակետից կարևոր նշանակություն ունի նաև գինված ուժերում որոշումների կայացման մեջ կանանց մասնակցության մակարդակի բացահայտումը:

Չարցագրույցի մասնակից կին գինժառայողները վստահաբար պնդում են, որ կանայք ներգրավված են որոշումների կայացման գործընթացում: Չաշվի առնելով, որ ծառայողական առաջխաղացման հարցում կանայք ավելի քիչ հնարավորություններ ունեն և բարձր հաստիքներում կանայք չեն նշանակվում, մի կողմից հասկանալի է կանանց նման ընկալումը, որ մասնակցում են իրենց հաստիքների մակարդակում որոշումների կայացմանը, բայց հետաքրքիր է, որ «չեն նկատում» ավելի բարձր հաստիքներում իրենց մասնակցության բացակայությունը: Չաշվի առնելով գինված ուժերում կառավարման հիերարխիկ բնույթը՝ պետք է արձանագրել, որ կանայք գինված

ուժերում համակարգային և ռազմավարական որոշումների կայացմանը որևէ մասնակցություն չունեն: Կանայք մնում են զինված ուժերում ավելի բարձր մակարդակում ընդունված որոշումների միայն կատարողներ: Այս առումով առավել հասկանալի է հարցազրույցի մասնակից տղամարդ զինծառայողների կարծիքը, որոնք որոշումների կայացմանը կանանց մասնակցությունը պայմանավորում են նրանց զինվորական կոչումով և զբաղեցրած հաստիքով:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, և թե՛ տղամարդ զինծառայողները հայտնում են զորամասերում կանանց խորհուրդների առկայության մասին, որոնք ըստ իրենց հանդսանում են որոշումների կայացմանը կանանց մասնակցության հարթակներ: Սակայն ակնհայտ է, որ նման խորհուրդները չեն հանդիսանում զինված ուժերում որոշում կայացնող ինստիտուտ և հետևաբար կանանց մասնակցությունը այդ խորհուրդներին՝ որպես որոշում կայացնողներ, ունի ձևական բնույթ:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը տրամադրած տեղեկատվությամբ հայտնում է, որ **պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացում կանայք ևս ներգրավվում են:** *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 2, Էջ 2)*

Իհարկե զարմանալի է, եթե կանայք զինված ուժերում չեն զբաղեցնում բարձր զինվորական պաշտոններ, որոնց մակարդակում ընդունվում են որոշումները, ապա ինչպես կարող է ապահովված լինել կանանց մասնակցությունը պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացում:

Կազմակերպության տեղեկատվական այն հարցմանը, թե ՀՀ զինված ուժերում կանանց մասնակցությունն ապահովելու նպատակով արդյոք սահմանված են հատուկ քվոտաներ կոնկրետ պաշտոններում նշանակելիս և կոչումներ շնորհելու դեպքում, ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը հայտնում է, որ պայմանագրային զինծառայողներին, այդ թվում նաև կին զինծառայողներին պաշտոնի նշանակելու կարգը և պայմանները կարգավորվում են «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածի դրույթներով (*«Պայմանագրային զինծառայողը զինվորական պաշտոնի նշանակվում է՝ հաշվի առնելով զինծառայողի համապատասխանությունը տվյալ պաշտոնին, մասնագիտական ու ծառայողական*

ուևակուրթյունները, հոգեբանական որակները, առողջական վիճակը և սույն օրենքով նախատեսված այլ պամաններ: Պայմանագրային զինծառայողը նշանակվում է իր հիմնական կամ հարակից զինվորական մասնագիտությանը համապատասխանող զինվորական պաշտոնի՝ հաշվի առնելով ծառայողական գործունեության փորձը: Պայմանագրային զինծառայողի՝ նոր մասնագիտական զինվորական պաշտոնի նշանակմանը պետք է նախորդի համապատասխան վերապատրաստումը:») և ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2018 թ. Դեկտեմբերի 17-ի թիվ 1550-Լ հրամանով, իսկ առաջին և հերթական զինվորական կոչումները շնորհվում են համաձայն նշված օրենքի 11-15-րդ հոդվածների և ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2018 թ. Դեկտեմբերի 17-ի թիվ 1551-Լ հրամանի պահանջների: (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 9)

Ակնհայտ է, որ զինված ուժերում կանանց ներգրավման և որոշումների կայացման մեջ նրանց դերի բարձրացմանն ուղղված քվոտային մոտեցումները բացակայում են:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի (այսուհետ՝ նաև ՄԻՊ) [2021 թվականի տարեկան հաղորդման](#) մեջ նշված է. «Չնայած առկա օրենսդրական կարգավորումներին՝ ՀՀ զինված ուժերում փաստացի շարունակվում է նկատվել կանանց նկատմամբ ուղղահայաց (կարիերայի աստիճանների ոչ հավասար մատչելիություն) և հորիզոնական (ըստ մասնագիտությունների և ոլորտների) խտրականություն: Խնդիրն այն է, որ կանայք բարդություններ են ունենում թե՛ զինվորական ծառայության անցնելիս (այդ թվում՝ զինվորական մասնագիտություն ընտրելիս), թե՛ աշխատանքը երեխայի ծննդյան պարագայում պահպանելիս, թե՛ զինվորական ծառայությունում առաջխաղացման տեսանկյունից»:⁷

Նշված հաղորդման մեջ ՀՀ ՄԻՊ-ի կողմից արձանագրվել է, որ ըստ ՀՀ պաշտպանության նախարարության ներկայացրած տեղեկությունների՝ ՀՀ զինված ուժերի պայմանագրային զինծառայողների ընդհանուր թվաքանակի 9.5%-ը կազմում են կին զինծառայողները (2019 թվականին 9.1% էր, այսինքն 2021թ. -ին պայմանագրային զինծառայողների ընդհանուր թվաքանակում կին զինծառայողների թիվը 2019 թ. համեմատ աճել է 0,4%-ով): Ըստ զինվորական աստիճանակարգի, 2021 թ. -ին կին զինծառայողները կազմում են սպայական կազմի ընդհանուր թվաքանակի

⁷ ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին 2021 թվականի տարեկան հաղորդում, էջ 960

14.3%-ը, ավագ ենթասպայականի 34.9%-ը, կրտսեր ենթասպայական և շարքային կազմի պայմանագրային զինծառայողների 50.8%-ը: Վերոնշյալ վիճակագրությունը վկայում է, որ ՀՀ զինված ուժերում կին զինծառայողների տոկոսային հարաբերակցությունը՝ տղամարդ զինծառայողների համեմատությամբ, բավական ցածր է: Բացի այդ, կանայք դեռևս բավարար չափով ներկայացված չեն բարձր պաշտոններում, և հասարակությունում առկա են կարծրատիպեր կանանց՝ որպես որոշում կայացնողների դիտարկման հարցում: Արդյունքում, կին զինծառայողները հիմնականում զրկված են առաջխաղացման հնարավորությունից: Ներկայացված վիճակագրական տվյալները վկայում են, որ կանայք առավել մեծ թիվ են կազմում միայն շարքային կազմի և ավագ ենթասպայական կազմի պաշտոններում, մինչդեռ սպայական կազմում կին զինծառայողների հարաբերակցությունը բավական ցածր է: Նշված վիճակագրությունից ակնհայտ է դառնում, որ սպայական կոչում ստանալիս կին զինծառայողները բախվում են խոչընդոտների:⁸

Հիմք ընդունելով Մարդու իրավունքների պաշտպանի զեկույցում վերը նշված վիճակագրական տվյալները և ՄԻՊ-ի եզրակացություններն առ այն, որ *կանայք դեռևս բավարար կերպով ներկայացված չեն բարձր պաշտոններում, և հասարակությունում առկա են կարծրատիպեր կանանց՝ որպես որոշում կայացնողների դիտարկման հարցում և այն, որ սպայական կոչում ստանալիս կին զինծառայողները բախվում են խոչընդոտների*, Կազմակերպությունը տեղեկատվության հարցմամբ դիմել է ՀՀ պաշտպանության նախարարությանը՝ տեղեկատվություն ստանալու ՀՀ զինված ուժերի պայմանագրային զինծառայողների ընդհանուր թվաքանակում կին զինծառայողների թվականակի մասին:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը տրամադած տեղեկատվությամբ հայտնում է, որ 2023 թ. Դեկտեմբերի դրությամբ ՀՀ զինված ուժերում պայմանագրային զինծառայողների ընդհանուր թվաքանակում կին զինծառայողների թվաքանակը կազմում է 5,3%: Մասնավորապես՝ սպայական կազմում՝ 6,4%, ավագ սպայական կազմում՝ 1%, կրտսեր սպայական կազմում՝ 5%, ավագ ենթասպայական կազմում՝ 32%, կրտսեր ենթասպայական կազմում՝ 6,8%, շարքային կազմում՝ 5%: (*Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 10*)

⁸ Ibid., էջ 961

Համադրելով Մարդու իրավունքների պաշտպանի 2019-2021 թվականների զեկուլցներում ներկայացված և ՀՀ պաշտպանության նախարարության կողմից Կազմակերպությանը տրամադրած 2023 թ-ի վերաբերյալ տվյալները՝ արձանագրում ենք, որ **դիտարկված ժամանակահատվածում պայմանագրային զինծառայության մեջ կանանց ներգրավվածության մակարդակը գրեթե կրկնակի նվազել է: (Տե՛ս Աղյուսակ 5)**

Աղյուսակ 5. ՀՀ զինված ուժերում պայմանագրային կին զինծառայողների թվաքանակի վերաբերյալ տվյալները⁹

Կանանց նարգրավվածությունն ըստ պաշտոնային խմբերի	2019	2020	2021	2023
Ընդամենը	9.1%	8.5%	9.5%	5,3%
սպայական կազմ	–	–	14.3%	6,4%
ավագ սպայական կազմ	–	–	4.7%	1%
կրտսեր սպայական կազմ	–	–	9.6%	5%
ավագ ենթասպայական կազմ	–	–	34.9%	32%
կրտսեր ենթասպայական կազմում	–	–	50.8%	6,8%
շարքային կազմ	–	–		5%

Աղյուսակից ակնհայտ երևում է, որ զինված ուժերում կանայք հիմնականում ներգրավված են պաշտոնային ցածր խմբերում:

⁹ 2019 - 2021 թթ-ում պլ ը՝ ՄԴԻ

Միաժամանակ պետք է արձանագրել, որ 2020 թվականի Լեռնային Ղարաբաղի դեմ Ադրբեջանի սանձազերծած պատերազմից հետո թե՛ մարզերում, թե՛ Երևանում տեղակայված զորամասերում ներգրավված կանանց տեսական կշիռն Էականորեն նվազել է: (տես աղյուսակ 6)

Աղյուսակ 6. ՀՀ մարզերում և Երևանում տեղակայված զորամասերում զինծառայողների ընդհանուր թվում կանանց տեսակարար կշիռը

2021		2023	
Մարզեր	65.4%	Մարզեր	3,5%
Երևան	34.6%	Երևան	14,2%

Ինչ վերաբերում է ՁՈւ ռազմաուսումնական հաստատություններում կանանց ներգրավվածությանը, ապա նշենք, որ 2019 և 2020 թվականներին միասին վերցրած ՀՀ ՊՆ ՌՈՒՀ-երը տարբեր մասնագիտություններով (մոտոհրաձիգ, հրետանավոր, հետախույզ, ԱԹՍ-երի շահագործում և կիրառում, ռազմական կապ) ավարտել է 35%-ով ավելի շատ կին կուրսանտ, քան 2017 և 2018 թվականներին միասին վերցրած:

Բերված տվյալները վկայում են, որ 2019 – 2020 թթ. աճել է զինվորական մասնագիտությունը ընտրած կանանց թիվը:

Մինչդեռ, եթե դիտարկենք 2018 թվականից մինչև 2023 թվականը ռազմական ուսումնական հաստատություններ ընդունված կանանց թվաքանակը, ապա կտեսնենք, որ այն 2021 թ-ին կտրուկ նվազում է 2018 – 2020 թվականների համեմատ, իսկ 2023 թ-ին՝ կտրուկ աճում: (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 11)

Այսպես, 2018 թվականին ՌՈւՀ ընդունված կուրսանտների 1,6%-ը եղել են կանայք, 2019 թ. կանայք կազմել են ընդունվածների 2,2%-ը, 2020 թ. արձանագրվել է կանանց դիմելիության աճ՝ 5,05%, սակայն 2021 թ.-ին դիմելիությունը կտրուկ նվազել է 5,05%-ից դառնալով 3,7%, իսկ 2022 թ. դիմելիությունը նվազել է՝ հասնելով վերջին 5 տարիների նվազագույնին՝ 1,2%, մինչդեռ 2023 թ.այդ թիվն աննախադեպ աճել է՝ հասնելով 16%-ի: (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 12)

Աղյուսակ 7. 2018 - 2023 թթ ՌՈւՀ ընդունված կանանց թիվը տոկոսային արտահայտությամբ

Կին կուրսանտներ	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	1,6 %	2.2 %	5.05%	3.7%	1,2 %	16%

ՀՀ ՊՆ Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ակադեմիայի կողմից Կազմակերպությանը տրամադրած տեղեկության համաձայն՝ 2020 - 2022 թթ. ռազմաուսումնական հաստատություն ընդունված կանանց թվի նվազումը պայմանավորված է մի շարք օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով, սակայն չեն մասնավորեցվել այդ պատճառները: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 12)*

Այս հանգամանքը կարևոր է նաև այն համատեքստում, որ [2022-2024 թթ. ՀՀ ԳԱԾ](#)-ում «Մասնակցություն» բաժնի ներքո «Նպատակ» սյունակում նշված է. *«Զինված ուժերի տարբեր ստորաբաժանումներում կանանց ներգրավմանն ուղղված քաղաքականության խթանում»*, նշված նպատակին հասնելու միջոցառումն է. *«Իրազեկվածության բարձրացում զինված ուժերում ծառայող կանանց դերի վերաբերյալ»*, իսկ արդյունքային ցուցանիշն է *«Պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացներում կանանց ներգրավվածության խթանման համար համապատասխան մեխանիզմների ներդրում ՀՀ ռազմական ուսումնական հաստատություններում կին դիմորդների թվի ավելացում»*-ը:

[Նույն գեկույցում](#) ՄԻՊ-ը նաև նշել է. *«Միանշանակ է, որ կանանց իրավունքների պաշտպանությունը զինված ուժերում երաշխավորելու ամենակարևոր քայլերից մեկը զինվորական օրենսդրությամբ համապատասխան երաշխիքների ամրագրումն է: Ընդհանուր առմամբ, պետք է նշել, որ զինվորական օրենսդրության ընդհանուր Հետազոտության արդյունքում կանանց նկատմամբ ակնհայտ խտրականություն պարունակող նորմեր չեն հայտնաբերվել: Դրանք հիմնականում գենդերային չեզոք են (gender-neutral), և հաճախ խնդիրներ առաջանում են հենց սեռային առանձնահատկությունները հաշվի առնված չլինելու պատճառով»*:¹⁰

¹⁰ ibid. է ջ 964

Չնայած այդ գնահատականին, օրենսդրության մեջ առկա են շատ կարծրատիպային, հետևաբար՝ խտրական ձևակերպումներ: Դրանք հանդիպում են հատկապես «Չինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրքը հաստատելու մասին» օրենքում առկա ձևակերպումներում: Մասնավորապես, ներքին ծառայության կանոնագրքում զինծառայողներին թվարկելիս բազմիցս նշվում է *«սպաները, ենթասպաները, կին զինծառայողները, ինչպես նաև զինվորները, սերժանտներն ու ավագները»* (հոդված 164), *«սպաների, ենթասպաների, պայմանագրով զինվորական ծառայության անցած զինվորների, սերժանտների, ավագների, ինչպես նաև կին զինծառայողների համար»*, *«պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողներին և կին զինծառայողներին»* (հոդված 227), *«սպաների, ենթասպաների պայմանագրային ծառայության զինծառայողների և կին զինծառայողների»* (հոդված 228) և այլն: **Նման ձևակերպումներն անուղղակիորեն ենթադրում են տղամարդ և կին զինծառայողների նկատմամբ անհավասար վերաբերմունք:** Անընդունելի է տղամարդ զինծառայողների իրավունքներին և պարտականություններին վերաբերող դրույթները կարգավորել ըստ սպայական կոչման և պաշտոնի, իսկ կանանց մասին նշել միայն «կին զինծառայողներ»։ Կին զինծառայողները կարող են լինել ինչպես սպաներ, ենթասպաներ, այնպես էլ շարքային զինվորներ: Զետևաբար, **ներքին ծառայության կանոնագրքում առկա են օբյեկտիվ հանգամանքներով չպայմանավորված ձևակերպումներ, որոնք, ի սկզբանե, անհավասար պայմաններում են դիտարկում կին և տղամարդ զինծառայողներին:** Տղամարդ զինծառայողների վարքագծի կարգավորումը կախված է վերջիններիս պաշտոնից և կոչումից, իսկ կին զինծառայողների համար միակ տարբերակիչ հատկանիշը վերջիններիս կին լինելն է: Մեկ այլ օրինակ է ՀՀ ՁՈՒ ՆԾԿ 239-րդ հոդվածը, որում սահմանվում է, որ ընդհանուր բրիգադային անվանականչերին պարտավոր են ներկա լինել գումարտակի բոլոր սպաները, ենթասպաներ, պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողները և կին զինծառայողները: Պետք է նկատի ունենալ, որ թե՛ սպաների, թե՛ ենթասպաների և թե՛ պայմանագրով ծառայության անցած զինծառայողների թվում կարող են լինել կանայք, թեև՝ նշված հոդվածում վերջիններս առանձին են դասակարգված:

ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ԿԻՆ ԶԻՆԾԱՈԱՅՈՂՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՍԲ

Չինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին ձեռնարկում տրված սահմանման համաձայն՝ սեռական հետապնդումը սեռական խտրականության մի դրսևորում է, որը կարելի է բնորոշել որպես անցանկալի սեռական հետապնդումներ, սեռական բնույթի ծառայություններ մատուցելու խնդրանքներ և սեռական բնույթի բառացի կամ ֆիզիկական վարքագիծ: Նման վարքագիծը հետապնդում է տվյալ անձի կատարած աշխատանքի արդյունավետության վրա էապես ազդելու կամ ճնշող, անբարենպաստ կամ ստորացուցիչ աշխատանքային միջավայր ձևավորելու նպատակ կամ հանգեցնում է նման հետևանքների:

Այս բնորոշումն ընդգրկում է սեռական հետապնդման երկու տեսակ: Առաջինը «դու՝ ինձ, ես՝ քեզ» սկզբունքով, որի պարագայում աշխատանքի ընդունվելու, աշխատանքից ազատելու, առաջխաղացման կամ վարձատրության վերաբերյալ որոշումները կայացվում են տվյալ աշխատակցի կողմից իր նկատմամբ սեռական հետապնդումներին տրված պատասխանի հիման վրա:

Սեռական հետապնդման երկրորդ տեսակը ներառում է անբարենպաստ աշխատանքային մթնոլորտի ստեղծումը, որի պայմաններում կին աշխատակիցները թիրախավորվում են տղամարդ ծառայակիցների կողմից զուտ կին լինելու պատճառով, ինչն արտահայտվում է, օրինակ՝ առանց անհրաժեշտության հպվելու, վիրավորական տոնով խոսելու կամ սեռական գործողություններ կատարելուն մղելու միջոցով: Սեռական հետապնդումը վնաս է հասցնում տուժողների զգայական և հոգեբանական վիճակին: Այն կարող է անդրադառնալ նաև աշխատավայրում կին աշխատակիցների կողմից կատարվող աշխատանքի վրա և դժվարացնել ծառայողական առաջխաղացումը: **Յրամանատարական պաշտոն զբաղեցնող ցանկացած անձ, ով դրսևորում կամ կոծկում է ուղղակի կամ անուղղակի սեռական վարքագիծը, որն ուղղված է գինձառայողի առաջխաղացման, վարձատրության և աշխատանքի կատարման արդյունավետության վրա ազդելուն, կատարում է սեռական հետապնդում:**

Սեռական հետապնդումներն ու սեռական բռնությունը ոչ միայն զգայական կամ հոգեբանական վնաս են պատճառում տուժողներին, այլև բացասաբար են անդրադառնում կին ծառայողների աշխատանքի որակի վրա, ինչպես նաև՝ վնասում են հասարակության մեջ զինված ուժերի հեղինակությունը: Չինված ուժերում սեռական հետապնդման կանխումը, հետևաբար, կարևոր է բոլոր զինծառայողների նկատմամբ խտրականությունից զերծ և անվտանգ միջավայր ապահովելու համար: Այնուամենայնիվ, շատ չարաշահումներ մնում են անպատիժ: Իրոք, քիչ թվով կանայք են դիմում զինված ուժերում գոյություն ունեցող բողոքարկման պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ընթացակարգերի օգնությանը, քանի որ վստահություն չունեն զինված ուժերում գործող իրավունքի վերականգման մեխանիզմների նկատմամբ: **Շատ կանայք ոչ մեկին այլևս չեն պատմում, որ դարձել են սեռական բնույթի չարաշահման զոհ, և ինքնուրույն են փնտրում իրավիճակից դուրս գալու ուղիները՝ վախենալով, որ գանգատը կարող է բացասաբար անդրադառնալ իրենց կարիերայի վրա, ինչպես նաև համարում են, որ իրենց ոչ ոք չի հավատա: Որոշ կանայք որոշում են անգամ թողնել ծառայությունը:**

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասում սեռական հետապնդումը որակվում է որպես կարգապահական գանգանք կամ հանցագործություն՝ կախված արարքի ծանրության աստիճանից: Հաճախ գանգատների ներկայացման հատուկ ընթացակարգեր նախատեսված չեն: Հետևաբար, խտրական երևույթներից տուժած կանայք կարող են նախաձեռնել ոչ պաշտոնական ներքին վարույթ՝ միջադեպի մասին հաղորդելով իրենց վերադասին, ով իրավասու է քննության առնել գանգատը կամ փոխանցել այն հրամանատարին: Եթե տուժողը բավարարված չէ քննության արդյունքներով, ապա կարող է միջնորդել, որ իր գանգատը վերանայվի:

Որոշ պետություններ զինված ուժերում սեռական հետապնդման բնույթի և տարածվածության վերաբերյալ ծավալուն հետազոտություններ իրականացնելու արդյունքում հանգել են այն որոշման, որ պետք է հատուկ միջոցներ ձեռնարկել այս խնդրի դեմ արդյունավետ պայքարելու համար: Մասնավորապես՝ այդպես է եղել Դանիայի դեպքում, որտեղ 2003 թ. պաշտպանության ակադեմիայի հոգեբանության ամբիոնի իրականացրած հետազոտությունների վերաբերյալ զեկույցի արդյունքում Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը, հետապնդումների

կանխման և դրանց դեմ պայքարի նպատակով, ձեռնամուխ է եղել մի քանի միջոցառումների իրականացման, մասնավորապես՝ ստեղծել է հոգեբանական խորհրդատվության թեժ գիծ և հիմնադրել տեղական խորհրդատուների ծառայություն:

Չնայած զինված ուժերում գանգատարկման ընթացակարգերի գոյությանը՝ աշխարհի տարբեր երկրներ օմբուդսմենի ինստիտուտ ունեն, որի նպատակն է քննության առնել գանգատները՝ զինված ուժերում ոչ պատշաճ և իրավունքներ խախտող վարքագծի դրսևորումների, զինվորական քաղաքականության բացերի, ինչպես նաև զինված ուժերի համակարգային հիմնախնդիրների մասին: Այս գանգատները և բացերը քննության առնելուց հետո օմբուդսմենը մշակում է հանձնարարականներ իրավիճակը շտկող գործողությունների վերաբերյալ:

Չինված ուժերում օմբուդսմենների գրասենյակների կառուցվածքի և իրավասության հետ կապված՝ գոյություն ունի չորս հիմնական մոդել.

