



**ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ
ՈՏՆԶԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ
ԱՄԿ ԹԻՎ 190 ԿՈՆՎԵՆՑԻԱ**



**ԿԱՆԽԵՔ ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ՈՏՆԶԳՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԱՇԽԱՏԱԿԱՅՐՈՒՄ**



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԻԶԱԳՈՒՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ (ԱՄԿ) ՎԵՐԶԻՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐՈՎ ԱՇԽԱՐՀՈՒՄ ՅՈՐԱՔԱՆԳՅՈՐ 5-ՐԴ ԱՇԽԱՏՈՂԸ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ԲԱԽՎՈՒՄ Է ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆԶՈՒԹՅԱՆ

Այն կարող է առաջանալ աշխատանքի ընթացքում կամ առնչվել կատարված աշխատանքի հետ,

- աշխատանքի գնալիս և վերադառնալիս,
- աշխատանքի վայրում, ինչպես նաև այն վայրերում, որտեղ աշխատողը հանգստանում, սնվում կամ օգտվում է սանիտարական պայմաններից և հանդերձարաններից,
- գործուղումների, մասնագիտական վերապատրաստման, միջոցառումների կամ սոցիալական գործունեության ընթացքում,
- աշխատանքի հետ կապված հաղորդակցությունների ընթացքում, այդ թվում՝ տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների միջոցով:



Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը բռնությունը սահմանում է որպես «Ֆիզիկական ուժի կամ իշխանության (լիազորություն, դիրք) դիտավորյալ կիրառումը կամ կիրառման սպառնալը որևէ անձի, անձանց խմբի կամ հանրության նկատմամբ, որը հանգեցնում է կամ մեծ հավանականությամբ կարող է հանգեցնել մարմնական վնասվածքների, գրկանքի, մահվան, հոգեբանական վնասի կամ այլ խանգարումների»: Այս սահմանումը կապում է կանխամտադրությունը գործողության իրականացման հետ՝ անկախ գործողության հետևանքներից:

ԸՍՏ ԴՐՍԵՎՈՐՍԱՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ՍՈՒՆՁՆԱՑՎՈՒՄ ԵՆ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏԵՎՅԱԼ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

Ֆիզիկական



Էմոցիոնալ



Սեռական



Գեղեցիկ շխտուկ

ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆ

Մեկ այլ անձի դեմ ուղղված ֆիզիկական ուժի ցանկացած կիրառում, ինչը հանգեցնում կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական վնասվածքի կամ վնասի:

ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ցանկացած վարքագիծ, որն անձին պատճառում կամ կարող է պատճառել հոգեբանական կամ էնոցիոնալ վնաս:

ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏԼԶՊՈՒԹՅՈՒՆ

Սեռական բնույթի որևէ անցանկալի վարվելակերպ՝ վերբալ, ոչ վերբալ կամ ֆիզիկական, որի նպատակը կամ արդյունքն ուղղված է անձի արժանապատվության դեմ:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՍՔՐՈՎ ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՈՏԼԶՊՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային հիմքով բռնությունն անձի դեմ ուղղված բռնության, ոտնձգության կամ խտրական վերաբերմունքի ցանկացած ձևն է՝ նրա գենդերով պայմանավորված:

ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՐԿԱԴՐՎԱԾ ՆՅՈՒԹԱԿԱՆ ԿԱԽՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ԴՆԵԼՈՒ ԿԱՍ ԻՇԽԵԼՈՒ ՆՊԱՏԱԿՈՎ`

- անձին գոյության անհրաժեշտ միջոցներից (սնունդ, հագուստ, կացարան, դեղորայք, դրամ և այլն) զրկելը,
- անձի սեփականության կամ ընդհանուր սեփականության իրավունքով պատկանող գույքը տնօրինելու, տիրապետելու և օգտագործելու իրավունքներն ոչ իրավաչափ սահմանափակելը,
- անձի կրթություն ստանալու կամ աշխատանքի ընտրության ազատության իրավունքները սահմանափակելը, այդ թվում` զբաղմունքի, աշխատանքի ընտրության կառավարում, աշխատավարձի տնօրինում, տնային տնտեսության վարման մեջ ձայնից զրկում, ընտանեկան ֆինանսների տնօրինման գաղտնիություն, գումարից զրկում և այլն,
- աշխատավայրում աշխատանքից ազատելու` ապրուստի և սնվելու իրավունքից զրկելու սպառնալիքով ամենատարբեր գործողությունների դրդելը, որն ուղեկցվում է աշխատանքային իրավունքների խախտումներով, ոտնձգություններով և այլն:

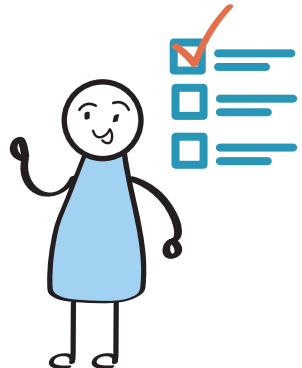
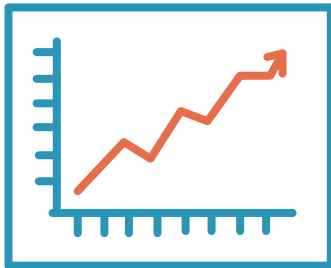
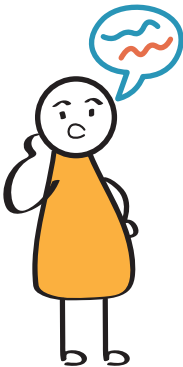
Աշխատավայրում կարող են դրսևորվել մեկ կամ միաժամանակ մի քանի բռնության տեսակներ:

ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆԶԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ԱՍԿ ԹԻՎ 190 ԿՈՆՎԵՆՑԻԱ