- երկներ, որտեղ զինվորական օմբուդսմեն չկա,
- երկրներ, որոնցում օմբուդսմենի ինստիտուտը հենց զինված ուժերի կազմում է՝ որպես «գլխավոր տեսուչ»,
- երկներ, որտեղ քաղաքացիական օմբուդսմենի պատասխանատվությունը տարածվում է նաև զինված ուժերի վրա,
- երկրներ, որտեղ գործում է անկախ զինվորական օմբուդսմենի ինստիտուտ:
- Որոշ երկրներում զինված ուժերի վերահսկողության գործառույթը վերահսկողության ընդհանուր քաղաքացիական մեխանիզմի մի մասն է: Քաղաքացիական օմբուդսմենն անկախության և զինծառայողների ու քաղաքացիական անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մեծ տեսանելիության առավելություն ունի: Մյուս կողմից՝ քաղաքացիական օմբուդսմենը կարող է հատուկ գիտելիքներ չունենալ և չվայելել զինվորական շրջանակների վստահությունը: Բացի այդ, չափազանց մեծ ծանրաբեռնվածությունը կարող է ձգձգել գործերի լուծումը: Այս խնդիրները լուծելու միջոց կարող է լինել օմբուդսմենի գրասենյակի ներսում մասնագիտացումը, օրինակ՝ նշանակելով օմբուդսմենի տեղակալ, ով կգբաղվի հատկապես զինվորական գործերով:

Ձինժառայողների իրավունքների մասին Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի թիվ [CM/Rec\(2010\) 4 հանձնարարականը](#) սահմանվում է, որ անդամ պետությունները պետք է միջոցներ ձեռնարկեն զինժառայողներին բռնություններից և ոչ պատշաճ վերաբերմունքից կամ պատժից պաշտպանելու համար: Այն դեպքում, երբ զինժառայողները բարձրացնում են վիճելի պնդում առ այն, որ ենթարկվել են Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածը խախտող գործողությունների, կամ երբ իշխանությունները ողջամիտ հիմքեր ունեն ենթադրելու, որ այդպիսի վերաբերմունք տեղի է ունեցել, ապա անհապաղ պետք է սկսվի այդ հանգամանքների անկախ և արդյունավետ պաշտոնական քննություն: Անդամ պետությունները պետք է միջոցներ ձեռնարկեն զինժառայողների խոշտանգումների և նրանց նկատմամբ վատ վերաբերմունքի դեպքերի մասին հաղորդումների ներկայացումը խրախուսելու և այդպիսի գործողությունների մասին հաղորդում ներկայացրած անձին հաշվեհարդարից պաշտպանելու համար:

Ձինժառայողների իրավունքների մասին Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի թիվ [CM/Rec\(2010\) 4 հանձնարարականի կատարման հաշվետվությունում](#) նշվում է, որ խոշտանգումների, ինչպես նաև անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի արգելումը բացարձակ է՝ ըստ Կոնվենցիայի (հոդված 3): Պետությունները չեն կարող որևէ պարագայում դիմել նման վերաբերմունքի կամ հանդուրժել այն: Բացի դրանից, նրանք պետք է միջոցներ ձեռնարկեն զինժառայողներին զինված ուժերում նման վերաբերմունքից պաշտպանելու համար: **Շարունակական ճնշումները, ֆիզիկական բռնությունը, ձեռնադրման դաժան արարողությունները, շարունակական հետապնդումները, նվաստացումը կամ վատ վերաբերմունքի այլ դրսևորումները, ցավոք, շարունակում են տարածված երևույթ լինել զինված ուժերում:**

Չաշվի առնելով, որ զինված ուժերում տեղի են ունենում կամ պարբերական բնույթ են կրում վերադասների կողմից շարունակական ճնշումներից, ձեռնադրման դաժան և նվաստացուցիչ արարողություններից, շարունակական հետապնդումներից բխող վատ վերաբերմունքի դեպքերը, չափազանց կարևոր է, որ անդամ պետությունները անհրաժեշտ գործնական քայլեր ձեռնարկեն նման անընդունելի վարքի վերաբերյալ հենց զինժառայողների կողմից հաղորդումներ ներկայացնելը խրախուսելու

ուղղությամբ: Այդպիսի վերաբերմունքի մասին հաղարդումներ ներկայացրած անձանց ծառայակիցների կամ վերադասների ճնշումներից պաշտպանելու նպատակով հատկապես կարևոր է, որ պետություններն ապահովեն իրավական կամ վարչական կառուցակարգ՝ ցանկացած հաշվեհարդար կանխելու համար: **Չինված ուժերում տեղի ունեցող վատ վերաբերմունքի մասին հաղորդում ներկայացնելը նաև կարևոր է զինված ուժերում տեղի ունեցած նման վերաբերմունքի շուրջ և հատկապես դրա կապակցությամբ իրականացվող քննության առավել թափանցիկությունը խրախուսելու առումով:**

Չինված ուժերում բռնության կանխարգելման, դեպքերի բացահայտման վերաբերյալ կարգավորումներ են սահմանված ՀՀ ՁՈւ ներքին ծառայության կանոնագրքում: ՀՀ [ՁՈՒ ՆԾԿ](#) 65-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ զինծառայողները պարտավոր են մշտապես բարձր բարեկրթության, զսպվածության, համեստության օրինակ ծառայել, սրբորեն պահպանել զինվորական պատիվը, **պաշտպանել սեփական արժանապատվությունը և հարգել այլոց արժանապատվությունը:** Նրանք պետք է հիշեն, որ իրենց վարքով դատում են ոչ միայն իրենց մասին, այլև զինված ուժերի պատվի մասին ընդհանրապես: Չինծառայողների փոխհարաբերությունները կառուցվում են փոխադարձ հարգանքի հիման վրա:

Կանոնագրքի 6-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ զինծառայողները գտնվում են պետության պաշտպանության տակ: Նրանց կյանքը, առողջությունը, պատիվն ու արժանապատվությունը պահպանվում են օրենքով: Չինծառայողին անվանարկելը, սպառնալիքը, **բռնությունը կամ ոտնձգությունը նրա կյանքի, առողջության, ունեցվածքի նկատմամբ և զինծառայողի վրա դրված պարտականությունների կատարմանը խոչընդոտող այլ գործողությունները**, ինչպես նաև նրա իրավունքների ոտնահարումը առաջացնում են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված պատասխանատվություն: Այդ պատասխանատվությունը, կախված իրավախախտումից, կարող է լինել կարգապահական կամ քրեական:

ԵԳՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

1. Չինվորական ծառայությանը վերաբերող առանցքային իրավական ակտերում խտրականության դրսևորումների կանխումը երաշխավորող իրավական

կարգավորումների բացակայությունը խոչընդոտելով կին զինծառայողների ծառայողական առաջխաղացմանը, հանգեցնում է նաև որոշումների կայացման մեջ կանանց նվազ մասնակցությանը, քանի որ զինված ուժերում առանցքային որոշումներն ընդունվում են միայն զինվորական բարձր պաշտոնների մակարդակում:

2. Չինվորական ծառայության մեջ կանանց իրավահավասար ներգրավման վրա բացասական ազդեցություն ունի նաև ընտանեկան պարտավորությունների կատարումը որպես կանանց առաջնային պարտավորություն համարելու կարծրատիպի առկայությունը, որը հանգեցնում է զինվորական պարտավորությունների կատարման հետ դրանք համատեղելու հետ կապված անխուսափելի դժվարությունների: Տղամարդ զինծառայողներն էլ են գտնում, որ կին զինծառայողների համար առաջնային է ընտանեկան պարտավորությունների կատարումը: Այն, որ կին զինծառայողները նույնպես արձանագրում են այդ երկու պարտավորությունների համատեղման դժվարությունների մասին, վկայում է զինված ուժերում ծառայողական պարտավորությունների կատարման համար անհրաժեշտ երաշխիքների ձևավորման անհրաժեշտության մասին բոլոր զինծառայողների համար՝ անկախ նրանց սեռային պատկանելության: Մասնավորապես հավասար հնարավորություններ պետք է երաշխավորել և ապահովել թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների ռազմական կրթության, վերապատրաստումներին մասնակցելու հնարավորության, ծառայողական առաջխաղացման համար:

3. Ծառայողական առաջխաղացման հնարավորությունից է կախված նաև զինծառայողների աշխատավարձը: Փաստացի, նման առաջխաղացման բացակայության պայմաններում կանայք զրկվում են նաև բարձր աշխատավարձ ստանալու հնարավորությունից:

4. Չինված ուժերում կին զինծառայողների իրավահավասարության ապահովման համար առաջնային նշանակություն ունի խտրականության դրսևորումների դեպքերով բողոքարկման արդյունավետ մեխանիզմների ստեղծումն ու գործարկումը, մինչդեռ զինված ուժերում խտրականության դրսևորողները չեն պատժվում, ավելին, զինծառայողները նախընտրում են դրանց մասին չբարձրաձայնել, քանի որ մտավախություն ունեն կորցնել աշխատանքը:

Գ. ԿԻՆ ՉԻՆԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔԻ ՀԱՐԳՍԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ ՄԻՋԱԳՈՒՅԻՆ ԻՐԱՎԱՆՈՐՄԵՐԸ

Ինչպես ցանկացած անձի, այնպես էլ կին զինծառայողների դեպքում անձնական կյանքի նկատմամբ հարգանքի իրավունքն անբախտելի է: Թեև կանայք զինված ուժերում ծառայելու ընթացքում ապրում են իրենց անձնական կյանքը սահամանափակող հատուկ կանոններով, պետության՝ նրանց համար անձնական կյանքով ապրելու անհրաժեշտ պայմաններն ապահովելու պարտավորությունը չի վերանում:

Չինված ուժերի պրոֆեսիոնալ անձնակազմի իրենց ընտանիքից և բնակավայրից շատ հեռու նշանակումները չպետք է կատարվեն որպես կարգապահական պատիժներ, այլ սոսկ ելնելով դրա գործառնական արդյունավետությունից (կետ 37): Եվրոպայի Խորհրդի Նախարարների կոմիտեի թիվ 4 (2010) «Չինծառայողների իրավունքների մասին» [հանձնարարականով](#) նաև սահմանվում է, որ կին զինծառայողները պետք է բնակվեն այնպիսի պայմաններում, որ հնարավոր լինի պահպանել անձնական հիգիենան և առողջությունը: Չուզարանները պետք է առանձնացված լինեն քնելու հատվածներից, և բոլոր տարածքները պետք է կանոնավոր կերպով մաքրվեն: Վարակներ ունեցող անձինք պետք է անհապաղ տեղափոխվեն բուժկետ (կետ 62):

[ԵՒԽՎ Բանաձև](#), 6.1.3, 6.1.6 և 6.1.7 կետերով սահմանվում է, որ պետության պարտավորությունն է ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որ կանանց անձնական ու ընտանեկան կյանքի հանգամանքները չխոչընդոտեն ծառայության մեջ առաջխաղացումը: Կետ 6.2.5-ով սահմանվում է, որ անձնական կյանքի նկատմամբ հարգանքը և արժանապատիվ զինծառայությունը ներառում են նաև պատշաճ կացարանի իրավունքը: Կին զինծառայողները պետք է բնակվեն այնպիսի կացարաններում և պայմաններում, որ կարողանան բավարարել իրենց նվազագույն կարիքները: Այս առումով պետությունը ևս ունի պարտականություն՝ ապահովելու, որ ռազմական հանդերձանքը, համազգեստները լինեն կանանց հարմարեցված և անհարմարություն չպատճառեն:

ԿՆԽՎԿ հոդված 11-ով սահմանվում է, որ պետությունները պարտավորվում են հնարավորինս փորձել ստեղծել այնպիսի սոցիալական ծառայություններ (օրինակ՝ երեխաների խնամքով զբաղվող հաստատություններ), որոնք կանանց հնարավորություն կտան իրենց ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու գինձառայության հետ: Հոդված 11-ով նաև սահմանվում է, որ պետությունը պարտավոր է հղիության ընթացքում ապահովել կանանց հատուկ պաշտպանությունը նրանց առողջության համար վնասակար աշխատանքի տեսակներում:

Կին գինձառայողների՝ երեխայի խնամքի վերաբերյալ ներպետական օրենսդրության մեջ առկա որոշ հակասությունների պարզաբանմանն ուղղված կարևոր աշխատանք է կատարվել է նաև ՄԻԵԴ-ի կողմից, ում կողմից ձևավորած նախադեպային որոշումներից հատկապես կարևորվում է 2012 թվականի մարտի 22-ի Կոնստատնտին Մարկինն ընդդեմ Ռուսաստանի ([Konstatntin Markin v Russia](#)) գործով վճիռը: Առանձնահատուկ կարևորություն են ներկայացնում վճռի հատկապես 147-րդ և 148-րդ կետերով արտահայտված դիրքորոշումները, որոնք ներկայացնում ենք ստորև.

147 ... Դատարանն ընդգծում է ազգային անվտանգության պաշտպանության համար բանակի կարևորությունը՝ նշելով, որ երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունքի համար սահմանված որոշ սահմանափակումներ կարող են համարվել իրավաչափ, պայմանով, որ դրանք խտրական չլինեն: Դատարանի կարծիքով, ազգային անվտանգության իրավաչափ նպատակին հասնելու համար կան այլ միջոցներ, քան կին գինձառայողների՝ երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունքի սահմանափակումն է, որով կբացառվի նաև տղամարդ գինձառայողների այդ իրավունքը: Ավելին, բավական մեծ թվով երկրներում և՛ տղամարդ, և՛ կին գինձառայողներն ունեն երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք: Դատարանը նշում է, որ հատուկ հետաքրքրություն են ներկայացնում երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունքի վերաբերյալ իրավադրույթներն այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Նիդեռլանդները, Մեծ Բրիտանիան և Գերմանիան: Նրանց օրինակները ցույց են տալիս, որ կան միջոցներ բանակի օպերացիոն արդյունավետությունն ապահովելու իրավաչափ շահերը բավարարելու համար և միաժամանակ ապահովելու գինձառայողների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը երեխայի խնամքի արձակուրդի ոլորտում:

148 ... Միաժամանակ, դատարանը գտնում է, որ, օրինակ, կարող է իրավաչափ համարվել այն տղամարդ կամ կին զինծառայողների՝ երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունքի սահմանափակումը, ում պարտականությունների կատարումը չի կարող հեշտությամբ իրականացվել փոխարինողի կողմից, հաշվի առնելով այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են հիերարխիկ կարգավիճակը, հազվադեպ տեխնիկական որակավորումը կամ ակտիվ ռազմական գործողությունների մեջ ներգրավվածությունը: Դատարանի կարծիքով, այդպիսի ընդհանուր և ավտոմատ սահմանափակումը, որը կիրառվում է մի խումբ մարդկանց նկատմամբ՝ հիմնվելով նրանց սեռի վրա, պետք է դիտարկել պետության հայեցողության ընդունելի շրջանակից դուրս»:

ՀՀ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Զինծառայող կանանց անձնական կյանքը բաղկացած է բազմաթիվ շերտերից, որոնց կարգավորման վերաբերյալ առկա են թե՛ միջազգային, թե՛ ներպետական իրավական ակտեր: Այլ հարց է, թե որքանով, ինչ ծավալով են ներպետական դրույթները կարգավորում զինված ուժերում կին ծառայողների անձնական կյանքին վերաբերող խիտ շերտերը: Այդ իմաստով **փորձել ենք պարզել նաև, թե ոլորտին վերաբերող ՀՀ օրենսդրական ակտերով սահմանված իրավադրույթները որքանով են համապատասխանում միջազգայնորեն ընդունված կարգավորումներին և արդյոք գործնականում դրանք խնդիրներ առաջացնում են, թե՛ ոչ:**

ՀՀ [Սահմանադրության](#) 86-րդ հոդվածով արտացոլվում է պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներից մեկը՝ ծնելիության և բազմազավակության խթանումը: 57-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ծնող երեխայի ծննդյան կամ երեխայի որդեգրման դեպքում արձակուրդի իրավունք ունի:

«[Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին](#)» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում են զինվորական ծառայության կազմակերպման սկզբունքները, ի թիվս որոնց նշվում են նաև՝

1. *ՀՀ Սահմանադրության և օրենքների գերակայությունը,*
2. *Չինժառայողների իրավունքների և ազատությունների առաջնահերթությունները,*
3. *Չինժառայողների պատվի և արժանապատվության նկատմամբ հարգանքն ու խտրականության արգելքը,*
4. *Չինժառայողների և նրանց ընտանիքի անդամների իրավական ու սոցիալական պաշտպանվածությունը:*

«Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 53-րդ հոդվածը կարգավորում է կին զինծառայողին հղիության և ծննդաբերության, ինչպես նաև երեխայի խնամքի համար տրվող արձակուրդին վերաբերող իրավահարաբերությունները՝ սահմանելով, որ *կին զինծառայողին՝ հղիության և ծննդաբերության, ինչպես նաև երեխայի խնամքի համար տրվում է արձակուրդ: Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում կին զինծառայողի դրամական ապահովությունը պահպանվում է: Արձակուրդից առաջ կամ անմիջապես հետո կին զինծառայողը, իր դիմումի համաձայն, արձակուրդը կարող է օգտագործել լրիվ կամ մաս-մաս: Արձակուրդի ընթացքում կին զինծառայողի ծառայության տեղն ու պաշտոնը պահպանվում են: Հղիության և ծննդաբերության, ինչպես նաև երեխայի խնամքի համար արձակուրդը հաշվարկվում է կին զինծառայողի անընդհատ ծառայության ստացում՝ պաշտոնային դրույթաչափը սահմանելու, հերթական զինվորական կոչում շնորհելու (բացառությամբ երեխայի խնամքի համար արձակուրդի ժամանակահատվածի), զինվորական ծառայությունից արձակվելիս դրամական օգնության չափը և զինվորական կենսաթոշակի չափը հաշվարկելու համար: Հղիության և ծննդաբերության տարում կին զինծառայողին հերթական արձակուրդ տրվում է ընթացիկ տարվա արձակուրդի տևողությամբ, երեխայի խնամքի համար արձակուրդն ավարտվելու տարում՝ ավարտվելու օրվանից համամասնաբար մինչև օրացուցային տարվա ավարտը՝ ծառայության յուրաքանչյուր լրիվ ամսվա դիմաց երկու և կես օր հաշվարկով:*

Նույն օրենքի 48-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ պայմանագրային զինծառայողներին տրվում է հերթական, լրացուցիչ, ուսումնական, հիվանդության պատճառով, կին զինծառայողներին՝ նաև հղիության և ծննդաբերության, երեխայի

խնամքի համար արձակուրդ: *Պայմանագրային զինծառայողներին կարող են տրվել նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված այլ արձակուրդներ:*

Աշխատանքային օրենսգրքի 174-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատող կանանց հղիության և ծննդաբերության համար տրվում է՝ 140, բարդ ծննդաբերության դեպքում՝ 155, իսկ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում՝ 180 օր ժամկետով արձակուրդ:

Հատկապես զինված ուժերում ծառայող կանանց համար սամայրության պաշտպանությանն ուղղված կարևոր երաշխիք է: Հղիության, ծննդաբերության և երեխայի խնամքի արձակուրդի ընթացքում զինծառայողների դրամական ապահովությունը, պաշտոնը և կոչումը պահպանվում են:

Այս հարցի առնչությամբ ևս ՄԻԵԴ-ը Մարկինն ընդդեմ Ռուսաստանի գործով վճռում արտահայտել է դիրքորոշում, որի գաղափարը հանգում է նրան, որ զինծառայողների արձակուրդ գնալու իրավունքը բացարձակ չէ և որոշ դեպքերում կարող է սահմանափակվել: Սահմանափակման շրջանակում ՄԻԵԴ-ը նկատի ունի արձակուրդի տրամադրման ժամկետի հետաձգումը որոշ ժամանակով կամ ժամկետների համաձայնեցումը, քանի որ զինված ուժերը ազգային անվտանգության ոլորտի կարևորագույն մարմինն է և որոշ պաշտոններ զբաղեցնող անձանց փոխարինելը երբեմն բարդություններով է ուղեկցվում: Ասվածն ինքնին չի նշանակում, որ զինծառայողը տարիներ շարունակ պետք է հանգստի հնարավորություն չստանա:

Հայաստանի Հանրապետությունը սահմանադրական մակարդակով ուղենշել է ծնելիության և բազմազավակության խթանումը և այդ նպատակով աշխատող ծնողների համար սահմանել է օրենսդրական երաշխիքներ, գլխավորապես՝ երեխայի ծննդյան կամ որդեգրման, ինչպես նաև մինչև երեխայի 3 տարին լրանալը տրամադրվող արձակուրդի իրավունքի սահմանմամբ: Ընդ որում՝ ինչպես վերը նշվեց, կախված ծննդաբերության բարդությունից և ծնվող երեխաների քանակից, արձակուրդի ժամկետն ավելի երկար է:

Այս մոտեցումն ավելի ճյուղային, ոլորտային տարածում է գտել նաև զինված ուժերում և ոլորտը կարգավորող գլխավոր օրենքներից մեկում՝ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքում որպես ծառայության կազմակերպման սկզբունք նշվում է զինծառայողների և նրանց ընտանիքի անդամների

իրավական ու սոցիալական պաշտպանվածությունը: Կարևոր է նաև, որ ներկայացված իրավունքների գործնական իրացումն առավել արդյունավետ դարձնելու և առաջացած խնդիրները լուծելու նպատակով պետությունը չի սահմանափակվել միայն օրենսդրական դաշտի ստեղծմամբ, այլև՝ մշտական հսկողությունն ապահովելու նպատակով 2 կարևոր ստորաբաժանումներ է ստեղծել: Դրանցից մեկը ՄԻՊ աշխատակազմի, մյուսը՝ ոլորտի լիազոր մարմնի՝ պաշտպանության նախարարության կազմում գործող համապատասխան ստորաբաժանումներն են: Այնուամենայնիվ, թե՛ օրենսդրական կարգավորումների թերություններ, հակասություններ, և թե՛ գործնական խնդիրներ առկա են, դրանց մի մասը, հիմնականում բնույթով պայմանավորված, ժամանակի ընթացքում լուծվում են, սակայն առաջանում են նորերը:

Ինչ վերաբերում է զինծառայող կանանց՝ երեխա ունենալու պարագային, խնդիրներ կարող են առաջանալ սկսած երեխայի խնամքի համար արձակուրդի իրավունքից օգտվելու մասին վերադաս հրամանատարությանը հայտնելու պահից:

Չարցագրույցի մասնակից կին զինծառայողները հայտնում են, որ ծառայության անցնելիս որպես կանոն վերադաս հրամանատարությունը չի պահանջում ծառայության ընթացքում հղիությունը բացառելու բանավոր երաշխիքներ: Սակայն զինվորական ծառայության անցնելիս առանձին դեպքերում կանանցից պահանջում են համապատասխան փաստաթուղթ ներկայացնել հղիության առկայության կամ բացակայության մասին, որը որոշիչ նշանակություն է ունենում ծառայության ընդունման հարցում:

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ մեկնած կին զինծառայողները որոշ դեպքերում չեն վերադառնում ծառայության, որը պետք է գնահատել որպես ակնհայտ խտրական վերաբերմունքի դրսևորում կանանց նկատմամբ:

Չարցագրույցի մասնակից տղամարդ զինծառայողների կարծիքով հղիության և ծննդաբերության արձակուրդից հետո կին զինծառայողները չեն վերադարձել ծառայության ընտանիքի անդամների խնդրանքով կամ հորդորով, կամ իրենց ցանկությամբ են արձակվել զինվորական ծառայությունից, կամ երեխայի խնամքի կազմակերպման պատճառով: Կին զինծառայողներից մեկը նաև կարծիք է հայտնել, որ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդից հետո ծառայության չվերադառնալու պատճառներից է վերադաս հրամանատարության վերաբերմունքը, մասնավորապես

այն, որ վերջինս նույն հաստիքում այլ զինծառայողի ընդունելուց հետո համոզում է արձակուրդում գտնվող կին զինծառայողին այլևս չվերադառնալ զինվորական ծառայության: Նշվածը ակնհայտ պարունակում է կոռուպցիոն ռիսկեր:

Անկախ նշված պատճառներից, արձանագրենք, որ զինված ուժերում չեն ապահովվում ծառայության իրականացման համար անհրաժեշտ երաշխիքներ կին զինծառայողների համար, որը առավել քան հիմնավոր է այն համոտեքստում, որ այնուամենայնիվ զինծառայության անցնելու կանանց գլխավոր շարժառիթներից մեկը հանդիսանում է ֆինանսական խնդիրների լուծումը:

«Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ ըստ օրացուցային տարիների ծառայության աճի, ավելանում է հիմնական արձակուրդի տևողությունը՝ կազմելով 30-ից մինչև 40 օրացուցային օր:

Հարցազրույցի մասնակիցներից փորձել ենք պարզել, թե արդյոք տեղյակ են այնպիսի դեպքերի մասին, երբ զինծառայողները տարիներ շարունակ արձակուրդ չեն ստանում:

Թե՛ կին, և թե՛ տղամարդ զինծառայողները հայտնել են, որ երկարաժամկետ արձակուրդ չտրամադրելու եզակի դեպքերի մասին են տեղյակ:

Ինչ վերաբերում է զինծառայողին հասանելի 35 օրացուցային օր արձակուրդի տրամադրմանը, ապա հարցազրույցի մասնակից բոլոր՝ թե՛ կին, թե տղամարդ զինծառայողները նշում են, որ օգտվում են օրենքով սահմանված արձակուրդից, բացառությամբ ծառայության կազմակերպման հետ կապված անհետաձգելի ու անհրաժեշտ դեպքերի, մասնավորապես, երբ անձնակազմի թվաքանակը բավարար չի լինում ծառայողական խնդիրները լուծելու համար: Նման դեպքերում կարող են փոփոխություններ կատարվել արձակուրդի ժամանակացույցում:

Կարևոր խնդիրներ են արձանագրվել նաև ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի [2021 թվականի տարեկան զեկույցում](#):

ՄԻՊ-ի զեկույցում արձանագրվել է, որ **առկա չեն խրախուսական նորմեր այն կին զինծառայողների համար**, ովքեր ունեն մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդից օգտվելու հնարավորություն, սակայն ծառայելու նպատակով այդ արձակուրդից իրենց ցանկությամբ չեն օգտվել: Ըստ ՄԻՊ

գեկույցի՝ այս հարցը պետք է կարգավորման առարկա դառնա [«Չբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով](#), որում սակայն բացակայում են համապատասխան կարգավորումները: Խրախուսական նորմերի բացակայությունը կին զինծառայողների՝ ծառայության վերադառնալու որոշում կայացնելու համար կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ: Մինչդեռ, պետության քաղաքականություններից է նաև մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց աշխատանքի վերադարձնելը, որի նպատակով նաև նախատեսված է մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության իրավունք:

Մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը ծառայությանը զուգահեռ երեխայի խնամքը կազմակերպելու հարցով վերադաս հրամանատարությանը դիմած հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողների խնդրանքը բավարարվել է:

ՄԻՊ գեկույցում արձանագրված հաջորդ կարևոր խնդիրն ունի օրենսդրական հրատապ լուծման անհրաժեշտություն, քանի որ ինչպես արդարացիորեն նշվում է. «սահմանափակման հետևանքով կին զինծառայողները կարող են կանգնել մի կողմից՝ ընտանիք և երեխաներ, մյուս կողմից՝ աշխատանք և աշխատանքում առաջընթաց ունենալու երկընտրանքի առաջ»: Խնդիրը նրանում է, որ **«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքը հնարավորություն չի տալիս երեխայի խնամքի համար արձակուրդի ժամանակահատվածը հաշվի առնել հերթական զինվորական կոչում շնորհելու համար**: Սա այն խոչընդոտներից է, որի պատճառով կին զինծառայողները բավարար ներկայացված չեն բարձր պաշտոններում և հիմնականում զրկված են առաջխաղացման հնարավորությունից:

Ինչ վերաբերում է զինվորական ծառայության և ընտանեկան պարտականությունների համատեղմանը, հարցազրույցի մասնակից մասնակից կին զինծառայողները հայտնում են, որ շատ դժվարությամբ են կարողանում համատեղել այդ երկու պարտականությունները և ժամանակի ընթացքում ուղղակի համակերպվել են դժվարություններին: Որպես դժվարություն կին զինծառայողները նշել են երեխաների հետ բավարար ժամանակ անցկացնելու հնարավորության բացակայությունը՝ միաժամանակ ընդգծելով, որ գոհ են զինծառայողների երեխաներին տրամադրվող

արտոնություններից, օրինակ՝ նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունների վարձավճարի սուբսիդավորման հնարավորությունը գինձառայողների երեխաների համար:

Ինչ վերաբերում է հասարակությունում գինձառայողների նկատմամբ վերաբերմունքին, ապա կարևոր է արձանագրել, որ հարցազրույցի մասնակից կին և տղամարդ գինձառայողները գերազանցապես դրական են գնահատում հասարակության վերաբերմունքը զինված ուժերում կանանց ներգրավման վերաբերյալ: Մինևույն ժամանակ որոշ կին գինձառայողներ հայտնում են, որ այնուամենայնիվ հասարակության շրջանում առկա է կին գինձառայողների նկատմամբ կարծրատիպ. *«ամբողջ օրը տղամարդկանց հետ աշխատող կինը հավանական է, որ վատ վարքի տեր լինի»:*

ՀՀ ՁՈԻ [Ներքին ծառայության կանոնադրքի](#) 164-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ. «Պայմանագրով ծառայության ընդունված ընտանիք ունեցող սպաները, ենթասպաները, կին գինձառայողները, ինչպես նաև գինվորները, սերժանտներն ու ավագները տեղավորվում են գնդից դուրս, իսկ ընտանիք չունեցողները կարող են տեղավորվել գնդի տարածքում գտնվող հանրակացարաններում կամ զորանոցի առանձին շինություններում (սենյակներում):

Հարցազրույցի մասնակից թե կին թե տղամարդ գինձառայողները հայտնել են, որ ընտանիք չունեցող կանայք ունեն գորանոցի տարածքում բնակվելու ընտրության հնարավորություն:

Կանոնադրքով սահմանված է նաև, որ կին գինձառայողների համար կահավորվում են առանձին ննջարաններ, պարապմունքներին նախապատրաստվելու, խորհրդակցությունների և ժամանցի սենյակներ, ցնցուղարան և զուգարաններ, ինչպես նաև կենցաղ-սպասարկման և լվացվելու առանձին սենյակներ:

Հարցազրույցների միջոցով փորձել ենք պարզել, թե ինչքանով են զորանոցային պայմանները համապատասխանում կանանց բնակության համար անհրաժեշտ պայմաններին: Հարցազրույցի մասնակից տղամարդ գինձառայողների պատկերացմամբ զորանոցում բոլոր անհրաժեշտ պայմաններն առկա են:

Մինչդեռ կին գինձառայողները հայտնում են, որ տեղեկացված չեն զորանոցում պայմանների առկայության մասին: Առանձին կին գինձառայողներ նշում են որոշ

զորամասերում կենցաղ-սպասարկման պայմանների, առանձին սենակի, ննջարանի ցնցուղարանի և զուգարանի բացակայության մասին:

Ըստ ՀՀ պաշտպանության նախարարության, բոլոր զորամասերում պայմանագրային կին զինծառայողները ծառայությունն իրականացնում են ինչպես տղամարդ զինծառայողները, ինչով էլ պայմանավորված է վերջիններիս զորամասում առանձին սենյակով կամ ննջասենյակով ապահովված չլինելը: Պարապմունքներին նախապատրաստվելու, խորհրդակցությունների և ժամանակի սենյակներից կին զինծառայողն օգտվում են ընդհանուր հիմունքներով, ինչպես տղամարդ զինծառայողները՝ հաշվի առնելով, որ զորամասերում չկան միայն կին զինծառայողներով համալրված ստորաբաժանումներ:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը տրամադրած տեղեկությամբ հայտում է, որ «միայն կին զինծառայողներով համալրվող ստորաբաժանումը զորամասի տարածքում ապահովվելու է կենցաղային բոլոր պայմաններով՝ չորս զինծառայողների տրամադրվելու է մեկ առանձին սենյակ՝ իր կոմունալ-կենցաղային բոլոր պայմաններով, առանձին լվացարանով, զուգարանով և ցնցուղներով, սենյակներում լինելու են առանձին պահարաններ՝ հանդերձանքի և անձնական իրերի համար: Ամեն հարկում լինելու են դասասենյակներ՝ մեկ դասակին մեկ դասասենյակ հաշվարկով, որոնք նաև հանդիսանալու են պարապմունքների նախապատրաստման սենյակներ:

Լինելու են առանձին կենցաղային սենյակ, հանգստի և ժամանակի սենյակներ: Կանանց ստորաբաժանման տարածքում լինելու է առանձին ճաշարան, սպորտային դահլիճ, ակումբ և կանանց բուժկետ: Տարածքում նախատեսված է ունենալ առանձին սպորտային ավան և շարահրապարակ: Հրամանատարական հաստիք զբաղեցնող կանանց համար նախատեսվում են առանձին աշխատասենյակներ, խորհրդատվությունների, պարապմունքների պատրաստվելու և հանգստի սենյակներ՝ առանձին զուգարան և ցնցուղարան:» (*Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 13*)

Կանոնագրքի 167-րդ հոդվածում նշվում է, որ ի տարբերություն տղամարդ զինծառայողների՝ կին զինծառայողները տեղավորվում են մեկ հարկաշարքով մահճակալների դասավորություն ունեցող ննջարաններում:

Կարծում ենք, որ այս առումով տղամարդկանց և կանանց միջև դրված տարբերակումն անարդարացի է, և անհրաժեշտ է կիրառել միատեսակ մոտեցում: Ավելին, ներկա պայմաններում կանանց համար առանձին նման կարգավորումը կարող է գործել միայն նորաստեղծ, կանանց գումարտակի դեպքում, նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ այս ստորաբաժանումը համալրվելու է բացառապես կին զինծառայողներով:

Ներկայացված կարգավորումները փաստում են, որ պետությունը պարտավորություն է ստանձնել կին զինծառայողների համար ապահովել մշտական բնակության և կենցաղային պատշաճ պայմաններ: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է հաշվի առնել 2 կարևոր հանգամանք: Նախ՝ ՀՀ զինված ուժերի մշտական տեղակայման վայրերի շինությունները, առաջին հերթին՝ զորանոցները չեն կառուցվել միաժամանակ, որոշները ժառանգվել են խորհրդային տարիներից: Ուստի՝ զինված ուժերի բոլոր զորանոցները միանման տիպային կառույցներ չեն, հետևաբար՝ կին զինծառայողների համար չեն կարող ապահովել բոլոր անհրաժեշտ պայմանները: Խոսքը, առաջին հերթին, 20, 30 և ավելի տարիներ առաջ կառուցված շինությունների մասին է, քանի որ կանայք զինված ուժերում սկսել են ներգրավվել առավելապես վերջին մի քանի տարիների ընթացքում: Երկրորդ, 2020 թվականի Արցախյան պատերազմի և դրան հաջորդած ՀՀ տարածքում տեղի ունեցած ռազմական գործողությունների հետևանքով զինված ուժերի տեղաբաշխման առումով հսկայական փոփոխություններ են տեղի ունեցել:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության տեղեկատվական հարցմանն ի պատասխան հայտնել է, որ կանանց գումարտակի տարածքում նախատեսված չէ այլ զորամաս կամ ստորաբաժանում տեղակայել:

Բացի այդ, ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը տեղեկացրել է, որ կանանց գումարտակում մարտական պատրաստության և խնդիրների կատարման համար ծանր ռազմական տեխնիկա նախատեսված չէ և դրա վերանորոգման և սպասարկման համար կանանց հաստիքներ նախատեսված չեն, իսկ անձնակազմին ամրակցված սպառազինության խնամքն ու սպասարկումն իրականացվելու է զինծառայողի կողմից:

(Չավելված 1, Գրություն 14)

Բացի այդ, զինծառայողները ներգրավվում են նաև մարտական հերթապահության իրականացմանը և զորամասի մշտական տեղակայման վայրից դուրս իրականացվող զորավարժություններին:

Ուստի՝ թե՛ մարտական դիրքերում, թե՛ զորավարժության անցկացման վայրում կին զինծառայողների համար պետք է ապահովվեն նույն պայմաններն, ինչ զորամասում: Այսինքն՝ այդ վայրերը ևս պետք է կահավորված լինեն հանգստի առանձին սենյակով, առանձին զուգարանով, լոգանքի սենյակով և մյուս բոլոր անհրաժեշտ պայմաններով:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպության հարցմանը պատրասխանել է, որ «մարտական հերթապահությունը համարվում է մարտական խնդրի (առաջադրանքի) կատարում» և հավելել, որ «մարտական դիրքը՝ ինժեներական առումով կահավորված հատված է, որտեղ իրականացվում է մարտական առաջադրանքի կատարումը: Հաշվի առնելով այն, որ կին զինծառայողների ստորաբաժանումների ընդգրկումը մարտական հերթապահությանը նոր գաղափար է ՀՀ ՁՈւ-ում, իսկ մինչ այժմ առաջնագծում մարտական հերթապահության ընդգրկված են հիմնականում տղամարդ զինծառայողները, մարտական դիրքերում կանանց համար առանձնահատուկ պայմանների ստեղծման անհրաժեշտություն չի եղել: Մարտական խնդրի կատարումը չի տարանջատում կին զինծառայողներին՝ նրանց համար առանձնահատուկ պայմանների ստեղծմամբ:»

«Ինչ վերաբերում է զորավարժություններին, ապա դրանք ստորաբաժանումների դաշտային վարժվածության ձևերից են և անց են կացվում տարբեր տեսակներով, մարտի դաշտում, տարբեր եղանակային պայմաններում, օրվա ցանկացած ժամին, մարտական ներդաշնակմամբ և դաշտային վարժվածությունը կատարելագործելու, անձնակազմի բարոյակամային որակական հատկանիշները բարձրացնելու նպատակով, մարտական իրադրությանը առավել մոտեցված պայմաններում, անձնակազմի կոփման համար, ուստի չի նախատեսվում զինծառայողների համար տարանջատված (ավելի բարեկեցիկ) պայմանների ստեղծում:

Չորավարժարաններում կանանց ստորաբաժանումների համար նախատեսված է ունենալ միայն առանձին հանգստի վրաններ և զուգարաններ:» (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 13)

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները նույնպես նշում են դաշտային պայմաններում մարտական հերթապահության իրականացման համար առանձին պայմանների բացակայության մասին:

Ինչ վերաբերում է համազգեստ կրելուն, ապա ՁՈւ ՆԾ կանոնագրքի 71-րդ հոդվածի համաձայն՝ զինծառայողների համար սահմանվում են համազգեստի անհրաժեշտ տեսակներ: Չինվորական համազգեստ կրելու իրավունք ունեն բոլոր զինծառայողները, ինչպես նաև պահեստազորում կամ պաշտոնաթողության մեջ գտնվող քաղաքացիները, որոնք զինվորական ծառայությունից զորացրվել են զինվորական համազգեստ կրելու իրավունքով: Չինվորական համազգեստ կրում են ՀՀ պաշտպանության նախարարի կողմից հաստատված կանոնների խիստ համապատասխանությամբ: Չորամասի տարածքից դուրս հանգստի, արձակման կամ արձակուրդի մեջ եղած ժամանակ զինծառայողներին թույլատրվում է զինվորական համազգեստ չկրել:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները միանշանակ համակարծիք են, որ կին զինծառայողներին տրամադրվող համազգեստը հարմարավետ չէ:

Ինչ վերաբերում է նոր հագուստի ձեռքբերմանը, ապա հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ կին զինծառայողները հայտնում են, որ ՀՀ պաշտպանության նախարարության կողմից հատկացված հանդերձանքի մաշվելուց հետո մինչև իրային միջոցի տրամադրման հերթական ժամկետը, անձամբ են ձեռք բերում հագուստ, կամ վերանորոգում հինը:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները միանշանակ պնդում են, որ ծառայողական պարտականությունների կատարման ժամանակ կին զինծառայողները պահպանում են արտաքին տեսքին վերաբերվող բոլոր պահանջները: Կին զինծառայողներին ընդհանուր անձնակազմից տարբերվող համազգեստ չի առաջարկվում և չի թույլատրվում կրել:

Կին զինծառայողներին հատկացվող համազգեստի տրամադրման ժամկետների հարցի առումով ողջունելի է, որ ՀՀ կառավարության 14.10.2021 թվականի թիվ 1669-Ն որոշմամբ փոփոխության է ենթարկվել ՀՀ զինված ուժերի կին զինծառայողներին իրային ունեցվածքով ապահովման N 4 չափաքանակը, որով առանձին իրային միջոցների տրման ժամկետները կրճատվել են: Այնուամենայնիվ 2015 թվականի

դեկտեմբերի 3-ի թիվ 1457-Ն որոշման Ջետագոտությամբ պարզվել է, **որ հղի կին ծառայողների համար հատուկ հանդերձանք նախատեսված չէ**: Մինչդեռ, հղի կանանց համազգեստի հարմարավետության տեսանկյունից, հաշվի առնելով նաև այլ երկրների փորձը (օրինակ՝ Միացյալ Թագավորության) նպատակահարմար կլինի նրանց համար նախատեսել հատուկ համազգեստ:

ՉՅ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը հայտնել է, որ հղի կանանց համար որևէ համազգեստի տեսակ նախատեսված չէ: Բոլոր կին զինծառայողները, այդ թվում նաև հղի, կրում են միատեսակ (ամառային կամ ձմեռային դաշտային համազգեստ, ամենօրյա կամ շտաբային՝ կիսաշրջազգեստով) համազգեստ, որոնք հատկացվում են ՉՅ պաշտպանության նախարարության կողմից: Զինծառայողին նոր իրային միջոցներ հատկացվում են միայն մարտական խնդիր, ծառայողական կամ քաղաքացիական պարտքը կատարելու ժամանակ ոչ իր մեղքով կորած (փչացած) իրային միջոցների փոխարեն: *(Տե՛ս Չավելված 1, Գրություն 15)*

Անձնական կյանքի իրավունքը ենթադրում է հագուստի և արտաքին տեսքի ընտրության ազատությունը: Սակայն զինվորական ծառայության ընթացքում այս ազատությունը ևս սահմանափակվում է: Որպես ընդհանուր սկզբունք, կին զինծառայողի հագուստը և արտաքին տեսքը պետք է լինեն այնպիսին, որ չչեղի ու չխոչընդոտի հենց իրենց և մյուս զինծառայողների ծառայության պարտականությունների կատարումը, առավել վտանգի տակ չղնի զինծառայողի կյանքը և առողջությունը, հատկապես մարտական ծառայության ընթացքում:

Զինծառայության ընթացքում չի թույլատրվում կրել հագուստ, որը սահմանված ձևանմուշից տարբերվում է, ձևափոխված է, կարճացված (օրինակ՝ կիսաշրջազգեստը՝ ծնկից վերև), նեղացված և այլն, խիստ ընդգծում կամ ի ցույց է դնում մարմինը, սպորտային կամ երեկոյան ոճի է, հագնել կոշիկներ, որոնք սահմանված ձևանմուշից զգալիորեն տարբերվում են, մարզական ոճի են կամ հողաթափերի են նման, երկար չհավաքված կամ չկապված մազերով լինել, մազերը ներկել մի քանի տարբեր կամ արտասովոր գույներով, ունենալ շատ արտահայտիչ շպար (վառ գույներով դիմահարդարում, եղունգների լաք և այլն), գործածել չափից ավելի առատ օձանելիք կամ այլ հոտավետ քուրքներ, որոնք չափազանց զգալի կլինեն շրջապատող մարդկանց համար, ճչացող, մեծ, ծանր կամ քանակապես շատ զարդեր կրել:

Ձինծառայողները պատշաճ աշխատանքային միջավայր ապահովելու նպատակով կարևոր պայմաններից է նաև հիգիենայի կանոնների պահպանումը, որը ենթադրում է, որ զինծառայողները պետք է մաքուր պահեն մարմինը (դեմքը, ձեռքերը, մազերը, եղունգները և այլն) և համազգեստը (հագուստը և կոշիկները):

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները հայտնում են, որ զորամասերում առկա են հիգիենայի պահպանման պայմաններ: Մինչդեռ հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողներից ոմանք հայտնում են, որ հիգիենայի պայմանները բացակայում են, իսկ նրանցից մեկը նաև հայտնել է, որ պարագաները ստիպված են լինում տնից բերել: Ոմանք նշել են, որ զորամասերում առկա չեն առանձին սանհանգույցներ կանանց համար:

Ի դեպ հարցազրույցի մասնակից բոլոր տղամարդ զինծառայողները հայտնում են, որ բոլոր զինծառայողներն են ապահովված համապատասխան պայմաններով, որը ցույց է տալիս, որ տղամարդ զինծառայողները չեն գիտակցում կին զինծառայողների համար հատուկ պայմանների առկայության անհրաժեշտությունը:

ԵԳՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

1. Երեխայի խնամքի համար արձակուրդի ժամանակահատվածը սահմանափակող նշանակություն է ունենում կին զինծառայողներին հերթական զինվորական կոչում շնորհելու դեպքում և «Չինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքով չի հաշվարկվում զինվորական ստաժում:
2. Մեկ այլ խնդիր է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ մեկնած կին զինծառայողների ծառայության չվերադառնալու դեպքերը և դրանց պատճառները, որոնք վկայում են կանանց նկատմամբ կարծրատիպային վերաբերմունքի դրսևորումների մասին:
3. Չորանոցները ապահովված չեն հատկապես կին զինծառայողների համար արժանապատիվ ծառայության համար նվազագույն պայմաններով:
4. Խտրական վերաբերմունքը դրսևորվում է անգամ զինվորական համազգեստի ապահովման հարցերում: Չնայած, այս հարցում խնդիրներ ունեն նաև տղամարդ զինծառայողները:

Դ. ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՐԱԳԵԿՈՒՄ

«Կանայք, խաղաղություն, անվտանգություն» ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի ԳԱԾ իրականացումը և դրա վերաբերյալ իրազեկման մակարդակը ԳԳ գինված ուժերում գինձառայողների շրջանում

Չինված ուժերում կանանց արդյունավետ ներգրավվածությունը և հավասար հնարավորությունների ապահովումն իրականացնելիս կրթությունը և հանրային իրազեկումը ԳԳ կառավարության կողմից մշակված բոլոր ռազմավարական գործողություններում ունեցել են իրենց ուրույն տեղը:

Մասնավորապես, հատկանշական է, որ 2022 թվականին ընդունված երկրորդ ԳԳ ԳԱԾ-ը «Կանխարգելում» բաժնի ներքո առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձնում կրթական կարողությունների զարգացմանը՝ որպես «Նպատակ» նշելով *«Կրթական կարողությունների զարգացում, 1325 բանաձևի վերաբերյալ տեղեկատվության ներառում կրթական ծրագրերում»*, որին հասնելուն ուղղված միջոցառումների ցանկում նշված է. *«Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ուսումնական ծրագրերում ներառել պաշտպանության համակարգում կամ դրա հետ կապված ոլորտներում կանանց իրավունքների պաշտպանության, հավասար հնարավորությունների ապահովման թեմաներով դասընթացներ, ուսուցիչների վերապատրաստման դասընթացների մոդուլներում իրազեկող նյութերի ներառում»*, իսկ արդյունքային ցուցանիշն է *«ԳԳ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ծրագրերում համապատասխան դասընթացների, ուսումնական նյութերի և դասախոսությունների առկայություն Ռազմական բուհերի ուսումնական ծրագրերում համապատասխան դասընթացների, ուսումնական նյութերի և դասախոսությունների առկայություն Ուսուցիչների և պրոֆեսորադասախոսական կազմի վերապատրաստման դասընթացների մոդուլներում իրազեկող նյութերի առկայություն Մանկավարժական կազմի վերապատրաստման դասընթացների ծրագրերում իրազեկող նյութերի առկայություն»*-ը:

ԳԳ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունից փորձել ենք պարզել, թե արդյոք հանրակրթական ուսումնական ծրագրերում, մասնավորապես, դպրոցների ուսուցիչների, հատկապես «Ռազմագիտություն» առարկայի ուսուցիչների,

վերապատրաստման ծրագրերում ներառվել են ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի վերաբերյալ նյութեր, և եթե այո, ինչ ծավալով, ժամաքանակով և ինչ հաճախականությամբ:

ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարությունը տեղեկացրել է, որ նախարարության ենթակայությամբ գործող «Հանրապետական մանկավարժահոգեբանական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ը յուրաքանչյուր տարի «Հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների և ուսուցիչների օգնականների ներառող դասավանդման հմտությունների զարգացման ապահովում» միջոցառման շրջանակում կազմակերպում և իրականացնում է վերապատրաստումներ, այդ թվում՝ գենդերային բաղադրիչով, մասնավորապես՝ գենդերային բաղադրիչի ներառումը ուսուցիչների՝ ներառող դասավանդման կարողությունների շարունակական զարգացման համատեքստում, որը ներառում է գենդերացված ուսումնառություն և գենդեր-զգայուն, գենդեր-արձագանքող կրթություն, գենդերային խնդիրներ և օրենսդրական դաշտ: 2023 թ. վերը նշված թեմաներով շուրջ 132 դպրոցից վերապատրաստվել է 2266 ուսուցիչ, որոնցից 40-ը՝ ռազմագիտություն առարկայից: Վերապատրաստման ծավալը՝ 480 րոպե (*Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 16*):

Միևնույն ժամանակ ՀՀ ԳԱԾ-ը նախատեսում է նաև իրազեկման աշխատանքների իրականացում, որոնք ներառված է ԳԱԾ-ի «Մասնակցություն» բաժնում: Մասնավորապես, *«Չինված ուժերի տարբեր ստորաբաժանումներում կանանց ներգրավմանն ուղղված քաղաքականության խթանում»* նպատակին հասնելու համար նախատեսված միջոցառումն է *«Իրազեկվածության բարձրացում զինված ուժերում ծառայող կանանց դերի վերաբերյալ»*-ը, որի արդյունքային ցուցանիշն է *«Պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացներում կանանց ներգրավվածության խթանման համար համապատասխան մեխանիզմների ներդրում ՀՀ ռազմական ուսումնական հաստատություններում կին դիմորդների թվի ավելացում»*-ը:

ՀՀ զինված ուժերում կին զինծառայողների հետ ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի և դրա հիման վրա մշակված ՀՀ ԳԱԾ-ի մասին դասընթացների կամ այլ միջոցառումների իրականացման վերաբերյալ ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը հայտնում է, որ 2022 - 2024 թթ. ԳԱԾ շրջանակներում տեղական և միջազգային փորձագետների, ինչպես նաև կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների ներգրավմամբ պարբերաբար

իրականացվում են քննարկումներ, իրազեկման դասընթացներ 2016 անձնակազմի համար: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 17)*

Հատկանշական է, որ **չնայած ՀՀ պաշտպանության նախարարության այն հավաստմանը, որ իրականացվում են քննարկումներ, իրազեկման դասընթացներ, այնուամենայնիվ ՄԱԿ-ի 1325 բանաձևի գործողությունների ազգային ծրագրի մասին իրազեկման մակարդակը խիստ անբավարար է անգամ գործողությունների ազգային առաջին ծրագրի ընդունումից 5 տարի անց:**

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունից փորձել ենք պարզել, թե արդյոք ռազմական ուսումնական հաստատությունների ուսումնական ծրագրերում ներառվել են ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի վերաբերյալ ուսումնական նյութեր, և եթե այո, որ առարկայի շրջանակում և որքան ժամաքանակով: Կազմակերպությանը հայտնել են, որ ռազմական ակադեմիայում ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի վերաբերյալ ուսումնական նյութերը ներառված են «Մարդու իրավունքներ», «Միջազգային մարդասիրական իրավունք» և «Ռազմահրավական պատրաստություն» առարկաների ուսումնական ծրագրերում՝ վեց ակադեմիական ժամ: ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը նաև հավելել է, որ ՊՆ պաշտպանական ազգային հետազոտական համալսարանում մագիստրոսական և լրացուցիչ կրթական ծրագրերով նախատեսված Ռազմահումանիտար գիտությունների մոդուլի «Իրավունքի հիմունքները» դասընթացում ներառված են «Միջազգային իրավունք» թեմայի շրջանակներում՝ վեց ակադեմիական ժամ:

Կազմակերպության հարցին, թե արդյոք ՊՆ Պաշտպանական ազգային հետազոտական համալսարանն ունի կամ ունեցել է մասնակցություն զինված ուժերում կանանց իրավունքներին առնչվող իրավական ակտերի մշակման գործընթացում, ՀՀ պաշտպանության նախարարությունից հայտնել են, որ հետազոտական համալսարանը չի մասնակցել նշված գործընթացին: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 17)*

ՀՀ ՊՆ-ի պաշտոնական կայքէջում (www.mil.am) հասանելի են ինչպես ՀՀ զինված ուժերում ծառայության պայմաններին ծանոթացնելու նպատակ ունեցող, այնպես էլ բանակում առօրյան ներկայացնող հոլովակներ, որոնք ընդհանուր առմամբ ուղղված են բանակում ծառայությունը գրավիչ դարձնելուն:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը հայտնել է, որ հոլովակները պատրաստվում և հանրության առավել հասանելի են դարձնվում ոչ թե պետական բյուջեից, այլ միջազգային գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակներում ֆինանսական հատկացումներով: (Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 17)

Հարկ է ընդգծել, որ ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը որոշ քայլեր է ձեռնարկել կին զինծառայողների անձնական պատմությունների և փորձի, առօրյայի, ընտանիքի և ծառայության համատեղման, կին զինծառայողների տարբեր մրցաշարերում ունեցած հաջողությունների վերաբերյալ հոլովակներ պատրաստելու ուղղությամբ: Կին զինծառայողների մասնակցությամբ և նրանց մասին հոլովակներ պատրաստվել են նաև «Չինուժ» հաղորդաշարի շրջանակում: Այնուամենայնիվ, հարկ է արձանագրել, որ **ՀՀ պաշտպանության նախարարությանի պաշտոնական կայքի գլխավոր էջում և էջերում հիմանականում միայն տղամարդ զինծառայողների լուսանկարներ են տեղադրված, առավել ցանկալի է ապահովել նաև կին զինծառայողների մասնակցությամբ լուսանկարների առկայությունը ՀՀ ՊՆ պաշտոնական կայքի էջերում:**

ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության [միջոցառումների ծրագրում](#) նպատակ է սահմանվել զինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանության և բարեվարքության ամրապնդումը:¹¹ ՊՆ ՌՈՒՀ-ի Սպաների որակավորման բարձրացման կենտրոնում և հրամանատարա-շտաբային ֆակուլտետում նախատեսվել է ներդնել «Պատշաճ կառավարում և բարեվարքության ամրապնդում պաշտպանության և անվտանգության ոլորտներում» առարկայի վերանայված ծրագիրը, ինչպես նաև կանանց իրավունքների թեմաներով կազմակերպել դասընթացներ և ՉՈւ ստորաբաժանումներին քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների վերաբերյալ տրամադրել տեղեկատվական նյութեր: Որպես վերջնարդյունք՝ կառավարությունն ակնկալում է, որ կբարձրանա բարեվարքության և կոռուպցիայի կանխարգելման հարցերում անձնակազմի իրազեկվածության մակարդակը, զինված ուժերը համալրող սպաները մարդու իրավունքների վերաբերյալ կունենան բավարար գիտելիքներ, ծառայության ընթացքում դրանց պաշտպանությունը և ենթականերին դասավանդումը կունենա մուլտիպլիկատիվ արդյունք: Բացի այդ՝

¹¹ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ 2021-2026 ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԻ Ծ Ր Ա Գ Ի Ր: Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման: Էջ 357, կետ 11:

կբարձրանա մարդու իրավունքների խախտումների կանխարգելման, ինչպես նաև մարդու իրավունքների հիմնարար և երկրորդական իրավունքների վերաբերյալ անձնակազմի իրազեկվածության մակարդակը:

Ստացվում է, որ Ճրագրով նախատեսված միջոցառումներով հետապնդվում է իրազեկվածության բարձրացման նպատակ, սակայն բռնության դեպքերի հետազոտության, արտադատական քննության կառուցակարգերի ստեղծում կամ զարգացում նախատեսված չէ:

Ճրագրի [հիմնավորումներում](#), որպես առկա խնդիրների լուծում, առաջարկվում է ապահովել ՁՈւ անձնակազմի շարունակական կրթությունը մարդու իրավունքների վերաբերյալ, աշխատանքներ իրականացնել կին զինծառայողների և զինծառայողների կանանց խնդիրների վերլուծության, զինվորական միջավայրին նրանց արագ ինտեգրմանը խոչընդոտող պատճառների Յետազոտության ուղղությամբ:

Ի տարբերություն տղամարդ զինծառայողների, հարցազրույցի մասնակից կին զինծառայողներն առավել քիչ են իրազեկված զինված ուժերի կանոնակարգերի մասին: Բնական է, որ իրազեկման նման ցածր մակարդակը բացասական ազդեցություն կունենա կանանց ծառայողական առաջխաղացման վրա:

Հարցազրույցի մասնակիցների դիտարկմամբ զինված ուժերի կանոնակարգերի իրազեկման միջոցների շարքում գորամասերում հատուկ դասընթացների դերը բարձր չէ:

Միաժամանակ բավական բարձր է հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների իրազեկման մակարդակը Մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտի մասին, մինչդեռ զինծառայողները հայտում են, որ որևէ անգամ չեն դիմել ՄԻՊ-ին:

Մտահոգիչ փաստ է, որ հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները որպես կանոն չեն մասնակցել զինված ուժերում մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների միջազգային սկզբունքների ուսուցման վերաբերյալ որևէ դասընթացի: Միայն մեկ տղամարդ զինծառայող է հայտնել, որ շաբաթական մեկ անգամ տեսասահիկների միջոցով և քննարկումների ձևաչափով ներկայացվում է մարդու իրավունքների մասին՝ ըստ առանձին թեմաների:

Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, հակախտրականության և կանանց նկատմամբ բռնության արգելքի մասին իրազեկման դասընթացների վերաբերյալ հայտնում են հարցազրույցի մասնակցած թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների աննշան մասը:

Գործողությունների ազգային ծրագրով առաջարկվում է նաև մշակել ու ներդնել զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումների և կոռուպցիայի դեպքերի անսնունս հաղորդման (ազդարարման) ՏՏ հավելված, որը հնարավորություն կտա մի կողմից բարձրացնել զինծառայողների իրազեկվածության մակարդակը, մյուս կողմից՝ կանխարգելել բռնության դեպքերի աճը:¹²

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը 2023 թ. դեկտեմբերին տրամադրած տեղեկատվությամբ հայտնել է, որ ՀՀ ՊՆ և Եվրոպայի խորհրդի երևանյան գրասենյակի հետ համագործակցության շրջանակում մշակվել է ՏՏ ոլորտի հեռախոսային հավելվածի նախագիծը:

Ըստ պաշտպանության նախարարության, հավելվածն ունենալու է երկու ուղղություն՝ ՄԻՊ և ՊՆ, որոնցից մեկն ընտրելիս հավելվածի էջում բացվելու են նշված ուղղություններից յուրաքանչյուրին վերաբերող «պատուհան»: Այն իրենից ներկայացնում է ինտերակտիվ տեղեկատվական գործիք, որի միջոցով հավելվածից օգտվողները հնարավորություն կունենան ստանալ տեղեկատվություն, Պաշտպանության նախարարությունից և Մարդու իրավունքների պաշտպանից:

Հեռախոսային հավելվածի տեխնիկական նկարագրությունը և բովանդակությունը մշակվել է ԵԽ փորձագետների կողմից: Իրականացվել են քննարկումներ և որոշ անվտանգային նկատառումներից ելնելով գործընթացը դեռևս ավարտին չի հասցվել: Նախագծի լրամշակման աշխատանքներն ընթացքի մեջ են: *(Տե՛ս Հավելված 1, Գրություն 18)*

Հարցազրույցի մասնակիցներից փորձել ենք պարզել, թե արդյոք տեղյակ են ՀՀ զինված ուժերում ներդրվող մարդու իրավունքների խախտումների և կոռուպցիայի դեպքերի

անսնունս հաղորդման ՏՏ հավելվածի մասին և թե՛ արդյոք անսնունս հաղորդման

¹² Տե՛ս էջ 532, կետ1.2.

տարբերակը կնպաստի զինված ուժերում առկա խնդիրների բարձրաձայնմանը և լուծմանը:

Հարցազրույցի մասնակից թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների գերակշիռ մասը տեղյակ չէ նշված հավելվածի մասին: Միաժամանակ, հավելվածի մասին չիրազեկված թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողները գտնում են, որ այն կարող է արդյունավետ լինել զինված ուժերում մարդու իրավունքների տարբեր խախտումների կանխարգելման և նվազման տեսակետից:

Այնուամենայնիվ հարցազրույցի որոշ մասնակիցների կարծիքով այն կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ, քանի որ անանուն հավելվածը կարող է օգտագործվել ապատեղեկատվության նպատակով:

ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրերի իրականացման արդյունքում ակնկալվում է, որ ՌՌՀ-երի ունկնդիրների շրջանում կբարձրանա իրազեկվածությունը մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների միջազգային սկզբունքների վերաբերյալ, նրանք նաև ձեռք կբերեն և կզարգացնեն հմտություններ, որոնք կնպաստեն զինված ուժերում իրենց գործառույթների և պարտականությունների կատարման ընթացքում մարդու իրավունքների հարգմանը և պահպանմանը, ինչպես նաև ոչ կանոնադրային հարաբերություններից (իրավական կարգավորումները մերժելու մշակույթ և «քրեական արժեհամակարգի» վրա հիմնված վարքագծի դրսևորում) բխող վատ վերաբերմունքի դրսևորման դեպքերի կանխարգելմանը: Կբարձրանա զինված ուժերի անձնակազմի շրջանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ իրազեկության մակարդակը, կավելանա զինված ուժերի տարբեր ստորաբաժանումներում ներգրավված կանանց թվաքանակը:

Վերը նշված օրենդրական կարգավորումները և ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված գործողությունների պլանով նախատեսված միջոցառումներն ամբողջությամբ չեն կարող հակազդել զինված ուժերում բռնության, այդ թվում՝ սեռական բռնության բոլոր դեպքերին:

Հիմնավորման մեջ նշվում է, որ ծրագրերի իրականացման արդյունքում ակնկալվում է, որ ՌՌՀ-երի ունկնդիրների շրջանում կբարձրանա իրազեկվածությունը

մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների միջազգային սկզբունքների վերաբերյալ:

Ստացվում է, որ նախարարության գործողություններն ուղղված են միայն ներկա պահի դրությամբ ՌՌԲ-երում սովորողներին: Այս առումով հայտնի չէ, թե ինչ քայլեր են ձեռնարկում և ձեռնարկվելու ՌՌԲ-երն արդեն իսկ ավարտած և հիմնական ծառայության վայրեր նշանակված զինծառայողների մասով:

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունը Կազմակերպությանը հայտնել է, որ ՌՌԲ-ն ավարտած և հիմնական ծառայության վայրեր նշանակված զինծառայողների՝ մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների միջազգային սկզբունքների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման նպատակով ՀՀ պաշտպանության նախարարության և Եվրոպայի խորհրդի երևանյան գրասենյակի հետ համագործակցությամբ իրականացվում են դասընթացներ՝ ՁՈւ անձնակազմի համար: Ըստ ՊՆ-ի՝ զինծառայողների իրազեկվածության բարձրացման նպատակով ԵԽ համագործակցության շրջանակներում իրականացվել են մի շարք միջոցառումներ, մասնավորապես՝

- տպագրվել և զորամասերում փակցվել են մարդու իրավունքների վերաբերյալ տեղեկատվական պաստառներ,
- ձայնագրվել և ՉԼՄ-ներով ցուցադրվում են զինծառայողների իրավունքների և իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ կարճամետրաժ տեսահոլովակներ¹³
- տպագրվել և զորամասեր են առաքվել «Չինծառայողների քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքները», «Կանայք զինված ուժերում, եղիր իրազեկված», «Չինծառայող կանանց սոցիալական իրավունքները և երաշխիքները» վերտառությամբ տեղեկատվական ձեռնարկներ:

Բացի այդ, ըստ ՀՀ պաշտպանության նախարարության, Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ակադեմիայի սպաների որակավորման բարձրացման կենտրոնի կրթական ծրագրերում ներառված են մարդու իրավունքներին վերաբերող կրթական մոդուլներ՝ վերապատրաստման դասընթացներին ներգրավված զինծառայողների իրազեկվածության բարձրացման նպատակով: *(Հավելված 1, Գրություն 19)*

¹³ <https://www.youtube.com/watch?v=P7S8Eif3qfs> (2021 թ)

Հարցագրույցի մասնակից կին զինծառայողները հայտնում են վերապատրաստումների չմասնակցելու մասին, որը որպես ծառայողական առաջխաղացման խոչընդոտ արդեն նշվել է (էջ 35) :

Կարևոր է արձանագրել նաև, որ կին զինծառայողները ցանկություն ունեն մասնակցելու վերապատրաստումների:

ԵԳՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

1. Չինված ուժերի անձնակազմի համար չնայած կազմակերպվում են ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի և դրա հիման վրա մշակված ՀՀ ԳԱԾ-ի մասին դասընթացներ և միջոցառումներ՝ քննարկումներ, իրազեկման դասընթացներ, սակայն գործնականում ԳԱԾ-ի ընդունումից 5 տարի անց զինված ուժերի թե՛ կին, թե՛ տղամարդ զինծառայողների զգալի մասը տեղեկացված չէ դրանց մասին, ինչը նշանակում է, որ իրականացված իրազեկման աշխատանքները բավարար չեն կարող համարվել:

2. Չինվորական ծառայության գրավչության բարձրացման և մասնավորապես կին զինծառայողներին զինվորական ծառայության մեջ ներգրավման խթանման նպատակով զինված ուժերում կին զինծառայողների ներգրավվածությունը լուսաբանող նութերն ու լուսանկարները բավարար չափով չեն ներկայացված և տեսանելի չեն ՀՀ պաշտպանության նախարարության պաշտոնական կայքէջում:

3. Չինված ուժերում մարդու իրավունքների, կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, հակախտրականության, կանանց նկատմամբ բռնության արգելքի մասին թեմաների ուսուցումը գործնականում պարբերական բնույթ չի կրում ՀՀ զինված ուժերում: Իսկ ինչ վերաբերում է վերապատրաստման դասընթացներին, ապա կին զինծառայողները դրանցում ավելի քիչ են ներգրավվում քան տղամարդ զինծառայողները, ինչը ոչ միայն խտրական վերաբերմունքի դրսևորում է, այլև անմիջականորեն սահմանափակում է կին զինծառայողների ծառայողական առաջխաղացման հնարավորությունները:

4. Բացի այդ, մարդու իրավունքների և զինվորականան կանոնակարգերի չիմացության հետևանքով հաճախ խախտվում են զինծառայողների իրավունքները: Օրինակ, սահմանվածից առավել երկար ժամանակով զինվորական ծառայություն

իրականացնելու դեպքում օրենքով սահմանված հանգստյան տրամադրման մասին օրենքի դրույթի չտիրապետումը հանգեցնում է գերծանրաբերունված աշխատանքի իրականացմանը՝ առանց բավարար հանգստյան օրերի տրամադրման:

5. Միաժամանակ ողջունելի է զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումների և կոռուպցիոն դեպքերում անանուն հաղորդման SS հավելվածի ներդրման նախագիծը, որը զինծառայողների մեծամասնության կարծիքով կարող է նպաստել զինված ուժերում առկա խնդիրների բարձրաձայնմանը և լուծմանը:

ԱՈՍՁԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Մշակել կին զինծառայողների 6-ամսյա ծառայության համար անհրաժեշտ զինվորական պատրաստության ծրագրեր, զինվորական ծառայության կազմակերպումն ապահովող օրենսդրական կարգավորումները մշակելիս ապահովել ոլորտի մասնագետ կանանց անմիջական մասնակցությունը օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթի մշակման աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենսդրական փոփոխության նախագիծը ներկայացնել հանրային քննարկման:

2. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ զինծառայողների մեծամասնությունը զինվորական ծառայության է անցնում ֆինանսական խնդիրների լուծման նպատակով Կառավարությունը անհրաժեշտ ջանքեր պետք է գործադրի զինվորական ծառայության անցնելու այլ շարժառիթների խթանման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ զինվորական մասնագիտության գրավչությունը և հանրության շրջանում զինվորական ծառայության նկատմամբ հարգանքը բարձրացնելու ուղղությամբ:

3. Չինվորական ծառայության կազմակերպման վերաբերյալ կարգավորումներում պետք է կատարել անհրաժեշտ փոփոխություններ բացառելու համար խտրականության դրսևորումների հավանականությունն օրենսդրության մակարդակում (կանանց տրամադրվող զինատեսակների սահմանափակման հարցում, վերակարգի նշանակման գործընթացքում, տույժերի կիրառման տարբերակված մոտեցման հարցում): Գործադրել անհրաժեշտ ջանքեր՝ կրթական, պարբերական վերապատրաստման ծրագրերի միջոցով, կին զինծառայողների նկատմամբ առկա ակնհայտ խտրական մտածելակերպի, կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ:

4. Անհրաժեշտ փոփոխություններ կատարել նաև օրենսդրական կարգավորումներում առկա ձևակերպումներում և զինվորական կոչումներ զբաղեցնող զինծառայողների թվում չտարանջատել կանանց՝ «կին զինծառայող» ձևակերպմամբ:

5. Ձևավորել զինված ուժերում կին զինծառայողների իրավունքների, արժանապատվության պաշտպանությունն ապահովող իրավական երաշխիքներ, թե զինված ուժերում նրանց ներգրավման, թե զինվորական ծառայության ընթացքում: Այս տեսակետից կարևոր նշանակություն ունի զինված ուժերում բարեվարքության կանոնների ներդրումը, որոնց բացակայությունը՝ բացասաբար ազդելով տղամարդ զինծառայողների զինվորական ծառայության, զինվորական պարտավորությունների կատարման վրա, էլ ավելի բացասական ազդեցություն է ունենում կին զինծառայողների իրավունքների երաշխավորման և ծառայողական պարտականությունների կատարման վրա: Մասնավորապես, բարեվարքության կանոնների խիստ պահպանումը կարևոր նշանակություն ունի ենթակա-հրամանատար հարաբերություններում գոյություն ունեցող խնդիրները, կոռուպցիոն ռիսկերի դրսևորումները, հովանավորչությունը բացառելու հարցում:

6. Ստեղծել խտրականության դրսևորումների դեպքերով բողոքարկման արդյունավետ մեխանիզմներ՝ միաժամանակ խրախուսելով զինծառայողներին գործնականում կիրառել նման մեխանիզմները՝ իրավահավասարության խթանման նպատակով: Մասնավորապես, զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումների և կոռուպցիոն դեպքերում անանուն հաղորդման SS հավելվածի մշակմանը զուգանթաց երաշխավորել զինծառայողների իրազեկման բարձր մակարդակը՝ այն արդյունավետ կերպով կիրառելու համար:

7. Խթանելով կին զինծառայողների ծառայողական առաջխաղացմանը հնարավորությունները՝ նպաստել համակարգային և ռազմավարական ոլորտներում որոշումների կայացման գործընթացում կին զինծառայողների ներգրավվածության մակարդակի բարձրացմանը:

8. Երաշխավորել անկախ սեռից բոլոր զինծառայողների համար հավասար հնարավորությունների ստեղծումը ռազմական կրթության, մասնագիտական կարողությունների զարգացման վերապատրաստումներին մասնակցելու, ծառայողական առաջխաղացման համար՝ անկախ սեռային պատկանելությունից:

9. Օրենքով սահմանել երեխայի խնամքի համար արձակուրդի ժամանակահատվածը հերթական զինվորական կոչում շնորհելու համար հաշվի առնելու դրույթը, որը կխթանի կին զինծառայողների ծառայողական առաջխաղացմանն ու ներկայացվածությանը բարձր պաշտոններում:

10. Բացառել գործնականում առկա այն դեպքերը, երբ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ մեկնած կին զինծառայողներին հրամանատարները համոզում են չվերադառնալու ծառայության:

11. Բոլոր զինծառայողների համար ապահովել արժանապատիվ ծառայության նվազագույն պայմաններով՝ թե շենքային, թե կենցաղ-սպասարկման, թե հիգիենայի պահպանման:

12. Ձանքեր գործադրել բոլոր զինծառայողներին, այդ թվում նաև հղի կին զինծառայողներին հարմարավետ և որակյալ զինվորական համազգեստի տրամադրման ուղղությամբ:

13. Հաշվի առնելով ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի և դրա հիման վրա մշակված ՀՀ ԳԱԾ-ի մասին զինծառայողների իրազեկվածության ոչ բավարար մակարդակը՝ երաշխավորել իրազեկման դասընթացներին, միջոցառումներին, քննարկումներին բոլոր զինծառայողների պարբերական մասնակցությունը:

14. Չինված ուժերում իրականացնել մարդու իրավունքների, կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, հակախտրականության, կանանց նկատմամբ բռնության արգելքի մասին թեմաներով ուսուցում, որի շնորհիվ վերջիններս կկարողանան պաշտպանել իրենց իրավունքները զինվորական ծառայության հետ կապված տարբեր ոլորտներում:

15. ՀՀ պաշտպանության նախարարության պաշտոնական կայքէջում և այլ առցանց հարթակներում ապահովել զինված ուժերում կին զինծառայողների ներգրավվածությունը լուսաբանող նույնի (լուսանկարներ, տեսահոլովակներ, հոդվածներ, մամուլի հաղորդագրություններ) տեսանելիությունը, ինչը կնպաստի զինվորական ծառայության գրավչության բարձրացմանը թե կին, թե տղամարդ զինծառայողների շրջանում:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Հետազոտության շրջանակներում ՀՀ պաշտոնական կառույցներին ուղղված տեղեկատվության հարցումների և դրանց պատասխանների պատճենները.

ԳՐՈՒԹՅՈՒՆ 1



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐՏԱՔԻՆ ԳՐՈՒԹԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF ARMENIA

№ 1112/67227-23
21.12.2023

Էլ. փոստ՝ artovsesyan@mca.am
Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի
Վանաձորի գրասենյակի նախագահ
Արթուր Սաքունցին

Հարգելի՛ Արթուր Սաքունց,

Ի պատասխան Ձեր հարցման (ԱԳՆ մուտքագրվել է 19.12.2023թ.)՝ տեղեկացնում ենք, որ ՄԱԿ-ի Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն հորձողությունների ազգային ծրագրի մշտադիտարկումն իրականացնելու նպատակով դեռ առաջին ծրագրի իրականացումը մշտադիտարկելու նպատակով (2019-2021թթ.) ձևավորվել է և ներկայումս էլ գործում է միջգերատեսչական հանձնաժողով: Ինչ վերաբերում է հանձնաժողովի գործունեությանը, ապա այդ գործունեությունը լուսարանող մշտական կայքէջ գոյություն չունի, սակայն Հանձնաժողովի աշխատանքների մասին տեղեկատվություն է տրվում, երբ տեղի են ունենում միջգերատեսչական հանձնաժողովի անդամների մասնակցությամբ միջոցառումներ, քննարկումներ և այլն:

Օրինակ՝ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն» N1325 բանաձևի 20-ամյակին ընդառաջ լույս է տեսել այս թեմայով Հայաստանի Հանրապետության գործողությունների առաջին ազգային ծրագիրը ներկայացնող տեղեկատվական գրքուկը, որը նախապատրաստվել է Հանձնաժողովի անդամների կողմից:

Միևնույն ժամանակ հայտնում ենք, որ ներկայումս ՀՀ կառավարություն փոխանցելու նպատակով ԱԳՆ կողմից հավաքվում և ամփոփվում են տարեկան հաշվետվությունները: Հաշվետվությունները գնահատելու նպատակով կգործի աշխատանքային խումբ՝ ըստ առաջարկված ձևաչափի:

Հարգանքով՝

Իննա Բորգոյան
Լրատվության և հանրային դիվանագիտության
վարչության պետի պ/կ

Լրատվամիջոցներն ինչ կապի և հանրային
դիվանագիտության բաժին
Հեռ. 050620299



Գրասենյակ: Կապույտ 2, Փրկարարների հրամանատարի պալատի 9910 հաս. +374 (0) 120000, Ֆակս: +374 (0) 120042
Հասցե: Փրկարարների հրամանատարի պալատի 9910 հաս. Կապույտ 2, Փրկարարների հրամանատարի պալատի 9910 հաս. +374 (0) 120000, Էլ. փոստ: artovsesyan@mca.am



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«ՕԴ» 12 2023թ.
724510-Ք/18109

«ՀԵԼՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱԳԱՀ Ա. ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

Ի պատասխան 27.11.2023թ. Ձեր թիվ Ե/2023-27.11/790 գրության՝ կից Ձեզ ենք ներկայացնում հայցվող տեղեկատվությունը:

Առդիր՝ 1 թերթ:

Հարգանքով՝

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359[Է]
Date: 2023.12.07 16:57:18

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատարող՝ Է. Եսայան
Հտ.՝ 010294519

1. Ի՞նչ գործողություններ են կատարվել մինչև այժմ ծրագրի կատարման ուղղությամբ:

ՀՀ կառավարության 2022 թվականի հունիսի 2-ի N 803-Լ որոշմամբ հաստատված ՄԱԿ-ի N 1325 բանաձևի դրույթների իրականացման գործողությունների 2022-2024թթ. երկրորդ ազգային ծրագրի շրջանակներում իրականացվել են մի շարք իրազեկման միջոցառումներ, կրթական և վերապատարստման ծրագրեր, հետազոտություններ, ուսումնասիրություններ:

Միջոցառումները իրականացվել են ինչպես տեղական, այնպես էլ միջազգային գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակներում:

Հայաստանում ներդրվել է իգական սեռի քաղաքացիների՝ կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգ, իսկ ՊՆ N^o զորամասի կազմում ստեղծվել է կանանց վաշտ, որի համալրման գործընթացը ընթացքի մեջ է:

Քանի որ, իգական սեռի քաղաքացիների կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայության ինստիտուտը նոր է գործարկվում, այն առավել արդյունավետ դարձնելու նպատակով իրականացվում է այլ պետությունների փորձի և դրանով պայմանավորված մարտահրավերների ուսումնասիրություն:

Անվտանգության ոլորտի կառավարման ժնկյան կենտրոնը /DACF/ օգտագործելով իր փորձագիտական ցանցը՝ ս.թ. դեկտեմբերի 8-ին /ՊՆ-DACF համագործակցության շրջանակներում/ ՀՀ-ում կազմակերպելու է իգական սեռի քաղաքացիների զորակոչ իրականացնող երկրների /Ֆինլանդիա, Լիտվա, Նորվեգիա և Շվեյցարիա/ լավագույն փորձի ներկայացում:

2. Արդյո՞ք պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացներում ներգրավվել են կանայք:

Պաշտպանության ոլորտի քաղաքականության մշակման գործընթացներում ներգրավվում են նաև կանայք:

3. Արդյոք ձևավորվել է և գործում է միջգերատեսչական հանձնաժողով:

Երկրորդ ազգային ծրագրի միջոցառումների իրականացման վերաբերյալ հաշվետվողականությունն ապահովելու նպատակով, կառավարության սահմանված կարգով, Պաշտպանության նախարարությունը յուրաքանչյուր տարվա ավարտին հաշվետվություն է ներկայացնում Ծրագիրը համակարգող գերատեսչությանը՝ վերջինս ամփոփում և ներկայացնում է ՀՀ Կառավարությանը:

4. Ա՞րդյոք ձևավորվել է աշխատանքային խումբը:

Ծրագրի կատարման վերաբերյալ ներկայացված հաշվետվությունները գնահատելու նպատակով Ծրագրի մշակման նպատակով ձևավորված աշխատանքային խմբի կազմով անցկացվում են աշխատանքային քննարկումներ:

Աշխատանքային խմբի գործունեության վերաբերյալ մանրամասն տեղեկատվություն ստանալու համար անհրաժեշտ է դիմել Ծրագիրը համակարգող գերատեսչությանը:



« ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ » ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԳԱՀ
ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

№ 25. 12 2023թ.
ՊՅԿ 510-ՔԲ/ՔԶԿ

« ՀԵՆՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՐԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ » ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԳԱՀ
ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

Ի պատասխան ՀՀ պաշտպանության նախարարին ուղղված Ձեր՝ Ե/2023-11.12/822 զրույթյան՝ հայտնում ենք, որ ՀՀ ՁՈՒ տարբեր ստորաբաժանումները, կախված իրենց կիրառման խնդիրներից և կիրառման որոշումների առանձնահատկություններից, պատրաստությունն իրականացնում են տարբեր ուսումնական ծրագրերով:

Ճ ամիս պատրաստությունը ենթադրում է, որ նշված ժամանակահատվածում զինծառայողը պետք է տիրապետի ժամանակակից համագորային մարտի առանձնահատկություններին, իր պաշտոնամասնագիտական պարտականություններին, ինքնուրույն մարտի նախապատրաստվելու և մարտ վարելու կարգին, տեղանքի, եղանակի և օրվա տարբեր պայմաններում, հակառակորդի օդային հարձակման միջոցներից պաշտպանվելուն և քողարկմանը, հաստիքային զենքի նյութական մասին, հրաձգության կանոններին, կրակ վարելու ձևերին ու եղանակներին, համագորային կանոնադրությունների հիմնական դրույթներին, մարտական հերթապահության խնդիրներին և դրա իրականացման պարտականություններին, մարտական պատրաստության պարապմունքների և առօրյա կյանքում անվտանգության կանոններին, որից հետո կին զինծառայողների մոտ կձևավորվի հստակ պատկերացում ՀՀ ՁՈՒ-ում հետագա ծառայությունը շարունակելու կամ ՀՀ ՁՈՒ պահեստազոր արձակվելու վերաբերյալ:

Կին զինծառայողների համար Ճ ամսյա պատրաստության ծրագիր, որպես այդպիսին, չկա, նրանց պատրաստության գործընթացում առաջնորդվում են «Մոտոհրաձգային, հրաձգային (լեռնային) և տանկային զորամասերի (ստորաբաժանումների)» մարտական պատրաստության ծրագրով, որը նախատեսված է մեկ ուսումնական տարվա համար: Ծառայության ընդգրկված կին զինծառայողների պատրաստությունն իրականացվում է երկու փուլով՝

- 1-ին փուլով կին զինծառայողների հետ 25 օր անցկացվում են նորակոչիկների նախնական զինվորական պատրաստության պարապմունքներ, որից հետո զինծառայողներն ընդունում են զինվորական երդում,
- 2-րդ փուլով, հաշվի առնելով զինծառայողների մտավոր, ֆիզիկական պատրաստության որակները և առողջական սահմանափակումները, կատարվում է մասնագետների

ընտրություն, զինժառայողները նշանակվում են համապատասխան հաստիքների, որից հետո, համաձայն պատրաստության ծրագրի, իրականացվում են պարապմունքներ:


Կանանց գումարտակի պատրաստության ծրագրում մյուս ծրագրերի համեմատ էական տարբերություններ չկան (բացառությամբ դասամիջոցների ժամերի՝ ավելացված է 5 ռոպեով, 10-ի փոխարեն՝ 15 ռոպե):

Կանանց ուսումնական ծրագրում մյուս ծրագրերի համեմատ ավելացված կամ պակասեցված բաղադրիչներ չկան: Հաշվի առնելով կանանց ֆիզիոլոգիական հատկանիշները՝ ՀՀ ՁՈՒ կին զինժառայողների համար, համաձայն «Ֆիզիկական պատրաստության հրահանգի», նախատեսված են համապատասխան չափորոշիչներ:

Այո, արդեն իսկ մշակվել և քննարկման փուլում է գտնվում «ՀՀ ՁՈՒ ներքին ծառայության կանոնագիրք» և «ՀՀ ՁՈՒ կայազորային ու պահակային ծառայության կանոնագիրք» ՀՀ օրենքներում լրացումների և փոփոխությունների փաթեթը, որպեսզի դրանք համապատասխանեցվեն կանանց համար կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայությանը:

Հարգանքով՝

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359
Date: 2023.12.25 12:34:23

Կատ.՝ Ն. Բաղդանյան
Հեռ.՝ 010 29-44-07



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

« 18 . 01 2023թ.
ՊՑԱՆՈ-ԳՊ 8223

Հելսինկյան Քաղաքացիական Ասամբլեայի
Վանաձորի գրասենյակ
կազմակերպության նախագահ
Արթուր Սաքունցին


Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

ՀՀ պաշտպանության նախարարին հասցեագրված Ձեր գրության վերաբերյալ հայտնում ենք, որ ՀՀ զինված ուժերում զինծառայողների ֆիզիկական պատրաստությանը զբաղվելու գործընթացը կանոնակարգված է ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2021թ. ապրիլի 14-ի N322 հրամանով հաստատված «ՀՀ ՁՈՒ ֆիզիկական պատրաստության հրահանգ»-ով (այսուհետ՝ Հրահանգ): Հրահանգով սահմանված է, որ ստորաբաժանումների բոլոր զինծառայողները (այդ թվում կին զինծառայողները) շաբաթական 2 րց 3 ժամ մասնակցում են ֆիզիկական պատրաստության ուսումնական պարապմունքներին՝ վաշտի շաբաթական դասացուցակի համաձայն և, ևս 2 ժամ, երեքշաբթի և հինգշաբթի օրերին՝ երեկոյան սպորտ-մասսայական միջոցառումներին: Ստորաբաժանումների կազմերից դուրս սպայական, ենթասպայական և պայմանագրային կազմերի բոլոր զինծառայողների համար ծառայողական ժամանակահատվածում սահմանված են շաբաթական 3 անգամ ֆիզիկական պատրաստության պարապմունքներ՝ անկախ զինծառայողի սեռից և տարիքից: Հավելյալ նաև, որ յուրաքանչյուր տարի ՀՀ զինված ուժերում անցկացվում են 8-ից 10 մարզական և ռազմամարզական միջոցառումներ՝ կին-զինծառայողների ակտիվ ներգրավմամբ, ովքեր հաջողությամբ և պատվով ներկայացնում են ՀՀ զինված ուժերը միջազգային մրցահարթակներում:

Հարգանքով՝

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Էլ. փոստ՝ Ա. Դավթյան
Հեռ.՝ 010 29-43-63

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359 
Date: 2023.12.22 17:20:48



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«18» 12 2023թ.
ՊԱ/ԵՊ-ԳՔ/8495

«Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի
Վանաձորի գրասենյակ» կազմակերպության
նախագահ

Արթուր Սաքունցին

Հասցե՝ 2001 Հայաստանի Հանրապետություն,
Վանաձոր, Տիգրան Մեծի պողոտա 59

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

Ի պատասխան ՀՀ պաշտպանության նախարարին ուղղված Ձեր 2023 թվականի դեկտեմբերի 11-ի Ե/2023-11.12/824 գրության՝ հայտնում եմ, որ ներկա-
յումս մշակման փուլում են գտնվում ՀՀ ՁՈՒ ներքին ծառայության և ՀՀ ՁՈՒ
կայազորային ու պահակային ծառայությունների կանոնադրքերում փոփոխու-
թյունների կատարման նախագծերը, որոնց շրջանակներում հաշվի կառնվեն նաև
Ձեր գրությամբ բարձրացված հարցերը:

12/18/2023

X 
ՏԻԳՐԱՆ ՆԱՐԵԲՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703820292

/Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատ.՝ Հ.Պետրոսյան
Հեռ.՝ 010 29-44-73



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«18» 01 2023թ.
ՊՔ/1510-Գ/18726

«ՇԵՆՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄՐԵԱՑԻ
ՎԱՆԱՁՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԿԱԿ
ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունում ուսումնասիրվել է կին զինծառայողների նկատմամբ կարգապահական տույժեր չկիրառելու վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելու մասին ս.թ. դեկտեմբերի 11-ին Ձեր կողմից ՀՀ պաշտպանության նախարարին ուղարկված Ե/2023-11.12/816 գրությունը:


Հայտնում եմ, որ կին զինծառայողների նկատմամբ «Ձորամասի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակուրդի գրկում» և «Հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում» կարգապահական տույժերի կիրառման սահմանափակումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ նշված տույժերը ենթակա են կիրառման միայն պարտադիր զինծառայողների նկատմամբ, սակայն այս պահի դրությամբ (ներառյալ 2023թ. հունիսին ընդունված՝ իզական սեռի քաղաքացիների կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչը սահմանող ՀՕ239-Ն օրենքի շրջանակներում) ՀՀ զինված ուժերում կամավոր հիմունքներով պարտադիր զինվորական ծառայություն անցնող իզական սեռի քաղաքացիներ չկան:

Ինչ վերաբերում է «Կարգապահական վաշտ ուղարկելը» կարգապահական տույժը չկիրառելուն, հաշվի առնելով ՁՈՒ պայմանագրային զինծառայության մեջ գտնվող կին զինծառայողների ընտանեկան պայմանները, այդ թվում՝ անչափահաս երեխաների առկայությունը, նպատակահարմար չի գտնվել նշված տույժի կիրառումը նրանց նկատմամբ:

Հայտնում ենք նաև, որ կամավոր հիմունքներով իզական սեռի քաղաքացիների պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգի հետագա ընդլայնման արդյունքներով քննարկման առարկա կդառնա նաև նրանց մասով ՀՀ ՁՈՒ կարգապահական կանոնագրի փոփոխությունների հարցը:

Հարգանքով՝

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359
Date: 2023.12.22 17:23:10

Կատ.' Ն. Բաղդանյան
Հեռ.' 010 29-44-07



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

24.12.2023թ.
974/510-Մ/8830

«ՇԵՆՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄՔԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԳԱՀ
ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունում ուսումնասիրվել է կանանց համար ծառայության առանձնահատկությունների խնդիրների վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելու մասին ս.թ. դեկտեմբերի 11-ին Ձեր կողմից ՀՀ պաշտպանության նախարարին ուղարկված Ե/2023-11.12/820 գրությունը: Հայտնում ենք, որ կադրային քաղաքականության սահուն վարման ուղղությամբ մշտապես տարվում են համապատասխան աշխատանքներ կին զինծառայողների պատրաստվածության վերաբերյալ՝ ըստ մասնագիտությունների:

Կին զինծառայողին հղիության և ծննդաբերության, ինչպես նաև երեխայի խնամքի համար տրվող արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածի ընթացքում պաշտոնի պարտականությունների ժամանակավոր կատարումը կազմակերպվում է համաձայն «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի դրույթների:

Ներկայումս ՀՀ զինված ուժերում պայմանագրային զինվորական ծառայության են ներգրավված ռազմական կրթությամբ կին զինծառայողներ, և յուրաքանչյուր ուսմանական տարում ավելանում է ռազմական ուսումնական հաստատություն ընդունվելու ցանկություն հայտնած իգական սեռի ներկայացուցիչների թվաքանակը:

Կամավոր հիմունքներով զինվորական ծառայություն անցնելու համար դիմած իգական սեռի ներկայացուցիչներին, կենսաբանական առանձնահատկություններով պայմանավորված, անձնական հիգիենայի միջոցներով ապահովելու և/կամ չապահովելու հարցադրման վերաբերյալ հայտնում են, որ ՀՀ զինված ուժերի թիկունքի վարչության իրային ծառայության ծախսային ծրագրում ներառված են «Օճառ՝ ձեռքի», «Օճառա-ման», «Եղունգ կտրիչ», «Ածելի՝ մեկանգամյա օգտագործման», «Սափրվելու փրփուր», «Խոզանակ՝ ատամի» և «Ատամի մաժուկ» հիգիենայի պարագաները, որոնք հատկացվում են ըստ անհրաժեշտության, անկախ սեռական պատկանելությունից:


ՀՀ զինված ուժերի զինծառայողներին իրային միջոցներով ապահովման կարգը կանոնակարգող ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2021 թվականի մայիսի 25-ի N510

հրամանում ներառված չափաքանակները որևէ կերպ չեն կանոնակարգում անհատապես կին գինձառայողներին անձնական հիգիենայի պարագաների հատկացումը:

Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ զորամասային օղակում գինեկոլոգիական ծառայությունների մատուցում չի իրականացվում, դրանք իրականացվում են ռազմաթշկական հաստատություններում (հոսպիտալներում):

Հարգանքով՝

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359
Date: 2023.12.26 17:54:00

Կատ.' Ն. Բաղդանյան
Հեռ.' 010 29-44-07



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«18» 12 2023թ.
ՊՅՄՏՕ-ՔԻՂՏԻԳ

«Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի
Վանաձորի գրասենյակ» կազմակերպության
նախագահ

Արթուր Սաքունցին

Հասցե՝ 2001 Հայաստանի Հանրապետություն,
Վանաձոր, Տիգրան Մեծի պողոտա 59

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

Ի պատասխան ՀՀ պաշտպանության նախարարին ուղղված Ձեր 2023 թվականի դեկտեմբերի 05-ի Ե/2023-05.12/809 գրության՝ հայտնում եմ, որ ներկայումս մշակման փուլում են գտնվում ՀՀ ՁՈՒ ներքին ծառայության և ՀՀ ՁՈՒ կայազորային ու պահակային ծառայությունների կանոնադրքերում փոփոխությունների կատարման նախագծերը, որոնց շրջանակներում հաշվի կառնվեն նաև Ձեր գրությամբ բարձրացված հարցերը:

12/18/2023

X

ՏԻԳՐԱՆ ՊԱՐՏՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703820292

/Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատ.՝ Ա.Գյուլումյան
Հեռ.՝ 010 29-44-73



« ԴԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

« 26 » 12 2023թ.
ՊՑ/510-ԿՔ/881Ժ

« ԿԵՆՏՐՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱՋՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ » ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱԳԱՀ
ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

« Կաշտպանության նախարարությունում ուսումնասիրվել է կին զինծառայողների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելու մասին ս.թ. դեկտեմբերի 11-ին Ձեր կողմից « Կաշտպանության նախարարին ուղարկված Ե/2023-11.12/819 գրությունը:

Հայտնում ենք, որ, որ թեև զինված ուժերին վերաբերող ոլորտային փաստաթղթերում առկա չեն կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքին առնչվող կարգավորումներ, սակայն « Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին » ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի դրույթները տարածվում են նաև « Կինված ուժերի կին զինծառայողների վրա:


Ինչ վերաբերում է կին զինծառայողների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի դեպքերի վիճարկմանը, տեղեկացնում ենք, որ ՊՆ Մարդու իրավունքների և բարեվարքության կազմակերպման կենտրոնում գործում է ՊՆ « Թեժ գիծ » ծառայությունը, որին զանգահարում են նաև կին զինծառայողներ: Կին զինծառայողների նկատմամբ ենթադրյալ խտրականության դրսևորումների վերաբերյալ յուրաքանչյուր ահազանգ ուսումնասիրվում է Կենտրոնի անձնակազմի և Պաշտպանության նախարարի՝ կին զինծառայողների հետ տարվող աշխատանքների գծով օգնականի կողմից, անհրաժեշտության դեպքում նրանք հրավիրվում են Կենտրոն: Ստացված տեղեկատվության հաստատման դեպքում խնդիրը և լուծման վերաբերյալ առաջարկները զեկուցվում են ըստ վերադասության և ընթացքավորվում են:

Պայմանագրային զինծառայողներին (այդ թվում նաև կին զինծառայողներին) պաշտոնի նշանակելու կարգը և պայմանները կանոնակարգվում են « Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին » ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածի դրույթներով և ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2018 թվականի դեկտեմբերի 17-ի թիվ 1550-Լ հրամանով, իսկ առաջին և հերթական զինվորական կոչումները շնորհվում համաձայն նշված օրենքի 11-15-րդ հոդվածների և ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2018 թվականի դեկտեմբերի 17-ի թիվ 1551-Լ հրամանի պահանջների:

0044, ԵՐԵՎԱՆ, ԲՍԳՐԵՎԱՆՑԻ 5, ՀԵՂ.՝ (+374 10) 29 44 39, ԶԱԲԱ՝ (+374 10) 66 32 31

Հարգանքով՝

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359 
Date: 2023.12.26 16:29:38

Կատ.' Ն. Բաղդանյան
Հեռ.' 010 29-44-07



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

№ 12 2023թ.
ՊՁ/510-ՅԲ/8106

ՀԵԼՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱՁՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱԳԱՀ Ա. ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ
ք. Վանաձոր, Տիգրան Մեծ 59,
info@hcav.am; Հեռ.՝ +374 322 42268

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

Ի պատասխան Ձեր (ՀՀ ՁՈՒ-ում կին զինծառայողների վերաբերյալ Ե/2023-28.11/79) գրության՝ ստորև տրամադրում ենք պահանջվող տեղեկատվությունը.


ՀՀ զինված ուժերի պայմանագրային զինծառայողների ընդհանուր թվաքանակում կին զինծառայողների թվաքանակը կազմում է 5,3%

- 1) սպայական կազմում - 6,4%,
- 2) ավագ սպայական կազմում - 1%,
- 3) կրտսեր սպայական կազմում - 5%,
- 4) ավագ ենթասպայական կազմում - 32%,
- 5) կրտսեր ենթասպայական կազմում - 6,8%,
- 6) շարքային կազմում - 5%,
- 7) խաղաղապահ քրիզադոմ - 6,6%,
- 8) Երևանում տեղաբաշխված զորամասերում - 14,2%,
- 9) մարզերում տեղաբաշխված զորամասերում - 3,5%:

Հարգանքով՝

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատարող՝ փոխգնդապետ Վ. Աթայան
հեռ.՝ 010 21 44 64

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359 
Date: 2023.12.07 16:49:18

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՄԱՏՐԵՆՑԱԻ ԳՐԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԱԿՏԻ ՎԵՐԱԿԱՆՈՒՄԻ ԳՐԱՄԵՆՅԱԿԻ ՆԱԾԱԳԱՀ Ա. ՄԱՐԿՐՅԱՆ

Ձև N 505

«25» 05 2023 թվական

Հարգելի պարոն Մարանգ

Ի պատասխան 05.05.2023 թվականի Լ/2023 05.05/263 «ՀՀ ՊՆ» Վ. Սարգսյանի սնկան ռազմական համալսարան 2018-2022 թվականներին իզական սեռի կարսամտների ընդունկրոյան թվաքանակի վերաբերյալ՝ Ձեր պրոքյան հարյունում են, որ 2018 թվականին ռազմական համալսարան ընդունկած կորսամտների 1.6% ը համըիսացկ են իզական սեռի ներկայացուցիչներ, 2019 թվականին՝ 2.2%-ը, 2020 թվականին՝ 5.05% ը, 2021 թվականին՝ 3.7%-ը, 2022 թվականին՝ 1.7% ը:

2022 թվականին ավարտած կորսամտների 1.3 %-ը համըլուացկ են իզական սեռի ներկայացուցիչներ: 2022 թվականին ավարտած իզական սնակ ներկայացուցիչներնց ուսուը սնակարտ թուած կորսամտներ չենը ունեցկ:

Հարգանքով

ՀՀ ՊՆ Վ. ԱՄԻԳՍՅԱՆԻ ԱՆՎԱՐ, ՈՒՅՈՒՄԱԿԱՆ ՀԱՄԱՍԱՐԿՆԻ ՊԵՏ

գնրապետ

Ա. ԵՐՈՅԻՆ



ՀԵՆՐԻԿՅԱՆ ԶԳՎԱԶԱՅՈՒԿՈՒՆ ՄԱՍՈՒԼԵԱՅԻՎԱՆԱԳՈՐԻ
ԳՐՈՒՄՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԱՀ Է. ՄԱՐԿՈՍՅԱՆ

Հարգելի պարան Սպարտակ

Ի պատասխան 11.12.2023 թվականի Կ/2023 11.12/23 Ձեր գրության հարձույն էմ, որ 2020-2022 թթ. իգական սեռի Հերիկայուցիլների շաճառոււմնոմյան ծառուտուրյուննր էիմիւրյան ցուցանիշների նվազումը կապված է եղել մի շարք օրյեկտիվ և սուրյեկտիվ պատճառներից: Ի աւարիւրյուն սակայն նախորդ տարիների 2023-2024 ուսումնական տարւոմ ՀՀ ՊՆ Վ. Մարգարյանի ունկան շագնայան տիւրիմյա ընկունված կորստնումնր: 16 առկոր կանդիսանում եմ իգական սեռի նկյիայացուցիլնր, ինչը հաճատում է, որ ժազմատումնակում հաստատոթյուններ ընկունվող աղյիլ կորսանանկի թիվը ետկան ս.ճ է կրանցիլ:

Հարգանքով

ՀՀ ՊՆ Վ. ՄԱՐԿՈՍՅԱՆԻ ԱՆՊՈՆ ՌԱԳՍԱԿԱՆ ՀՐԱՍՄՈՒԿԱՆԻ ՊԵՏ
ՁԵՂԱԿԻՄ Լ. ԵՐՈՍՆԻ





« ՀԱՅԵՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ »

« 25. 11. 2023թ.
03/510-2/18710 »

« ՀԵԼՍԻՆԿՑԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ
ԱՍՍՄԲԼԵԱՅԻ ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ »
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱԳԱՇ ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

« Հ ա ղ շ տ պ ան ո լ օ յ ան ն ա խ ա Ր ար ո լ յ ո լ մ ո լ ու ու մ ն ա ս ի Ր վ ել է ս .թ . ն ո յ ե մ ք եր ի 28-ին Ձ եր կողմից Հ Հ պ ա ղ շ տ պ ան ո լ օ յ ան ն ա խ ա Ր ար ի ն ու ղ ղ վ ա ժ Ե / 2023-28.11/793 գր ո Վ յ ո լ ն ք :

Ն եր կ յ ա յ ց վ ա ժ հ ա Ր ց ա դ ու մ ն եր ի վ եր ա բ եր յ ալ հ ա յ տ ու մ ե ն ք հ ե տ կ յ ալ ք :

Ը ն դ ի հ ա ն Ր ա Վ ե ն ս , բ ոլ ղ ղ զ ղ Ր ա մ ա ս եր ու մ պ ա յ մ ա ն ա գ Ր ա յ ի ն կ ի ն գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ն եր ղ ծ ա ո ա յ ո լ յ ո լ ն ի Ր ա կ ա ն ա ց ն ու մ ե ն ի ն չ պ ե ն ա Ր ա կ ա ն ս ե ո ի գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ն եր ղ , ի ն չ ո Վ էլ պ ա յ մ ա ն ա վ ի Ր վ ա ժ է վ եր ք ի ն ն եր ի ս զ ղ Ր ա մ ա ս եր ու մ ա ո ա ն ծ ի ն ս ե ն յ ա կ ո Վ կ ա մ ն ն ց ա ս ե ն յ ա կ ո Վ ա պ ա հ ո Վ ա ժ չ ի ն ե լ ղ : Պ ա Ր ա պ մ ո ն ք ն եր ի ն ն ա խ ա պ ա տր ա ս ո Վ ե լ ու , խ ղ ղ ի ղ դ ակ ց ո Վ յ ո լ ն եր ի և ժ ա մ ա ն ց ի ս ե ն յ ա կ ն եր ի ց կ ի ն գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ն եր ն օ գ տ Վ ու մ ե ն ը ն դ ի հ ա ն ու Ր հ ի մ ո ն ք ն եր ո Վ , ի ն չ պ ե ն ա Ր ա կ ա ն ս ե ո ի գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ն եր ղ ՝ հ ա շ Վ ի ա ո ն ե լ ո Վ , ո ղ զ ղ Ր ա մ ա ս եր ու մ ջ կ ա ն մ ի ա յ ն կ ի ն գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ն եր ո Վ հ ա մ ա Ր վ ա ժ ս տ ղ Ր ա ք ա ժ ա ն ու մ ն եր :

Մ ի ա յ ն կ ի ն գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ն եր ո Վ հ ա մ ա Ր վ ղ ո ղ ս տ ղ Ր ա ք ա ժ ա ն ու մ ղ զ ղ Ր ա մ ա ս ի տ ա Ր ա ժ ք ու մ ա պ ա հ ո Վ վ ե լ ու է կ ե ն ց ա դ ա յ ի ն բ ոլ ղ ղ պ ա յ մ ա ն ն եր ո Վ չ ղ ղ ղ գ ի ն ծ ա ո ա յ ո լ ղ տ Ր ա մ ա դ ղ Վ ե լ ու է մ ե կ ա ո ա ն ծ ի ն ս ե ն յ ա կ ՝ ի ղ կ ո մ ո ն ա Վ կ ե ն ց ա դ ա յ ի ն բ ոլ ղ ղ պ ա յ մ ա ն ն եր ո Վ , ա ո ա ն ծ ի ն լ վ ա ց ա Ր ա ն ո Վ , զ ղ ո գ ա Ր ա ն ո Վ և ց ն ց ո լ ն եր ո Վ , ս ե ն յ ա կ ն եր ու մ լ ի ն ե լ ու ե ն ա ո ա ն ծ ի ն պ ա հ ա Ր ա ն ն եր ՝ հ ա ն դ եր ծ ա ն ք ի և ա ն ծ ն ա կ ա ն ի ղ եր ի հ ա մ ա Ր : Ա մ ե ն հ ա Ր կ ու մ լ ի ն ե լ ու ե ն դ ա ս ա ս ե ն յ ա կ ն եր ՝ մ ե կ դ ա ս ա կ ի ն մ ե կ դ ա ս ա ս ե ն յ ա կ հ ա շ Վ ա Ր կ ո Վ , ո ղ ղ ո ն ք ն ա և հ ա ն դ ի հ ա ն ա լ ու ե ն պ ա Ր ա պ մ ո ն ք ն եր ի ն ա խ ա պ ա տր ա ս ո մ ա ն ս ե ն յ ա կ ն եր :

Լ ի ն ե լ ու ե ն ա ո ա ն ծ ի ն կ ե ն ց ա դ ա յ ի ն ս ե ն յ ա կ , հ ա ն գ ս տ ի և ժ ա մ ա ն ց ի ս ե ն յ ա կ ն եր :

Կ ա ն ա ն ց ս տ ղ Ր ա ք ա ժ ա ն ու մ ա ն տ ա Ր ա ժ ք ու մ լ ի ն ե լ ու ե ն ա ո ա ն ծ ի ն ճ ա շ ա Ր ա ն , ս պ ղ ղ տ ա յ ի ն դ ա հ ի ղ ճ , ա կ ու մ ք և կ ա ն ա ն ց բ ու Վ կ ե ո :

Տ ա Ր ա ժ ք ու մ ն ա խ ա տ ե ս վ ա ժ է ու ն ե ն ալ ա ո ա ն ծ ի ն ս պ ղ ղ տ ա յ ի ն ա վ ա ն և շ ա Ր ա հ Ր ա պ ա Ր ա կ :

Հ Ր ա մ ա ն ա տ ա Ր ա կ ա ն հ ա ս տ ի ք զ Ր ա դ ե ց ն ո ղ կ ա ն ա ն ց հ ա մ ա Ր ն ա խ ա տ ե ս վ ա ժ ե ն ա ո ա ն ծ ի ն ա շ ի ա տ ա ս ե ն յ ա կ ն եր , խ ղ ղ ի ղ դ ա տ Վ յ ո լ յ ո լ ն եր ի , պ ա Ր ա պ մ ո ն ք ն եր ի ն պ ա տր ա ս ո Վ ե լ ու և հ ա ն գ ս տ ի ս ե ն յ ա կ ն եր ՝ ա ո ա ն ծ ի ն զ ղ ո գ ա Ր ա ն և ց ն ց ո լ յ ա Ր ա ն :

Մ ա Ր տ ա կ ա ն հ եր ք ա պ ա հ ո լ յ ո լ ն ղ հ ա մ ա Ր վ ու մ է մ ա Ր տ ա կ ա ն խ ն դ ղ ի (ա ո ա ց ա դ ղ ա ն ք ի) կ ա տ ա Ր ու մ :

0044, ԵՐԵՎԱՆ, ԲՎԳՐԵՎԱՆՂԻ 5, ՀԵՐ՝ (+374 10) 29 44 39, ՖԱՐՄ՝ (+374 10) 66 32 34


Մարտական դիրքը՝ ինժեներական առումով կահավորված հատված է, որտեղ իրականացվում է մարտական առաջադրանքի կատարումը: Հաշվի առնելով, որ կին զինծառայողների ստորաբաժանումների ընդգրկումը մարտական հերթապահությանը նոր գաղափար է ՀՀ ՋՈՒ-ում, իսկ մինչ այժմ առաջնագծում մարտական հերթապահության ընդգրկվել են հիմնականում արական սեռի ներկայացուցիչներ, մարտական դիրքերում կանանց համար առանձնահատուկ պայմանների ստեղծման անհրաժեշտություն չի եղել:

Մարտական խնդրի կատարումը չի տարանջատում կին զինծառայողներին՝ նրանց համար առանձնահատուկ պայմանների ստեղծմամբ:

Զորավարժությունը՝ ստորաբաժանումների դաշտային վարժվածության ձևերից է և անց է կացվում մարտի տարբեր տեսակներով, մարտի դաշտում, տարբեր եղանակային պայմաններում, օրվա ցանկացած ժամին, մարտական ներդաշնակմամբ և դաշտային վարժվածությունը կատարելագործելու, անձնակազմի բարոյականային որակական հատկանիշները բարձրացնելու նպատակով, մարտական իրադրությանը առավել մոտեցված պայմաններում, անձնակազմի կոփման համար, ռատի չի նախատեսվում զինծառայողների համար տարանջատված (ավելի բարեկեցիկ) պայմանների ստեղծում:

Զորավարժարաններում կանանց ստորաբաժանումների համար նախատեսված է ունենալ առանձին հանգստի վրաններ և զուգարաններ:

Հարգանքով՝

Digitally signed by
HAMLET BATIKYAN 1905880359
Date: 2023.12.22 15:35:32

Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատ.՝ Ն. Բաղդանյան
Հեռ.՝ 010 29-44-07



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

« 16 » 12 2023թ.
ՊՊՄՍԽ-ՔՔ/ՅԿ 59

«ՀԵԼՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՄՄՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱՁՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱԳԱՀ ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունում ուսումնասիրվել է ՀՀ պաշտպանության նախարարին հասցեագրված Ձեր 2023 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՆԵ/2023-11.12/821 գրությունը:

Տեղեկացնում եմ, որ նախատեսված չէ կանանց գումարտակի տարածքում տեղակայել այլ զորամաս կամ ստորաբաժանում:

Կանանց գումարտակում մարտական պատրաստության և խնդիրների կատարման համար ծանր ռազմական տեխնիկա նախատեսված չէ:

Կանանց գումարտակի հաստիքացուցակներում ռազմական տեխնիկայի վերանորոգման և սպասարկման համար հաստիքներ նախատեսված չեն, իսկ անձնակազմին ամրակցված սպառազինության խնամքը և սպասարկումն իրականացվելու է տվյալ զինծառայողի կողմից:

12/13/2023

X

ՏԻԳՐԱՆ ԳՐԱՐԻԲՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703820292

/Հ. ՔԱՏԻԿՅԱՆ

Կատ.՝ Ն. Բաղդասյան
Հեռ.՝ 010 29 44-07

0044, ԵՐԵՎԱՆ, ՐԱԳՐԵՎԱՆԴԻ 5. ՀԵՌ.՝ (+374 10) 29 44 39, ԲԼՁՍ՝ (+374 10) 66 32 34



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«15» 12 2023թ.
ՊՁԿ/510-ԲԲ/83-96

«ՇԵՆՏԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄԱԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿԻ» ՆԱԽԱԳԱՀ
Ա. ՍԱՔՈՒՆՅԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց՝

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունում ուսումնասիրվել է 2023 թվականի դեկտեմբերի 11-ին ՀՀ պաշտպանության նախարարին հասցեագրված Ձեր գրությունը՝ հղի կին զինծառայողներին հասանելիք համազգեստների վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելու վերաբերյալ:

Ստորև ներկայացվում են պարզաբանումներ՝ համաձայն Ձեր կողմից ներկայացված հարցադրումների.

1. ՀՀ ՁՈՒ զինծառայողների՝ այդ թվում նաև կին զինծառայողների իրային ունեցվածքով ապահովման իրականացվում է ՀՀ պաշտպանության նախարարի 2021 թվականի մայիսի 25-ի N*510 հրամանի (այսուհետ՝ Հրաման) N*4 չափաքանակի համաձայն, որում ներառված չէ հատուկ հղի զինծառայողի համար որևէ համազգեստի տեսակ:

2. ՀՀ ՁՈՒ թուր կին զինծառայողները՝ այդ թվում նաև հղի, կրում են միատեսակ (ամառային կամ ծմեռային դաշտային համազգեստ, ամենօրյա կամ շտաբային համազգեստ (ամենօրյա և շտաբային համազգեստները կանայք կրում են կիսաշրջազգեստով)) համազգեստներ, որոնք ձեռք չեն բերվում սեփական միջոցներով, այլ հատկացվում են ՀՀ պաշտպանության նախարարության կողմից:

3. Անկախ սեռային պատկանելիությունից և ծառայողական պարտականություններից՝ թուր զինծառայողների կողմից պահպանվում են արտաքին տեսքին վերաբերող պահանջները:

4. Հրամանի ընդհանուր դրույթներ բաժնի 13-րդ կետի 2-րդ ենթակետի պահանջների համաձայն՝ առհասարակ զինծառայողին նոր իրային միջոցներ

հատկացվում են միայն մարտական խնդիր, ինչպես նաև ծառայողական կամ քաղաքացիական պարտքը կատարելու ժամանակ ոչ իր մեղքով կորած (փչացած) իրային միջոցների փոխարեն: Կին զինծառայողներին ընդհանուր անձնակազմից տարբերվող համազգեստ չի առաջարկվում և չի թույլատրվում կրել, իսկ իրային միջոցներով ապահովման բոլոր հարցերը կանոնակարգվում են Հրամանի պահանջներով:

12/15/2023

X 

ՏԻԳՐԱՆ ԴԱՐԻԲՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703820292

/Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատարող՝ մայոր Մ. Երամյան (ՀՀ ՁՈՒ ԹՎ), հեռ.՝ 1662 , (010)294347

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ,
ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ,
ՍՇԱԿՈՒՅԹԻ ԵՎ
ՍՊՈՐՏԻ
ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ



РЕСПУБЛИКА АРМЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ,
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА
REPUBLIC OF ARMENIA
MINISTRY OF EDUCATION, SCIENCE, CULTURE
AND SPORT
DEPUTY MINISTER

ՆԱԽԱՐԱՐԻ ՏԵՂԱԿԱԼ

0010, Երևան, Վ. Սարգսյան 3, Կառավարական տուն 2, Հեռ. /Tel.: +374 10 99 9600, ֆաքս /факс/fax (374 10) 52 73 43,
0010, Ерван, В. Саргсян 3, Дом правительства 2, 0010, V. Sargsyan 3, Government House 2, Yerevan, secretariat@esca.am, www.esca.am

N 02/09.1/37141-2023

**Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի
Վանաձորի գրասենյակի աստիճանական
կազմակերպության
նախագահ ԱՐԹՈՒՐ ՍԱՔՈՒՆՅԱՆ
էլ. հասցե՝ nmovsesyan@hcav.am**

Ի պատասխան Ձեր՝ 19. 12. 2023թ.
թիվ Ե/2023-19.12/871 գրույթի

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց

Տեղեկացնում եմ Ձեզ, որ 2021 թվականից սկսած ՀՀ
ԿԳՄՍ նախարարության ենթակայության մեջ գործող
ԸՀ անրապետական մանկավարժահոգեբանական
կենտրոնը պետական ոչ առևտրային
կազմակերպությունը յուրաքանչյուր տարի
ԸՀ անրակրթական դպրոցների ուսուցիչների և
ուսուցիչների օգնականների ներառող
դասավանդման հիմունքի վրա գրագրման
ապահովումը միջոցառման շրջանակում
կազմակերպում և իրականացնում է
վերապատրաստումներ, այդ թվում՝ գենդերային
բաղադրիչով, մասնավորապես՝ գենդերային
բաղադրիչի ներառումը ուսուցիչների՝ ներառող
դասավանդման կարողությունների շարունակական
գրագրման համատեքստում, որը ներառում է

- գենդերացված ուսումնառություն և գենդեր-
զգայուն, գենդեր-արձագանքող կրթություն,
- գենդերային խնդիրներ և օրենսդրական դաշտ:

Հավելեմ, որ 2023 թվականին վերը նշված թեմաներով
շուրջ 132 դպրոցից վերապատրաստվել է 2266 ուսուցիչ,
որոնցից 40-ը՝ ազգագիտություն և անարկայից:
Վերապատրաստման ծավալը՝ 480 րոպե է:

Invalid signature

ԱՐԱՔՍԻԱ ԱՎԱԿՅԱՆ

**ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝
ՍՎԱԶՅԱՆ**

Signed by: SVAJYAN ARAKSIA 6304780168

ԱՐԱՔՍԻԱ

Կատարող՝ Արմինե Բարսեղյան
Հանրակրթության վարչություն
հանրակրթական և արտոդպրոցական կրթություն

քաղաքականության մշակման և վերլուծության
բաժին . հեռ.՝ +374 10 599 619



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«18» 12 2023թ.
078/510-ՄԻԵ514

ՀԵԼՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՅԻՆԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ՀԿ-Ի ՆԱԽԱԳԱՀ
Ա. ԱԱՔՈՒՆՅԻՆ
info@hcav.am

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,
Ձեր 11.12.2023թ. Ե/2023-11.12/828 գրությունը պաշտպանության նախարարությունում ուսումնասիրվել է:
Կից տրամադրում եմ հայցվող տեղեկատվությունը:
Առդիր՝ 1 թերթ:

12/18/2023

X
ՑԻՐԱՆ ԴԱՐԻԹՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703820292

/Հ. ԲԱՏԿՅԱՆ

Կատարող՝ Ս. Սողոմոնյան
Հեռ. 010 294519

1. ՌՌԻՀ-ի ուսումնական ծրագրերում ներառված են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, հակախտրականության և կանանց նկատմամբ բռնության արգելքի մասին ուսումնական թեմաներ:
2. ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի վերաբերյալ ՊՆ ռազմական ակադեմիայում ուսումնական նյութերը ներառված են «Մարդու իրավունքներ», «Միջազգային մարդասիրական իրավունք» և «Ռազմաիրավական պատրաստություն» առարկաների ուսումնական ծրագրերում՝ վեց ակադեմիական ժամ: ՊՆ պաշտպանական ազգային հետազոտական համալսարանում մագիստրոսական և լրացուցիչ կրթական ծրագրերով նախատեսված Ռազմահումանիտար գիտությունների մոդուլի «Իրավունքի հիմունքներ» դասընթացում ներառված են «Միջազգային իրավունք» թեմայի շրջանակներում՝ վեց ակադեմիական ժամ:
3. Հարցը առաջարկում եմ ուղղել ԿԳՄՍ նախարարությանը:
4. ՀՀ կառավարության N 803-Լ որոշմամբ հաստատված ՄԱԿ-ի N 1325 բանաձևի դրույթների իրականացման գործողությունների 2022-2024թթ. երկրորդ ազգային ծրագրի միջոցառումների շրջանակներում տեղական և միջազգային փորձագետների, ինչպես նաև կանանց իրավունքների հիմնահարցերով զբաղվող տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների ներգրավմամբ պարբերաբար իրականացվում են քննարկումներ, իրազեկման դասընթացներ՝ ՁՈՒ անձնակազմի համար:
5. Տեղեկատվական հոլովակները պատրաստվում են միջազգային գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակներում և պետական բյուջեից հատկացումներ չեն կատարվում:
6. ՊՆ պաշտպանական ազգային հետազոտական համալսարանը չի մասնակցել զինված ուժերում կանանց իրավունքներին առնչվող իրավական ակտերի մշակման գործընթացներին, իսկ ՀՀ ՊՆ ՊԱՀՀ-ի կանոնադրությամբ ՁՈՒ-ում օրենսդրական քաղաքականությունները գիտականորեն հիմնավորելու գործառույթներ սահմանված չեն:



« ՀԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

« 15 » 12 2023թ.
112/510-94/8398

ՀԵԼՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՅԻՆԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱՁՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ՀԿ-Ի ՆԱԽԱԳԱՀ
Ա. ՍԱՔՈՒՆՅԻՆ
info@hcav.am

Հարգելի՛ պարոն Սաքունց,
Ի պատասխան Ձեր 11.12.2023թ. Ե/2023-11.12/817 գրության՝ տեղեկացնում եմ,
որ «Հաշտության նախարարության և եվրոպայի խորհրդի երևանյան
գրասենյակի հետ համագործակցության ծրագրի շրջանակում մշակվել է ՏՏ ոլորտի
հեռախոսային հավելվածի նախագիծը:

Հավելվածը ունենալու է երկու ուղղություն՝ ՄԻՊ և ՊՆ, որոնցից մեկն ընտրելիս
հավելվածի էջում բացվելու են նշված ուղղություններից յուրաքանչյուրին վերաբերող
«պատուհան»: Այն իրենից ներկայացնում է ինտերակտիվ տեղեկատվական գործիք,
որի միջոցով հավելվածից օգտվողները հնարավորություն կունենան ստանալ
տեղեկատվություն, ինչպես նաև իրականացնել հարցումներ՝ ուղղված
Պաշտպանության նախարարությանը (ՊՆ) և Մարդու իրավունքների պաշտպանին
(ՄԻՊ):

Հեռախոսային հավելվածի տեխնիկական նկարագրությունը և
քովանդակությունը մշակվել է ԵԻՎ փորձագետների կողմից: Իրականացվել են
քննարկումներ և որոշ անվտանգային նկատառումներից ելնելով գործընթացը դեռևս
ավարտին չի հասցվել: Ընթացքի մեջ է նախագծի լրամշակման աշխատանքները, որի
ավարտից հետո հնարավոր կլինի տրամադրել հայցվող տեղեկատվության
վերաբերյալ սպառիչ պատասխաններ:

12/15/2023

X
ՑԻՐԻԱՆ ԴԱՐԻՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703620292

/Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատարող՝ Ս. Սողոմոնյան
Հեռ. 010 294519



ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ

«18» 12 2023թ.
ՊՅԱԾ-ԲԲ/8528

ՇԵՆՏԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ
ՎԱՆԱԶՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ՀԿ-Ի ՆԱԽԱԳԱՀ
Ա. ԱԱՔՈՒՆՑԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Մաքունց,

Ի պատասխան 11.12.2023թ. Ձեր Ե/2023-11.12/818 գրության՝ տեղեկացնում եմ, որ ՌՈՒՀ-ն ավարտած և հիմնական ծառայության վայրեր նշանակված զինծառայողների՝ մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների միջազգային սկզբունքների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման նպատակով, ՀՀ պաշտպանության նախարարության և Եվրոպայի խորհրդի երևանյան գրասենյակի հետ համագործակցությամբ իրականացվում են դասընթացներ՝ ԶՈւ անձնակազմի համար: Զինծառայողների իրազեկվածության բարձրացման նպատակով են համագործակցության շրջանակներում իրականացվել են նաև մի շարք միջոցառումներ, մասնավորապես.

- ✓ Տպագրվել և զորամասերում փակցվել են մարդու իրավունքների վերաբերյալ տեղեկատվական պաստառներ:
- ✓ Զայնագրվել և ԶԼՄ-ներով ցուցադրվում են զինծառայողների իրավունքների և իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ կարճամետրաժ տեսահոլովակներ:
- ✓ Տպագրվել և զորամասեր են առաքվել «Զինծառայողների քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքները», «Կանայք զինված ուժերում. եղիր իրազեկված», «Զինծառայող կանանց սոցիալական իրավունքները և երաշխիքները», վերտառությամբ տեղեկատվական ձեռնարկներ:

0044, ԵՐԵՎԱՆ, ՔԱԳՐԵՎԱՆՈՒԻ 5, ՀԵՌ՝ (+374 10) 29 45 87, ԷԼ. ՓՈՍՏ՝ hamietbatikyan@mail.am

Բացի այդ, ՊՆ Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ակադեմիայի սպաների որակավորման բարձրացման կենտրոնի կրթական ծրագրերում ներառված են մարդու իրավունքներին վերաբերող կրթական մոդուլներ՝ վերապատրաստման դասընթացներին ներգրավված զինծառայողների իրազեկվածության բարձրացման նպատակով:

12/18/2023



ՏԻԳՐԱՆ ԴԱՐԻԲՅԱՆ

Հարգանքով՝ Signed by: GHARIBYAN TIGRAN 3703820292

/Հ. ԲԱՏԻԿՅԱՆ

Կատարող՝ Ս. Սողոմոնյան

Հեռ. 010 294519

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Հետազոտության իրականացման համար օգտագործված հարցաշարը.

Վին զինծառայողների հետ անցկացվող հարցազրույցի հարցաթերթ

Բարև Ձեզ, ես _____ եմ՝ «Հելսինկյան Քաղաքացիական Ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» հասարակական կազմակերպությունից:

Մենք իրականացնում ենք ուսումնասիրություն զինված ուժերում կանանց իրավունքների վիճակի վերաբերյալ: Ձեր մասնակցությունն այս հարցմանը կամավոր է, սակայն մեզ համար շատ կարևոր է Ձեր կարծիքը, քանի որ Ձեր անկեղծ պատասխանները մեծապես կնպաստեն ուսումնասիրության արդյունքների հուսալիությանը: Ձեր պատասխանները առանձին չեն հրատարակվելու, այլ վերլուծության են ենթարկվելու մնացած պատասխանների հետ միասին:

Շնորհակալություն համաձայնության համար:

1. (Խնդրում եմ մի փոքր պատմեք Ձեր մասին) Ինչպե՞ս եք որոշել ծառայության անցնել ՀՀ ՋՈՒ-ում, որո՞նք են ծառայության անցնելու դրդապատճառները:

2. Ներկայացրեք, թե ինչ զինվորական կոչում ունեք և ինչ պաշտոն եք զբաղեցնում

3. Որքա՞ն ժամանակ եք այս ոլորտում

1. Մինչև 1 տարի
2. 1 -5 տարի
3. 5 – 10 տարի
4. 10 – 15 տարի
5. 15 – 20 տարի
6. 20 տարի և ավելի

4. Ի՞նչ ներգրավվածություն ունեք ՋՈՒ-ում

1. շարային ծառայություն
2. քույրական գործ
3. մարտական գործողություններին օժանդակում
4. մատակարարում
5. վարչարարություն
6. բժշկական օգնություն
7. Այլ՝ մասնավորեցնել _____

ՇԱՐՄԱԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

5. (Խնդրում եմ նկարագրեք Ձեր ծառայության ընթացքը) շաբաթական քանի ժամ եք գտնվում ծառայության մեջ

1. մինչև 40 ժամ
2. 40 - 60 ժամ

3. 60 - 90 ժամ
4. 90 - 120 ժամ

6. Որքան է ծառայության օրվա տևողությունը

1. մինչև 8 ժամ
2. 8-12 ժամ
3. 12-15 ժամ
4. 15 - 18 ժամ
5. 18 - 21 ժամ
6. 21 - 24 ժամ

7. Որքան է պարապմունքների՝ նախապատրաստման և ֆիզիկական պատրաստության շաբաթական տևողությունը

1. Մինչև 3 ժամ
2. 3 - 5 ժամ
3. 5 - 8 ժամ
4. 8 - 10 ժամ

8. Ի՞նչ ընթացակարգով են կին և տղամարդ զինծառայողները մասնակցում ֆիզիկական պատրաստության պարապմունքներին. Ինչորում են նկարագրեք

9. Մահմանված են դրանց չմասնակցելու կամ պակաս ժամաքանակով մասնակցելու ընթացակարգեր կանանց համար:

1. Այո , ինչով է դա պայմանավորված
 - որպես «թույլ սեռի» ներկայացուցչի ընկալումով
 - վերադասի կողմից առավել բարեհաճ վերաբերմունքով
 - այլ մանրամասնել

Ոչ

10. Որքան է հանգստի կազմակերպման համար նախատեսված շաբաթական ժամանակը (ծառայությունից դուրս գտնվելու ժամանակը)

1. մինչև 40 ժամ
2. 40 - 60 ժամ
3. 60 - 90 ժամ
4. 90 - 120 ժամ

11. Եղել են դեպքեր, երբ Դուք կամ Ձեր ծառայակից կանայք սահմանվածից առավել երկար ժամանակահատվածով եք ծառայություն իրականացնել

1. Այո
2. Ոչ

12. Եթե ոչ, սպա արդյոք դա պայմանավորված է եղել կին լինելու հանգամանքով

1. Այո
2. Ոչ

13. Եթե այո, սպա տրամադրվել է՝ լրացուցիչ հանգստյան օր կամ արձակուրդ

1. Այո
2. Ոչ, ինչու _____

14. Լրացուցիչ հանգստյան օր տրամադրելու հարցով դիմել ե՞ք որևէ տեղ

1. Այո, որտեղ և ինչ արդյունքի եք հասել _____

2. Ոչ, ինչու _____

15. Մահանվածից առավել երկար ժամանակահատվածով ծառայություն իրականացնելու դեպքում տղամարդ զինծառայողներին տրամադրվում է լրացուցիչ հանգստյան օր

1. Այո
2. Ոչ

16. Եթե Ձեր կարծիքով կա տարբերակված մոտեցում կանանց ու տղամարդկանց հանդեպ, սպա որն է պատճառը

1. _____

2. Տարբերակված մոտեցում չկա

17. Ինչպիսին է կին /տղամարդ բաշխվածությունը Ձեր ստորաբաժանումում (թիվ, տոկոսային հարաբերակցություն)

18. Հիմնականում ինչ տեսակի ծառայություն են իրականացնում

1. տղամարդիկ

2. կանայք

19. Կանայք ընդգրկված են պահակային ծառայության մեջ

1. Այո
2. Ոչ

20. Դուք կամ Ձեր համաժառայակից կանայք կայագորային և պահակային ծառայություններում ընդգրկվե՞լ են

1. Այո
2. Ոչ

21. Ինչպես եք ընկալում կայագորային և պահակային ծառայություններում ընդգրկվելը

1. Դրական, նշեք որոնք են դրական կողմերը _____

1. Բացասական, նշեք որոնք են բացասական կողմերը _____

22. Եթե ստորաբաժանումում չկան տղամարդիկ, ինչպես է կազմակերպվում օրվա վերակարգը

23. Վերակարգ նշանակվելու ինչպիսի ընթացակարգ է գործում կին զինծառայողների առնչությամբ, նկարագրեք

24. Վերակարգի իրականացման ընթացքը տարբերվում է արդյոք կանանց և տղամարդկանց պարագաներում

1. Այո

2. Ոչ

25. Ինչպես և ինչով են զինվում կանայք և տղամարդիկ

26. Ինչու, ինչով է դա բացատրվում

27. Որքանով է դա ընդունելի և արդարացված Ձեզ համար

28. Ինչ ռիսկեր եք տեսնում, ինչու

29. Դուք ընդգրկվել ե՞ք վերակարգ

1. Այո, մանրամասնեք խնդրեմ, թե որտեղ, ինչ եք իրականացրել, ինչպես, ինչ դժվարություններ եք ունեցել, ինչով է դա պայմանավորված

2. Ոչ, ինչու _____

30. Մասնակցում եք վերապատրաստումների

Այո , ինչպիսի վերապատրաստումների և ինչու _____

Ոչ

31. (Նկարագրեք խնդրեմ պայմանները, որոնցում իրականացվում է Ձեր ծառայությունը) Որտեղ են ծառայությունն անցնում կանայք _____

32. Որտեղ են ծառայությունն անցնում տղամարդիկ _____

33. Կան արդյոք հիզդիենայի պահպանման համապատասխան պայմաններ

1. Այո

2. Ոչ

34. Կան արդյոք առողջության պահպանման համապատասխան պայմաններ կանանց համար (նշ խոնավ, տաք, սպահով, բուժիկների հազեցվածություն համապատասխան միջոցներով, այլ)

1. Այո, որոնք են դրանք, մասնավորեցնել _____

2. Ոչ, ինչպես եք ծառայում այդ պայմաններում, մանրամասնեք _____

35. Կանայք ունեն գորամասի տարածքում բնակվելու և չբնակվելու ընտրության հնարավորություն

1. Այո

2. Ոչ (անցնել հարց 36-ին)

36. Ինչո՞վ են առաջնորդվում՝ գորանցում բնակելու որոշումը կայացնելիս _____

37. Լինո՞ւմ են դեպքեր, երբ կին զինծառայողները բնակվեն այնպիսի գորանցներում, որտեղ սպահովված չեն օրենքով սահմանված կենսապայմանները կամ դրանց միայն մի մասն է _____

հասանելի: Եթե այդ ընտրեք, թե որ կենսապայմանները ապահովված չեն (ընտրեք բացակայող պայմանների բոլոր տարբերակները)

1. առանձին սենյակով
2. առանձին ննջարանով
3. պարապմունքներին նախապատրաստվելու սենյակներով
4. խորհրդակցությունների սենյակով
5. ժամանցի սենյակով
6. ցնցուղարանով
7. միայն կանանց համար նախատեսված գուգարանով
8. կենցաղ-սպասարկման և լվացվելու առանձին սենյակներով
9. Դժվարանում եմ պատասխանել
10. Նման դեպքեր չեն լինում

38. Մարտական հերթապահություն իրականացնելիս կամ գորավարժությունների ընթացքում արդյոք կանանց համար նախատեսված են համապատասխան պայմաններ, ընտրեք բոլոր վերաբերելի տարբերակները

1. առանձին սենյակ
2. առանձին գուգարան
3. լոգանքի սենյակ
4. կենցաղ-սպասարկման և լվացվելու առանձին սենյակներ
5. այլ մասնավորեցնել _____

39. Լինում են դեպքեր, երբ Դուք կամ այլ կին զինծառայողներ կրում են ոչ այնպիսի հագուստ, որը տրամադրվել է նախարարության կողմից

1. Այո
2. Ոչ , ինչ պատճառով _____

40. Ծառայողական պարտականությունները կատարելիս կին զինծառայողները պահպանում են արտաքին տեսքին վերաբերվող բոլոր պահանջները,

1. Այո
3. Ոչ , ինչու _____

41. Ինչպես է լուծվում նոր հանդերձանքի խնդիրը, երբ կին զինծառայողներին նախարարության կողմից հատկացված հանդերձանքը մաշվում է մինչև իրային միջոցի տրամադրման հերթական ժամկետը, մասնավորապես՝

1. սահմանված ժամկետից շուտ տրամադրվում է նոր հանդերձանք
2. միայն կին զինծառայողներին առաջարկվում է ընդհանուրից տարբերվող համազգեստ կրել
3. խնդիրը կարգավորվում է որևէ այլ ձևով, մասնավորեցնել _____

ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԱՏՈՒԳՈՒՄԼԵՐԻ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳ

42. Կա՞ արդյոք տարբերություն կին և տղամարդ զինծառայողների բժշկական գննություն անցնելու գործընթացում

1. Այո, մանրամասնեք, թե ինչ տարբերություն կա

2. Ոչ

43. Եղել են դեպքեր, երբ զինծառայողը բժշկի եզրակացության հիման վրա բուժումը ստացել է տանը

1. Այո
2. Ոչ (անցնել հարց 46-ին)

44. Եթե այո, ապա զինծառայողը

1. կին էր
2. տղամարդ էր

45. Նկարագրեք, թե ինչպես է դա տեղի ունեցել

46. Լսել եք այնպիսի դեպքեր, երբ բժշկի ցուցումով զինծառայողը պետք է բուժումը շարունակեր տանը, սակայն ինչ-ինչ պատճառներով դա տեղի չի ունեցել

1. Այո , նկարագրեք _____
-

2. Ոչ

47. Ինչը կարող է խոչընդոտել զինծառայողի՝ բուժումը տանը ստանալու հնարավորությունը

48. Ինչ է անում 120 օր անընդմեջ վերականգնողական արձակուրդում գտնվող զինծառայողը, եթե ամբողջությամբ չի կազդուրվել

1. շարունակում է բուժումը , եթե կան կոնկրետ օրինակներ, խնդրում եմ նկարագրեք _____
-

2. ուղարկվում է ծառայության , եթե կան կոնկրետ օրինակներ, խնդրում եմ նկարագրեք _____
-

49. Ինչ է տեղի ունենում, երբ զինծառայողը հրաժարվում է բուժումն ընդհատել

50. Եղել է այնպիսի դեպք, որ բժշկական անձնակազմը բուժվող զինծառայողին համոզի բուժումը շարունակել դուրսգրումից որոշ ժամանակ անց:

1. Այո , որքան հետո _____
-

Ոչ

51. Բուժումն ընդհատելուց հետո լինում են դեպքեր, երբ զինծառայողները չեն կարողանում կատարել ծառայողական պարտականությունները:

1. Այո , նկարագրեք _____

2. Ոչ

52. Նման դեպքերում հրամանատարությունը կարող է թույլ չտալ, որպեսզի զինծառայողը շարունակի բուժումը

1. Այո , ինչ է արել զինծառայողը, ում է դիմել, ինչպես, ինչ արդյունք է ունեցել

2. Ոչ

3. Չզիտեմ նման դեպք

53. Եթե գիտեք այնպիսի դեպքեր, երբ զինծառայողները նման խնդիրներ են բարձրացրել, նշեք, թե ում են դիմել, ինչպես: Ինչ պատասխան են ստացել

Խտրականություն

54. Ինչ է խտրականությունը ձեր պատկերացմամբ

55. Ձեր ստորաբաժանումում զինվորական բարձր կոչումներ /պաշտոններ զբաղեցնող կանայք քանի տոկոս են կազմում

56. Պաշտոնների և ծառայության կազմակերպման առումով ինչ տարբերություն կա կին և տղամարդ զինվորականների միջև

57. Ովքեր ունեն ծառայողական առաջխաղացման ավելի մեծ հնարավորություններ

1. Կանայք

2. Տղամարդիկ

58. Ինչով է դա պայմանավորված

59. Ինչն է ապահովում առաջխաղացում Ձեր ոլորտում

60. Պաշտոնեական կամ ծառայողական առաջխաղացման հետ կապված լինում են խտրականության դրսևորումներ

1. Այո
2. Ոչ

61. Ինչպե՞ս են արտահայտվում խտրականության դրսևորումները

62. Ինչով են դրանք պայմանավորված

63. Ինչպե՞ս է ազդում կին լինելը պաշտոնի առաջխաղացման գործում, խնդրում եմ մանրամասնել

64. Ովքեր են ավելի շատ ենթարկվում խտրականության

1. կանայք
2. տղամարդիկ
3. Այլ

65. Գիտե՞ք դեպքեր, երբ զինծառայողը փորձել է իրավական գործընթացով վիճարկել խտրական վերաբերմունքը

1. Այո
2. Ոչ

66. Եթե այո, ի՞նչ մեխանիզմով

1. դիմում-բողոք վերադասին,
 2. դիմում-բողոք պաշտպանության նախարարին,
 3. դատարան հայցադիմում
 4. այլն, մասնավորեցնել _____
-

67. Մայր և բարձր զինվորական կոչումներով հաստիքներում կին զինծառայողների նշանակումներ արվում են

1. Այո
2. Ոչ , ինչու

68. Ինչպիսի պահանջներ են ներկայացվում կին և տղամարդ զինծառայողներին

69. Ո՞ր դեպքում են պահանջներն ավելի խիստ

1. Տղամարդկանց
2. Կանանց

70. Արդյոք կանացից փորձում են բանավոր երաշխիքներ ստանալ ծառայությունը պատշաճ կերպով կազմակերպելու, երեխա ունենալը բացառելու, հետաձգելու կամ այլ հանգամանքների վերաբերյալ

1. Այո Ծ, մասնավորեցնել _____

2. Ոչ Ծ

71. Կա արդյոք տարբերություն կին և տղամարդ զինծառայողների աշխատավարձերի չափերի միջև՝ այն դեպքում երբ նրանք ունեն հավասար ստաժ, պաշտոն և կոչում

1. Այո Ծ

2. Ոչ Ծ

72. Ինչպես է որոշվում աշխատավարձը

73. Կա արդյոք տարբերություն կին և տղամարդ զինծառայողներին տրամադրվող հավելավճարի պարագայում

1. Այո Ծ, մանրամասնել _____

2. Ոչ Ծ

74. Իսկ սոցիալական ապահովության պարագայում.

1. Այո Ծ, ինչպես է դա դրսևորվում (հիմնավորեք Ձեր կարծիքը առանց անուններ նշելու) _____

2. Ոչ Ծ

75. Ձեր կարծիքով հնարավոր է, որ անձնական կապերը դեր խաղան աշխատավարձի չափի որոշման հարցում

1. Այո Ծ

2. Ոչ Ծ

76. Կին զինծառայողները մասնակցում են որոշումների կայացմանը տարբեր ոլորտներում

1. Այո Ծ, որ ոլորտների _____

2. Ոչ Ծ

77. Անձամբ Դուք կամ Ձեր համաձայնակցից կանայք ինչպես եք մասնակցում որոշումների կայացմանը

78. Ինչպիսի տույժերի են ենթարկվում տղամարդիկ

1. նկատողություն Ծ

2. խիստ նկատողություն Ծ

3. գորամասի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակուրդից զրկում՝ մինչև 1 ամիս ժամկետով Ծ

4. ամսական պաշտոնային դրույքաչափի իջեցում՝ 5 տոկոսից մինչև 30 տոկոսը ներառյալ՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով Ծ

5. հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով Ծ

6. կարգապահական վաշտ ուղարկելը՝ տասն օրից մինչև մեկ ամիս ժամկետով
7. գերատեսչական կրծքանշանից զրկում
8. նախագգուշացում՝ պաշտոնին ոչ լրիվ համապատասխանության մասին.
9. պաշտոնի իջեցում՝ մեկ աստիճանով
10. զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով
11. հերթական զինվորական կոչում ստանալու ժամկետի կասեցում՝ մեկ ամսից մինչև վեց ամիս ժամկետով
12. ռազմաուսումնական հաստատությունից հեռացում
13. զինվորական ծառայությունից արձակում

79. Ինչպիսի տույժերի են ենթարկվում կանայք

1. գորամասի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակումից զրկում՝ մինչև 1 ամիս ժամկետով
2. հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով
3. կարգապահական վաշտ ուղարկելը՝ տասն օրից մինչև մեկ ամիս ժամկետով:

80. Ինչով է դա բացատրվում կանանց դեպքում

1. զինծառայության դժվարություններով
2. կնոջ նկատմամբ հասարակական պատկերացումներով (օրինակ՝ կին զինծառայողին չի կարելի շարքի առջև նկատողություն հայտարարել)
3. կնոջ կենսաբանական հատկանիշներով
4. զինվորական ծառայությունում կանանց մասնակցությունը խրախուսելու նպատակով

81. Մանրամասներ Ձեր ընտրությունը _____

82. Ինչպես է փոխվում շրջապատի վերաբերմունքը զինծառայողի նկատմամբ: Ինչպիսիք են հիշեք դեպք, երբ Ղուք ենթարկվել եք տույժի: Ինչպես է դա անբաղարձել Ձեզ վրա, Ձեր ընտանիքի վրա, Ձեր ծառայակիցների վրա: Ինչպես է փոխվել Ձեր ծառայակիցների վերաբերմունքը Ձեր հանդեպ դրանից հետո: Ինչու:

83. Ինչպիսի խրախուսանքի են արժանանում տղամարդիկ

1. տրված կարգապահական տույժի հանում
2. շնորհակալության հայտարարում
3. զինվորական պարտականությունների օրինակելի կատարման և ստացած խրախուսանքների մասին զինծառայողի ընտանիքին տեղեկացում
4. գերատեսչական պատվոգրով պարգևատրում
5. արժեքավոր նվերով կամ միանվագ գումարով պարգևատրում
6. գորամասի բազմած մարտական դրոշի մոտ զինծառայողի լուսանկարում
7. լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում
8. գորամասի տեղաբաշխման վայրից արտահերթ արձակում
9. գերատեսչական կրծքանշաններով պարգևատրում
10. գերատեսչական մեդալներով պարգևատրում
11. գորամասի պատվո գրքում զինծառայողի լուսանկարի գետեղում և անվան, հայրանվան ու ազգանվան գրառում
12. վաղաժամկետ հերթական զինվորական կոչման շնորհում

- 13. հաստիքով նախատեսվածից մեկ աստիճանով բարձր հերթական զինվորական կոչման շնորհում
- 14. անվանական զենքով պարգևատրում

84. Ինչպիսի խրախուսանքի են արժանանում կանայք

- 1. տրված կարգապահական տույժի հանում
- 2. շնորհակալության հարտարարում
- 3. զինվորական պարտականությունների օրինակելի կատարման և ստացած խրախուսանքների մասին զինծառայողի ընտանիքին տեղեկացում
- 4. գերատեսչական պատվոգրով պարգևատրում
- 5. արժեքավոր նվերով կամ միանվագ գումարով պարգևատրում
- 6. գորամասի բացված մարտական դրոշի մոտ զինծառայողի լուսանկարում
- 7. լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում
- 8. գորամասի տեղաբաշխման վայրից արտահերթ արձակում
- 9. գերատեսչական կրծքանշաններով պարգևատրում
- 10. գերատեսչական մեդալներով պարգևատրում
- 11. գորամասի պատվո գրքում զինծառայողի լուսանկարի զետեղում և անվան, հայրանվան ու ազգանվան գրառում
- 12. վաղաժամկետ հերթական զինվորական կոչման շնորհում
- 13. հաստիքով նախատեսվածից մեկ աստիճանով բարձր հերթական զինվորական կոչման շնորհում
- 14. անվանական զենքով պարգևատրում

85. Եթե խրախուսանքները տարբեր են, ինչով է դա բացատրվում

86. Ինչպես է փոխվում շրջապատի վերաբերմունքը զինծառայողի նկատմամբ: Խնդրում եմ հիշեք դեպք, երբ Ձեզ տրվել է խրախուսանք: Ինչպես է դա անդադարձել Ձեզ վրա, Ձեր ընտանիքի վրա, Ձեր ծառայակիցների վրա: Ինչպես է փոխվել Ձեր ծառայակիցների վերաբերմունքը Ձեր հանդեպ դրանից հետո: Ինչու:

87. Զինծառայության ընթացքում ծառայակիցների միջև ձևավորվում են սիրային հարաբերություններ

- 1. Այո
- 2. Ոչ

88. Դա որևէ կարգ անդադառնում է զինծառայողների նկատմամբ ծառայակիցների վերաբերմունքի վրա

- 1. Այո
- 2. Ոչ

89. Եղել են արդյոք դեպքեր, երբ զինվորական ծառայության ընթացքում սղամարդ զինծառայողները Ձեզ անհարգալից վերաբերվեն

- 1. Այո
- 2. Ոչ
- 3. Դժվարանում եմ պատասխանել

90. Ավելի շատ վատ վերաբերմունքի արժանանում եմ

1. Կանայք, հիմնավորեք ինչու և ինչով է դա դրսևորվում

2. Տղամարդիկ, հիմնավորեք ինչու և ինչով է դա դրսևորվում

3. ԼԳԲՏ համայնքի անձինք (նույնասեռական)՝ ինչու և ինչով է դա դրսևորվում

91. Ինչ տիպի վատ վերաբերմունք է հաճախ դրսևորվում՝

1. սեռական ստնձգություն
2. ֆիզիկական բռնություն
3. շարունակական ճնշումներ
4. հետապնդում
5. հոգեբանական բռնություն
6. վատ վերաբերմունքի այլ դրսևորումներ, մասնավորեցրեք _____

92. Կհիշեք օրինակներ, երբ կին զինծառայողը ենթակրվել է վատ վերաբերմունքի

1. ծառայակցի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

2. վերադասի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

93. Կհիշեք օրինակներ, երբ նույնասեռական զինծառայողը ենթակրվել է վատ վերաբերմունքի

1. ծառայակցի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

2. վերադասի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

94. Արդյոք լինում է իրավիճակ, երբ Ձեր կարծիքին տրվի նվազ կարևորություն, քանի որ դուք կին եք

1. Այո
2. Ոչ
3. Դժվարանում եմ պատասխանել

95. Արդյոք ծառայության ընթացքում ունենում եք անհամաձայնություններ/ վիճաբանություն տղամարդ զինծառայողների հետ սեռով պայմանավորված

1. Այո
2. Ոչ
3. Դժվարանում եմ պատասխանել

96. Նույն հաստիքում ծառայող կին և տղամարդ զինծառայողների միջև արդյոք լիազորությունները հավասարապես են բաշխվում

1. Այո
2. Ոչ
3. Դժվարանում եմ պատասխանել

Արձակուրդ

97. Որքան է արձակուրդային օրերի քանակը տարվա կտրվածքով

98. Տարվա կտրվածքով տղամարդկանց և կանանց տրամադրվող արձակուրդը նույնքան օր է, թե կան տարբերություններ

1. Նույնքան
 2. Կան տարբերություններ, նշեք որոնք են
-

99. Տեղյակ եք այնպիսի դեպքերից, երբ զինծառայողները տարիներով չեն գնում արձակուրդ:

1. Այո , պատմեք այդ դեպքերի մասին կանանց և տղամարդկանց դեպքում
-

2. Ոչ

100. Արդյոք զինծառայողին թույլատրում են օգտվել իրեն հասանելի 35 օրացուցային օր արձակուրդի իրավունքից

Այո
 Ոչ , մանրամասներ (տարբեր մեթոդներով փորձում են մինչև 30 օր կամ ավելի պակաս տևողությամբ արձակուրդ հատկացնել)

101. Ձեր կարծիքով, որ դեպքում պայմանագրային զինծառայողներն իրավունք ունեն որոշելու հերթական արձակուրդի ժամանակահատվածը, երբ ունեն

1. մարտական գործողությունների մասնակցի կարգավիճակ
2. մինչև 16 տարեկան 3 և ավելի երեխաներ
3. հաշանդամություն ունեցող ամուսին կամ երեխա
4. բոլոր դեպքերում
5. այլ _____

102. Արդյոք պայմանագրային զինծառայողը հերթական արձակուրդի օրերը երկարաձգվո՞ւմ են հիվանդության պատճառով չօգտագործած օրերի թվով

1. Այո
2. Ոչ, ինչ է լինում _____

103. Եթե Ձեր կամ Ձեր ծառայակիցների հետ պատահել են նման դեպքեր, ինչ եք արել

1. դիմել եք վերադասին՝ արձակուրդը երկարաձգելու խնդրով
2. այլ տարբերակներ _____

104. Ինչպես է լուծվել խնդիրը

105. Հնարավո՞ր է, որ բժիշկը չտրամադրի համապատասխան տեղեկանք արձակուրդում գտնվելու ընթացքում հիվանդանալու մասին

1. Այո, ինչ պատճառաբանությամբ

2. Ոչ

106. Եթե Ձեր ծառայությունն իրականացվում է առանձնահատուկ կամ վնասակար պայմաններում, ապա լրացուցիչ արձակուրդ ստանում եք

1. Այո, ինչ ժամկետով
2. Ոչ
3. Առանձնահատուկ կամ վնասակար պայմաններում չի անցնում

107. Ինչպես է որոշվում տրամադրվող արձակուրդի ժամանակահատվածը

1. չափանիշների հիման վրա
2. սուբյեկտիվ կերպով
3. այլ

Մասնավոր կյանք

Մի քիչ էլ խոսե՛ք ընտանեկան կյանքից: ☺

108. Ձեր ընտանեկան կարգավիճակը՝

1. Ամուսնացած եմ
2. Ամուսնացած չեմ
3. Այլ

109. Ինչպես եք համատեղում զինվորական ծառայությունն ու ընտանեկան կյանքը

110. Ինչպես է այն անբախտնում ընտանիքի կյանքի վրա

111. Եթե ամուսնացած եք, ինչպե՞ս է ամուսինը վերաբերվում Ձեր զինծառայող լինելու հանգամանքին

1. Դրական
2. Բացասական, մասնավորեցրեք _____

112. Ինչպիսի վերաբերմունք եք նկատում հասարակության շրջանում կին զինծառայողների նկատմամբ

1. Հարգալից
2. Անհարգալից , ինչով է պայմանավորված նման վերաբերմունքը _____

3. Ոչ մի արտառոց վերաբերմունք

113. Պաշտպանության նախարարությունը որևէ կերպ փորձու՞մ է բարելավել Ձեր բնակարանային պայմանները

1. Այո
2. Ոչ
3. Բնակարանային խնդիրներ չունեմ

114. Ունեք երեխաներ

1. Այո
2. Ոչ (անցնել հարց 110-ին)

115. Ի՞նչ տարիքի են

1. Նախադպրցական տարիքի
2. Դպրոցական տարիքի
3. Ուսանող
4. 25-ից բարձր

116. Ձեր զինծառայող լինելու փաստը որևէ կերպ անդրադառնու՞մ է նրանց վրա, եթե այո, ապա ինչպե՞ս

117. Կան զինվորականներ, ովքեր իրենց ծառայությունն անցնում են իրենց ընտանիքներին մոտ տարածքներում

1. Այո, ինչու _____

2. Ոչ, ինչու

118. Երբևէ Ձեր գորամասից տեղափոխվել եք այլ գորամաս

1. Այո
2. Ոչ

119. Եթե ամուսնացած եք զինծառայողի հետ, ապա Ձեր ամուսինը ծառայության ընթացքում տեղափոխվել է

1. այլ գորամաս
2. այն գորամաս, որտեղ Դուք եք
3. զինծառայողի հետ ամուսնացած չեմ

120. Ինչպես է կայացվել տեղափոխման որոշումը

121. Եթե տեղափոխվել է, ապա ինչ ընթացակարգով (Ինդիքում եմ ներկայացրեք, թե ինչպես է կատարվել տեղափոխման գործընթացը)

122. Ինչպես է ընկալվում ամուսնական զույգի միասին այլ գորամաս տեղափոխվելու երևույթը

1. Դրական, մասնավորեցրեք՝

2. Բացասական, մասնավորեցրեք՝

123. Լինում են արդյոք դեպքեր, երբ կինը զինվորական ծառայության ընթացքում հղիանում է

1. Այո

2. Ոչ

124. Եթե ոչ, ապա ինչով է դա պայմանավորված

1. արգելք

2. նախապես զգուշացում

3. ամուսնացած չլինելու հանգամանք

4. այլ, մասնավորեցնել

125. Եթե այո, ապա ինչ համապատասխան պայմաններ են ստեղծվում են հղի կանանց համար

126. Եթե չեն ստեղծվում, ապա ինչու

127. Արդյոք հղի կանայք անցնում են համապատասխան բժշկական ստուգումներ

1. Այո

2. Ոչ

128. Արդյոք գոհ եք բժշկական ստուգումների որակից

1. Այո

2. Ոչ, ինչից եք դժգոհ

129. Տրամադրվում է արդյոք հղի կին զինծառայողներին համապատասխան /հարմար հագուստ

1. Այո
2. Ոչ

130. Որքան է կանանց հղիության արձակուրդի տևողությունը

1. մինչև 2 տարի
2. 3 տարի
3. այլ

131. Գիտե՞ք դեպքեր, երբ կանայք հղիության/ծննդաբերության արձակուրդ չեն գնացել

1. Այո, ինչով է դա պայմանավորված
2. Ոչ

132. Բսկ եղել են դեպքեր, երբ հղիության արձակուրդ գնալուց հետո կանայք այլևս չեն վերադարձել ծառայության

1. Այո
2. Ոչ

133. Ձեր կարծիքով՝ կին զինծառայողներն ինչու չեն վերադառնում հղիության արձակուրդից հետո

1. իր պաշտոնին նշանակված անձը համոզել է,
2. ընտանիքի անդամներն են համոզել,
3. վերադասներն են դեմ եղել,
4. աշխատանքից ազատվել է
5. այլ, մասնավորեցնել

134. Ձեր կարծիքով՝ ինչպես են կարգավորվում այն դեպքերը, երբ ծննդաբերության հետ կապված արձակուրդում գտնվող կին զինծառայողի հաստիքը կրճատվում է

1. նոր հաստիք է տրամադրվում, քանի օրվա ընթացքում
2. նոր հաստիք չի տրամադրվում, ինչու
3. Այլ

135. Երևե՞ղիմ եք վերադասին մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցություն ստանալու համար

1. Այո , ի՞նչ ընթացք է ունեցել այդ դիմումը, եթե մերժվել է, ինչ հիմքով (նպատակահարմար չեն համարել, հայտնել են, որ ծառայության կազմակերպման առումով խոչընդոտներ կառաջանան, գորամասի վրա ֆինանսական բեռ կավելանա և այլն) _____

2. Չեմ դիմել

136. Երեխայի խնամքի անհետաձգելի խնդիր ունենլու պարագայում Ղուք կամ Ձեր ծառայակից կանայք դիմել եք վերադասին ծառայողական որևէ տեսական գործողության չմասնակցելու խնդրանքով, սակայն մերժում եք ստացել

1. Այո
2. Ոչ
3. Չեմ դիմել

137. Եթե այո, ապա ինչ եք արել

138. Երեխայի խնամքի համար արձակուրդի ժամանակահատվածը արդյոք հաշվի է առնվում հերթական զինվորական կոչում շնորհելու համար

1. Այո, ինչպես

2. Ոչ, արդյոք դիմել եք վերադասին այդ հարցով և արդյոք հաստատել է թե մերժել Ծ _____

ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

139. Դուք ծանոթ եք ՀՀ Ջինված ուժերի կանոնադրերին և կանոնակարգերին

- 1. Այո Ծ
- 2. Մասամբ Ծ
- 3. Ոչ Ծ

140. Ինչպես եք ծանոթացել այդ կանոնադրերին և կանոնակարգերին

- 1. Քորամասում անցկացված հատուկ դասընթացների ժամանակ Ծ
- 2. Մպայակագմի կողմից (ոչ դասընթացների ժամանակ) Ծ
- 3. Այլ զինծառայողների միջոցով Ծ
- 4. Բոլոր նշված միջոցներով Ծ
- 5. Այլ Ծ _____

141. Տեղյա կ եք մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտի մասին

- 1. Այո Ծ
- 2. Ոչ Ծ

142. Դիմել եք մարդու իրավունքների պաշտպանին

- 1. Այո, ինչ խնդրով
- 2. Ոչ

143. Տեղյա կ եք, որ ՀՀ Ջինված ուժերում ներդրվելու է զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումների և կոռուպցիայի դեպքերի անաւուն հաղորդման (ազդարարման) ՏՏ հավելված: Ըստ Ձեզ, անաւուն հաղորդման տարբերակը կնպաստի նման խնդիրների բարձրաձայնմանը:

- 1. Այո, տեղյակ եմ
- 2. Տեղյակ չեմ

Ինչպես կանդադարեա հավելվածը ՋՈՒ-ում մարդու իրավունքների խախտումների վրա

144. Արդյոք Ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների միջազգային սկզբունքների վերաբերյալ

- 1. Այո Ծ, ինչպես

Ինչ հաճախականությամբ

Կունկրետ ինչ է ուսուցանվում

145. Արդյոք ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին

1. Այո, ինչպես ինչ հաճախականությամբ, կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

Ինչ հաճախականությամբ

Կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

2. Ոչ

146. Արդյոք ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ հակախտրականության մասին

1. Այո , ինչպես

Ինչ հաճախականությամբ

Կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

2. Ոչ

147. Արդյոք ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ կանանց նկատմամբ բռնության արգելքի մասին

1. Այո , ինչպես

Ինչ հաճախականությամբ

Կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

2. Ոչ

148. Իսկ Պուք տեղյակ եք ՄԱԿ-ի անվտանգության խորհրդի (ԱԹ)1325 բանաձևի և ՀՀ գործողությունների ազգային ծրագրի (ԳԱԾ-ի) մասին

1. Այո, ինչպես ես տեղեկացել _____

2. Ոչ

149. Արդյո՞ք ՀՀ ԶՈՒ-ում ծառայող կին զինծառայողների հետ անցկացվում են իրազեկման դասընթացներ կամ այլ միջոցառումներ, քննարկումներ, հանդիպումներ, այցեր ՄԱԿ ԱԹ 1325 բանաձևի և դրա հիման վրա մշակված ՀՀ ԳԱԾ-ի մասին

1. Այո, ում կողմից, ինչ հասանելիություններ _____

2. Ոչ

Տղամարդ զինծառայողների հետ անցկացվող հարցազրույցի հարցաթերթ

Բարև Ձեզ, ես _____ եմ՝ «Հելսինկյան Քաղաքացիական Ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» հասարակական կազմակերպությունից:

Մենք իրականացնում ենք ուսումնասիրություն զինված ուժերում կանանց իրավունքների վիճակի վերաբերյալ: Ձեր մասնակցությունն այս հարցմանը կամավոր է, սակայն մեզ համար շատ կարևոր է Ձեր կարծիքը, քանի որ Ձեր անկեղծ պատասխանները մեծապես կնպաստեն ուսումնասիրության արդյունքների հուսալիությանը: Ձեր պատասխանները առանձին չեն հրատարակվելու, այլ վերլուծության են ենթարկվելու մնացած պատասխանների հետ միասին:

Շնորհակալություն համաձայնության համար:

1. (Բողոքում եմ մի փոքր պատմեք Ձեր մասին) Ինչպե՞ս եք որոշել ծառայության անցնել ՀՀ ՋՈՒ-ում, որո՞նք են ծառայության անցնելու դրդապատճառները:

2. Որո՞նք են Ձեր կարծիքով կանանց ծառայության անցնելու դրդապատճառները

3. Ներկայացրեք, թե ինչ զինվորական կոչում ունեք և ինչ պաշտոն եք զբաղեցնում

4. Որքա՞ն ժամանակ եք այս ոլորտում

1. Մինչև 1 տարի
2. 1 -5 տարի
3. 5 – 10 տարի
4. 10 – 15 տարի
5. 15 – 20 տարի
6. 20 տարի և ավելի

5. Ի՞նչ ներգրավվածություն ունեք ՋՈՒ-ում

1. շարային ծառայություն
2. մարտական գործողություններին օժանդակում
3. մատակարարում
4. վարչարարություն
5. բժշկական օգնություն
6. Այլ մասնավորեցնել _____

6. Ի՞նչ ներգրավվածություն ունեն կանայք ՋՈՒ-ում

7. շարային ծառայություն
8. քույրական գործ

9. մարտական գործողություններին օժանդակում
 10. մատակարարում
 11. վարչարարություն
 12. բժշկական օգնություն
 13. Այլ մասնավորեցնել _____
-

ՇԱՐՄԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

7. (ԲՆդրում եմ նկարագրեք Ձեր ծառայության ընթացքը) շաբաթական քանի ժամ եք գտնվում ծառայության մեջ

1. մինչև 40 ժամ
2. 40 - 60 ժամ
3. 60 - 90 ժամ
4. 90 - 120 ժամ

8. Որքան է ծառայության օրվա տևողությունը,

1. մինչև 8 ժամ
2. 8-12 ժամ
3. 12-15 ժամ
4. 15 - 18 ժամ
5. 18 - 21 ժամ
6. 21 - 24 ժամ

9. Որքան է պարապմունքների՝ նախապատրաստման և ֆիզիկական պատրաստության շաբաթական տևողությունը,

1. Մինչև 3 ժամ
2. 3 - 5 ժամ
3. 5 - 8 ժամ
4. 8 - 10 ժամ

10. Ի՞նչ ընթացակարգով են կին և տղամարդ զինծառայողները մասնակցում ֆիզիկական պատրաստության պարապմունքներին. ԲՆդրում եմ նկարագրեք

11. Մահմանված են դրանց չմասնակցելու կամ պակաս ժամաքանակով մասնակցելու ընթացակարգեր կանանց համար:

1. Այո, ինչով է դա պայմանավորված
 - որպես «թույլ սեռի» ներկայացուցչի ընկալումով
 - վերադասի կողմից առավել բարեհաճ վերաբերմունքով
 - այլ մանրամասնել

2. Ոչ

12. Որքան է հանգստի կազմակերպման համար նախատեսված շաբաթական ժամանակը (ծառայությունից դուրս գտնվելու ժամանակը)

1. մինչև 40 ժամ
2. 40 - 60 ժամ
3. 60 - 90 ժամ
4. 90 - 120 ժամ

13. Եղել են դեպքեր, երբ Ձեր ծառայակից կանայք սահմանվածից առավել երկար ժամանակահատվածով են ծառայություն իրականացնել

1. Այո (անցնել հարց 15-ին)

2. Ոչ

14. Եթե ոչ, սպա արդյոք դա պայմանավորված է եղել կին լինելու հանգամանքով

1. Այո

2. Ոչ

15. Եթե այո, սպա տրամադրվել է լրացուցիչ հանգստյան օր կամ արձակուրդ

1. Այո

2. Ոչ ինչու _____

3. Դժվարանում եմ պատասխանել

16. Սահմանվածից առավել երկար ժամանակահատվածով ծառայություն իրականացնելու դեպքում տղամարդ զինծառայողներին տրամադրվում է լրացուցիչ հանգստյան օր

1. Այո

2. Ոչ

17. Եթե Ձեր կարծիքով կա տարբերակված մտեցում կանանց ու տղամարդկանց հանդեպ, սպա որն է պատճառը

1. _____

2. Տարբերակված մտեցում չկա

18. Բնչպիսին է կին /տղամարդ բաշխվածությունը Ձեր ստորաբաժանումում (թիվ, տոկոսային հարաբերակցություն)

19. Հիմնականում ինչ տեսակի ծառայություն են իրականացնում

1. տղամարդիկ

2. կանայք

20. Կանայք ընդգրված են պահակային ծառայության մեջ

1. Այո

2. Ոչ

21. Բնչպես եք ընկալում կանանց կայազորային և պահակային ծառայություններում ընդգրկվելը

1. Դրական, նշեք որոնք են դրական կողմերը _____

2. Բացասական, նշեք որոնք են բացասական կողմերը _____

22. Եթե ստորաբաժանումում չկան տղամարդիկ, ինչպես է կազմակերպվում օրվա վերակարգը

23. Վերակարգ նշանակվելու ինչպիսի ընթացակարգ է գործում կին զինծառայողների առնչությամբ, նկարագրեք

24. Վերակարգի իրականացման ընթացքը տարբերվում է արդյոք կանանց և տղամարդկանց պարագաներում

1. Այո

2. Ոչ

25. Ինչպես և ինչով են զինվում կանայք և տղամարդիկ

26. Ինչու, ինչով է դա բացատրվում

27. Որքանով է դա ընդունելի և արդարացված Ձեզ համար

28. Ինչ ռիսկեր եք տեսնում, ինչու

29. Դուք ընդգրկվել ե՞ք վերակարգ

1. Այո , մանրամասնեք խնդրեմ, թե որտեղ, ինչ եք իրականացրել, ինչպես, ինչ դժվարություններ եք ունեցել, ինչով է դա պայմանավորված

2. Ոչ , ինչու _____

30. Որտեղ են ծառայությունն անցնում տղամարդիկ, նշեք պայմանները ինչպիսին են

31. Որտեղ են ծառայությունն անցնում կանայք, նշեք պայմանները ինչպիսին են

32. Կան արդյոք հիզդիենայի պահպանման համապատասխան պայմաններ

1. Այո
2. Ոչ

33. Ձեր կարծիքով կանանց համար կան արդյոք առողջության պահպանման համապատասխան պայմաններ *(ոչ խոնավ, տաք, սպահով, բուժկետերի հազեցվածություն համապատասխան միջոցներով, այլ)*

1. Այո , որոնք են դրանք _____

2. Ոչ , մանրամասնեք _____

34. Կանայք ունեն գորամասի տարածքում բնակվելու և չբնակվելու ընտրության հնարավորություն

1. Այո
2. Ոչ
3. Չգիտեմ

35. Ինչո՞վ են առաջնորդվում՝ գորանոցում բնակվելու որոշումը կայացնելիս

36. Ձեր դիտարկմամբ լինում են դեպքեր, երբ կին զինծառայողները բնակվեն այնպիսի գորանոցներում, որտեղ սպահովված չեն օրենքով սահմանված կենսապայմանները կամ դրանց միայն մի մասն է հասանելի: Եթե այո ընտրեք, թե որ կենսապայմանները սպահովված չեն (ընտրեք բացակայող պայմանների տարբերակները)

1. առանձին սենյակով
2. առանձին ննջարանով
3. պարսպմունքներին նախապատրաստվելու սենյակներով
4. խորհրդակցությունների սենյակով
5. ժամանցի սենյակով
6. ցնցուղարանով
7. միայն կանանց համար նախատեսված գուգարանով
8. կենցաղ-սպասարկման և լվացվելու առանձին սենյակներով
9. Դժվարանում եմ պատասխանել
10. Նման դեպքեր չեն լինում

37. Մարտական հերթապահություն իրականացնելիս կամ գորավարժությունների ընթացքում արդյոք կանանց համար նախատեսված են համապատասխան պայմաններ, ընտրեք բոլոր վերաբերելի տարբերակները

1. առանձին սենյակ
2. առանձին գուգարան
3. լոգանքի սենյակ
4. կենցաղ-սպասարկման և լվացվելու առանձին սենյակներ
5. այլ՝ մասնավորեցնել _____

38. Լինում են դեպքեր, երբ կին զինծառայողներ կրում են ոչ այնպիսի հագուստ, որը տրամադրվել է նախարարության կողմից

1. Այո
2. Ոչ , ինչ պատճառով _____

3. Զգիտեմ

39. Ծառայողական պարտականությունները կատարելիս կին զինծառայողները պահպանում են արտաքին տեսքին վերաբերվող բոլոր պահանջները

1. Այո
4. Ոչ, ինչու _____

40. Բնչպես է լուծվում նոր հանդերձանքի խնդիրը, երբ կին զինծառայողներին նախարարության կողմից հասկացված հանդերձանքը մաշվում է մինչև իրային միջոցի տրամադրման հերթական ժամկետը, մասնավորապես՝

1. սահմանված ժամկետից շուտ տրամադրվում է նոր հանդերձանք
2. միայն կին զինծառայողներին առաջարկվում է ընդհանուրից տարբերվող համազգեստ կրել
3. խնդիրը կարգավորվում է որևէ այլ ձևով, մասնավորեցնել՝ _____

ԲԺՇԿԱԿԱՆ ՍՏՈՒԳՈՒՄՆԵՐԻ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳ

41. Կա՞ արդյոք տարբերություն կին և տղամարդ զինծառայողների բժշկական գնություն անցնելու գործընթացում

1. Այո , մանրամասներ, թե ինչ տարբերություն կա _____

2. Ոչ

42. Եղել են դեպքեր, երբ զինծառայողը բժշկի եզրակացության հիման վրա բուժումը ստացել է տանը

1. Այո
2. Ոչ (անցնել հարց 45-ին)

43. Եթե այո, ապա զինծառայողը

1. կին էր
2. տղամարդ էր

44. Նկարագրեք, թե ինչպես է դա տեղի ունեցել _____

45. Լսել եք այնպիսի դեպքեր, երբ բժշկի ցուցումով զինծառայողը պետք է բուժումը շարունակեր տանը, սակայն ինչ-ինչ պատճառներով դա տեղի չի ունեցել

1. Այո , նկարագրեք _____

2. Ոչ

46. Ինչը կարող է խոչընդոտել զինծառայողի՝ բուժումը տանը ստանալու հնարավորությանը

47. Ինչ է անում 120 օր անընդմեջ վերականգնողական արձակուրդում գտնվող զինծառայողը, եթե ամբողջությամբ չի կազդուրվել

1. շարունակում է բուժումը
2. ուղարկվում է ծառայության
3. Եթե կան կոնկրետ օրինակներ, խնդրում եմ նկարագրեք

48. Ինչ է տեղի ունենում, երբ զինծառայողը հրաժարվում է բուժումն ընդհատել

49. Եղել է այնպիսի դեպք, որ բժշկական անձնակազմը բուժվող զինծառայողին համոզի բուժումը շարունակել դուրսգրումից որոշ ժամանակ անց:

1. Այո , որքան հետո

2. Ոչ

50. Բուժումն ընդհատելուց հետո լինում են դեպքեր, երբ զինծառայողները չեն կարողանում կատարել ծառայողական պարտականությունները

1. Այո , նկարագրեք _____

2. Ոչ

51. Նման դեպքերում հրամանատարությունը կարող է թույլ չտալ, որպեսզի զինծառայողը շարունակի բուժումը

1. Այո , ինչ է արել զինծառայողը, ում է դիմել, ինչպես, ինչ արդյունք է ունեցել

2. Ոչ

3. Չգիտեմ նման դեպք

Եթե գիտեք այնպիսի դեպքեր, երբ զինծառայողները նման խնդիրներ են բարձրացրել, նշեք, թե ում են դիմել, ինչպես: Ինչ պատասխան են ստացել

ԻՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

52. Ինչ է խտրականությունը ձեր պատկերացմամբ

53. Ձեր ստորաբաժանումում զինվորական բարձր կոչումներ /պաշտոններ զբաղեցնող կանայք քանի տոկոս են կազմում

54. Պաշտոնների և ծառայության կազմակերպման առումով ինչ տարբերություն կա կին և տղամարդ զինվորականների միջև

1. Այո , ինչպիսի

2. Ոչ

55. Ովքեր ունեն ծառայողական առաջխաղացման ավելի մեծ հնարավորություններ

1. Կանայք
2. Տղամարդիկ

56. Ինչով է դա պայմանավորված

57. Ինչն է սպահովում առաջխաղացում Ձեր ոլորտում

58. Պաշտոնեական կամ ծառայողական առաջխաղացման հետ կապված լինում են խտրականության դրսևորումներ

1. Այո
2. Ոչ

59. Ինչպես են արտահայտվում խտրականության դրսևորումները

60. Ինչով են դրանք պայմանավորված

61. Ինչպե՞ս է ազդում կին լինելը պաշտոնի առաջխաղացման գործում, խնդրում եմ՝ մանրամասնել

62. Ովքեր են ավելի շատ ենթարկվում խտրականության

1. կանայք
2. տղամարդիկ
3. Այլ

63. Գիտե՞ք դեպքեր, երբ զինծառայողը փորձել է իրավական գործընթացով վիճարկել խտրական վերաբերմունքը

1. Այո
2. Ոչ (անցնել հարց 65-ին)

64. Եթե այո, ի՞նչ մեխանիզմով

1. դիմում-բողոք վերադասին
2. դիմում-բողոք պաշտպանության նախարարին
3. դատարան հայցադիմում
4. այլն, մասնավորեցնել _____

65. Մայր և բարձր զինվորական կոչումներով հաստիքներում կին զինծառայողների նշանակումներ արվում են

1. Այո
2. Ոչ

66. Ինչպիսի պահանջներ են ներկայացվում կին և տղամարդ զինծառայողներին

67. Ո՞ր դեպքում են պահանջներն ավելի խիստ

1. Տղամարդկանց
2. Կանանց

68. Արդյոք կանացից փորձում են բանավոր երաշխիքներ ստանալ ծառայությունը պատշաճ կերպով կազմակերպելու, երեխա ունենալը բացառելու, հեռավորում կամ այլ հանգամանքների վերաբերյալ

1. Այո, մասնավորեցնել _____

-
2. Ոչ

69. Կա արդյոք տարբերություն կին և տղամարդ զինծառայողների աշխատավարձերի չափերի միջև՝ այն դեպքում երբ նրանք ունեն հավասար ստաժ, պաշտոն և կոչում

1. Այո
2. Ոչ

70. Ինչպես է որոշվում աշխատավարձը

71. Կա արդյոք տարբերություն կին և տղամարդ զինծառայողներին տրամադրվող հավելավճարի պարագայում

1. Այո
2. Ոչ

72. Բնկ սոցիալական ապահովության պարագայում.

1. Այո , ինչպես է դա դրսևորվում (հիմնավորեք Ձեր կարծիքը առանց անուններ նշելու) _____

-
2. Ոչ

73. Ձեր կարծիքով հնարավոր է, որ անձնական կապերը դեր խաղան աշխատավարձի չափի որոշման հարցում

1. Այո
2. Ոչ

74. Կին զինծառայողները մասնակցում են որոշումների կայացմանը տարբեր ոլորտներում

1. Այո , որ ոլորտների _____

-
2. Ոչ

75. Բնչպիսի տույժերի են ենթարկվում տղամարդիկ

1. նկատողություն
2. խիստ նկատողություն
3. գործառնախնայի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակուրդից զրկում՝ մինչև 1 ամիս ժամկետով
4. ամսական պաշտոնային դրույքաչափի իջեցում՝ 5 տոկոսից մինչև 30 տոկոսը ներառյալ՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով
5. հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով
6. կարգապահական վաշտ ուղարկելը՝ տասն օրից մինչև մեկ ամիս ժամկետով
7. գերատեսչական կրծքանշանից զրկում
8. նախագգուշացում՝ պաշտոնին ոչ լրիվ համապատասխանության մասին.
9. պաշտոնի իջեցում՝ մեկ աստիճանով
10. զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով
11. հերթական զինվորական կոչում ստանալու ժամկետի կասեցում՝ մեկ ամսից մինչև վեց ամիս ժամկետով
12. ռազմատուսումնական հաստատությունից հեռացում
13. զինվորական ծառայությունից արձակում

76. Բնչպիսի տույժերի են ենթարկվում կանայք

1. գործառնախնայի տեղաբաշխման վայրից հերթական արձակուրդից զրկում՝ մինչև 1 ամիս ժամկետով
2. հիմնական արձակուրդի տրման հետաձգում՝ մեկ ամսից մինչև երեք ամիս ժամկետով
3. կարգապահական վաշտ ուղարկելը՝ տասն օրից մինչև մեկ ամիս ժամկետով;

77. Բնչով է դա բացատրվում կանանց դեպքում

1. զինծառայության դժվարություններով
2. կնոջ նկատմամբ հասարակական պատկերացումներով (օրինակ՝ կին զինծառայողին չի կարելի շարքի առջև նկատողություն հայտարարել)
3. կնոջ կենսաբանական հատկանիշներով
4. զինվորական ծառայությունում կանանց մասնակցությունը խրախուսելու նպատակով

78. Մանրամասներ Ձեր ընտրությունը _____

79. Ինչպես է փոխվում շրջապատի վերաբերմունքը զինծառայողի նկատմամբ: Խոչընդոտ է կհիշեք դեպք, երբ Դուք ենթարկվել եք սույժի: Ինչպես է դա անբարարձել Ձեզ վրա, Ձեր ընտանիքի վրա, Ձեր ծառայակիցների վրա: Ինչպես է փոխվել Ձեր ծառայակիցների վերաբերմունքը Ձեր հանդեպ դրանից հետո: Ինչու:

80. Ինչպիսի խրախուսանքի են արժանանում տղամարդիկ

1. տրված կարգապահական տույժի հանում
2. շնորհակալության հայտարարում
3. զինվորական պարտականությունների օրինակելի կատարման և ստացած խրախուսանքների մասին զինծառայողի ընտանիքին տեղեկացում
4. գերատեսչական պատվոգրով պարգևատրում
5. արժեքավոր նվերով կամ միանվագ գումարով պարգևատրում
6. գորամասի բացված մարտական դրոշի մոտ զինծառայողի լուսանկարում
7. լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում
8. գորամասի տեղաբաշխման վայրից արտահերթ արձակում
9. գերատեսչական կրծքանշաններով պարգևատրում
10. գերատեսչական մեդալներով պարգևատրում
11. գորամասի պատվո գրքում զինծառայողի լուսանկարի գետեղում և անվան, հայրանվան ու ազգանվան գրառում
12. վաղաժամկետ հերթական զինվորական կոչման շնորհում
13. հաստիքով նախատեսվածից մեկ աստիճանով բարձր հերթական զինվորական կոչման շնորհում
14. անվանական զենքով պարգևատրում

81. Ինչպիսի խրախուսանքի են արժանանում կանայք

1. տրված կարգապահական տույժի հանում
2. շնորհակալության հայտարարում
3. զինվորական պարտականությունների օրինակելի կատարման և ստացած խրախուսանքների մասին զինծառայողի ընտանիքին տեղեկացում
4. գերատեսչական պատվոգրով պարգևատրում
5. արժեքավոր նվերով կամ միանվագ գումարով պարգևատրում
6. գորամասի բացված մարտական դրոշի մոտ զինծառայողի լուսանկարում
7. լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում
8. գորամասի տեղաբաշխման վայրից արտահերթ արձակում
9. գերատեսչական կրծքանշաններով պարգևատրում
10. գերատեսչական մեդալներով պարգևատրում
11. գորամասի պատվո գրքում զինծառայողի լուսանկարի գետեղում և անվան, հայրանվան ու ազգանվան գրառում
12. վաղաժամկետ հերթական զինվորական կոչման շնորհում

13. հաստիքով նախատեսվածից մեկ աստիճանով բարձր հերթական զինվորական կոչման շնորհում
14. անվանական զենքով պարգևատրում

82. Եթե խրախուսանքները տարբեր են, ինչով է դա բացատրվում

83. Ինչպես է փոխվում շրջապատի վերաբերմունքը զինծառայողի նկատմամբ: Ինչդրում եմ հիշեք դեպք, երբ Ձեզ տրվել է խրախուսանք: Ինչպես է դա անբաղարձել Ձեզ վրա, Ձեր ընտանիքի վրա, Ձեր ծառայակիցների վրա: Ինչպես է փոխվել Ձեր ծառայակիցների վերաբերմունքը Ձեր հանդեպ դրանից հետո: Ինչու:

84. Զինծառայության ընթացքում ծառայակիցների միջև ձևավորվում են սիրային հարաբերություններ

1. Այո
2. Ոչ

85. Դա որն է կարգ անդրադառնում է զինծառայողների նկատմամբ ծառայակիցների վերաբերմունքի վրա

1. Այո
2. Ոչ

86. Ավելի շատ վատ վերաբերմունքի արժանանում են

1. Կանայք, հիմնավորեք՝ ինչու և ինչով է դա դրսևորվում
-
-

2. Տղամարդիկ, հիմնավորեք՝ ինչու և ինչով է դա դրսևորվում
-
-

3. ԼԳԲՏ համայնքի անձինք (տույնասեռական)՝ ինչու և ինչով է դա դրսևորվում
-
-

87. Ինչ տիպի վատ վերաբերմունք է հաճախ դրսևորվում՝

1. սեռական ռոնձգություն
2. ֆիզիկական բռնություն
3. շարունակական ճնշումներ
4. հետապնդում
5. հոգեբանական բռնություն

6. վատ վերաբերմունքի այլ դրսևորումներ, մասնավորեցրեք _____

88. Կհիշեք օրինակներ, երբ կին զինծառայողը ենթակրվել է վատ վերաբերմունքի
1. ծառայակցի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

2. վերադասի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

89. Կհիշեք օրինակներ, երբ նույնասեռական զինծառայողը ենթակրվել է վատ վերաբերմունքի

1. ծառայակցի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

2. վերադասի կողմից: Ինչ է տեղի ունեցել

90. Արդյոք լինում է իրավիճակ, երբ կին զինծառայողի կարծիքին տրվի նվազ կարևորություն, քանի որ նա կին է

1. Այո

2. Ոչ

3. Դժվարանում եմ պատասխանել

91. Արդյոք ծառայության ընթացքում ունենում եք անհամաձայնություններ/ վիճաբանություն կին զինծառայողների հետ սեռով պայմանավորված

1. Այո

2. Ոչ

3. Դժվարանում եմ պատասխանել

92. Նույն հաստիքում ծառայող կին և տղամարդ զինծառայողների միջև արդյոք լիազորությունները հավասարապես են բաշխվում

1. Այո

2. Ոչ

3. Դժվարանում եմ պատասխանել

ԱՐՁԱԿՈՒՐՆ

93. Որքան է արձակուրդային օրերի քանակը տարվա կտրվածքով

94. Տարվա կտրվածքով տղամարդկանց և կանանց տրամադրվող արձակուրդը նույնքան օր է, թե կան տարբերություններ

1. Նույնքան
 2. Կան տարբերություններ , նշեք որոնք են
-

95. Տեղյակ եք այնպիսի դեպքերից, երբ զինծառայողները տարիներով չեն գնում արձակուրդ:

1. Այո , պատմեք այդ դեպքերի մասին կանանց և տղամարդկանց դեպքում
-
-

2. Ոչ

96. Արդյո՞ք զինծառայողին թույլատրում են օգտվել իրեն հասանելի 35 օրացուցային օր արձակուրդի իրավունքից

Այո

Ոչ , մանրամասնեք (տարբեր մեթոդներով փորձու՞մ են մինչև 30 օր կամ ավելի պակաս տևողությամբ արձակուրդ հասկացնել)

97. Ձեր կարծիքով, որ դեպքում պայմանագրային զինծառայողներն իրավունք ունեն որոշելու հերթական արձակուրդի ժամանակահատվածը, երբ ունեն

1. մարտական գործողությունների մասնակցի կարգավիճակ
2. մինչև 16 տարեկան 3 և ավելի երեխաներ
3. հաշանդամություն ունեցող ամուսին կամ երեխա
4. բոլոր դեպքերում
5. այլ _____,

98. Արդյոք պայմանագրային զինծառայողը հերթական արձակուրդի օրերը երկարաձգվո՞ւմ են հիվանդության պատճառով չօգտագործած օրերի թվով

1. Այո

2. Ոչ, ինչ է լինում

99. Եթե Ձեր կամ Ձեր ծառայակիցների հետ պատահել են նման դեպքեր, ինչ եք արել

1. դիմել եք վերադասին՝ արձակուրդը երկարաձգելու խնդրով
 2. այլ տարբերակներ _____
-

100. Բնչպես է լուծվել խնդիրը

101. Հնարավո՞ր է, որ բժիշկը չտրամադրի համապատասխան տեղեկանք արձակուրդում գտնվելու ընթացքում հիվանդանալու մասին

1. Այո, ինչ պատճառաբանությամբ
-

2. Ոչ

102. Եթե Ձեր ծառայությունն իրականացվում է առանձնահատուկ կամ վնասակար պայմաններում, սպա լրացուցիչ արձակուրդ ստանում եք

1. Այո, ինչ ժամկետով
2. Ոչ
3. Առանձնահատուկ կամ վնասակար պայմաններում չի անցնում

103. Ինչպես է որոշվում տրամադրվող արձակուրդի ժամանակահատվածը

1. չափանիշների հիման վրա
2. սուբյեկտիվ կերպով
3. այլ _____

Սասնավոր կյանք

Մի քիչ էլ խոսե՛ք ընտանեկան կյանքից: ☺

104. Ձեր ընտանեկան կարգավիճակը՝

1. Անուսնացած եմ
2. Անուսնացած չեմ
3. Այլ _____

105. Ինչպես եք համատեղում զինվորական ծառայությունն ու ընտանեկան կյանքը

106. Ինչպես է այն անբարատնում ընտանիքի կյանքի վրա

107. Եթե անուսնացած եք, ինչպես է կինը վերաբերվում Ձեր զինծառայող լինելու հանգամանքին

1. Դրական
2. Բացասական, մասնավորեցրեք _____

108. Ինչպիսի վերաբերմունք եք նկատում հասարակության շրջանում կին զինծառայողների նկատմամբ

1. Հարգալից
2. Անհարգալից, ինչով է պայմանավորված նման վերաբերմունքը _____

3. Ոչ մի արտառոց վերաբերմունք

109. Պաշտպանության նախարարությունը որևէ կերպ փորձում է բարելավել Ձեր բնակարանային պայմանները

1. Այո

2. Ոչ
3. Բնկակարանային խնդիրներ չունեմ

110. Ունեք երեխաներ

1. Այո
2. Ոչ (անցնել հարց 110-ին)

111. Ի՞նչ տարիքի են

1. Նախադպրցական տարիքի
2. Դպրոցական տարիքի
3. Ուսանող
4. 25-ից բարձր

112. Ձեր՝ զինծառայող լինելու փաստը որևէ կերպ անդրադառնում է նրանց վրա, եթե այո, ապա ինչպե՞ս

113. Կան զինվորականներ, ովքեր իրենց ծառայությունն անցնում են իրենց ընտանիքներին մոտ տարածքներում

1. Այո, ինչու _____

2. Ոչ, ինչու _____

114. Երբևէ Ձեր գորամասից տեղափոխվել եք այլ գորամաս

1. Այո
2. Ոչ

115. Եթե ամուսնացած եք զինծառայողի հետ, ապա Ձեր կինը ծառայության ընթացքում տեղափոխվել է

1. այլ գորամաս
2. այն գորամաս, որտեղ Դուք եք
3. զինծառայողի հետ ամուսնացած չեմ (անցնել հարց 114-ին)

116. Ինչպես է կայացվել տեղափոխման որոշումը

117. Եթե տեղափոխվել է, ապա ինչ ընթացակարգով (Բնդրում եմ ներկայացրեք, թե ինչպես է կատարվել տեղափոխման գործընթացը)

118. Ինչպես է ընկալվում ամուսնական գույզի միասին այլ գորամաս տեղափոխվելու երևույթը

1. Դրական , մասնավորեցրեք՝ _____

2. Բացասական օ, մասնավորեցրեք՝

119. Լինում են արդյոք դեպքեր, երբ կինը զինվորական ծառայության ընթացքում հղիանում է

1. Այո

2. Ոչ

120. Եթե ոչ, ապա արդյոք դա պայմանավորված է

1. արգելքով

2. նախապես զգուշացումով

3. այլ, մասնավորեցնել

121. Եթե այո, ապա Ձեր կարծիքով ինչ համապատասխան պայմաններ են ստեղծվում են հղի կանանց համար

122. Եթե չեն ստեղծվում, ապա ինչու

123. Տրամադրվում է արդյոք հղի կին զինծառայողներին համապատասխան /հարմար հագուստ

1. Այո

2. Ոչ

124. Գիտե՞ք որքան է կանանց հղիության արձակուրդի տևողությունը

1. մինչև 2 տարի

2. 3 տարի

3. այլ

125. Գիտե՞ք դեպքեր, երբ կանայք հղիության/ծննդաբերության արձակուրդ չեն գնացել

1. Այո, ինչով է դա պայմանավորված

2. Ոչ

126. Իսկ եղել են դեպքեր, երբ հղիության արձակուրդ գնալուց հետո կանայք այլևս չեն վերադարձել ծառայության

1. Այո

2. Ոչ

127. Ձեր կարծիքով՝ կին զինծառայողներն ինչու չեն վերադառնում հղիության արձակուրդից հետո

1. իր պաշտոնին նշանակված անձը համոզել է,

2. ընտանիքի անդամներն են համոզել,

3. վերադասներն են դեմ եղել,

4. աշխատանքից ազատվել է

5. այլ, մասնավորեցնել

128. Ձեր կարծիքով՝ ինչպես են կարգավորվում այն դեպքերը, երբ ծննդաբերության հետ կապված արձակուրդում գտնվող կին զինծառայողի հաստիքը կրճատվում է

1. նոր հաստիք է տրամադրվում, քանի որ վա ընթացքում
2. նոր հաստիք չի տրամադրվում, ինչու
3. Այլ

ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

129. Դուք ծանոթ եք ՀՀ Ջինված ուժերի կանոնադրերին և կանոնակարգերին

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ

130. Ինչպես եք ծանոթացել այդ կանոնադրերին և կանոնակարգերին

1. Ջորամասում անցկացված հատուկ դասընթացների ժամանակ
2. Մպայակագմի կողմից (ոչ դասընթացների ժամանակ)
3. Այլ զինծառայողների միջոցով
4. Բոլոր նշված միջոցներով
5. Այլ

131. Տեղյա՛կ եք մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտի մասին

1. Այո
2. Ոչ

132. Դիմե՛լ եք մարդու իրավունքների պաշտպանին

1. Այո , ի նշ խնդրով եք դիմել _____

2. Ոչ

133. Տեղյա՛կ եք, որ ՀՀ Ջինված ուժերում ներդրվելու է զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումների և կոռուպցիայի դեպքերի անսնուն հաղորդման (ազդարարման) ՏՏ հավելված: Ըստ Ձեզ, անսնուն հաղորդման տարբերակը կնպաստի նման խնդիրների բարձրաձայնմանը:

1. Այո, տեղյակ եմ
2. Տեղյակ չեմ

Ինչպես կատրադառնա հավելվածը ՋՈՒ-ում մարդու իրավունքների խախտումների վրա

134. Արդյոք ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին

1. Այո, ինչպես ինչ հաճախականությամբ, կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

Ինչ հաճախականությամբ

Կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

2. Ոչ

135. Արդյոք ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ հակախտրականության մասին

1. Այո ինչպես

Ինչ հաճախականությամբ

Կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

2. Ոչ

136. Արդյոք ձեզ ուսուցանվում են թեմաներ կանանց նկատմամբ բռնության արգելքի մասին

1. Այո ինչպես

Ինչ հաճախականությամբ

Կոնկրետ ինչ է ուսուցանվում

2. Ոչ

137. Իսկ Դուք տեղյակ եք ՄԱԿ-ի անվտանգության խորհրդի (ԱԽ)1325 բանաձևի և ՀՀ գործողությունների ազգային ծրագրի (ԳԱԾ-ի) մասին

1. Այո ինչպես եւ տեղեկացել

2. Ոչ

138. Արդյո՞ք ՀՀ ԶՈՒ-ում ծառայող կին զինծառայողների հետ անցկացվում են իրազեկման դասընթացներ կամ այլ միջոցառումներ, քննարկումներ, հանդիպումներ, այցեր՝ ՄԱԿ ԱԽ 1325 բանաձևի և դրա հիման վրա մշակված ՀՀ ԳԱՄ-ի մասին

1. Այո Ծ, ում կողմից, ինչ հաճախականությամբ _____

2. Ոչ Ծ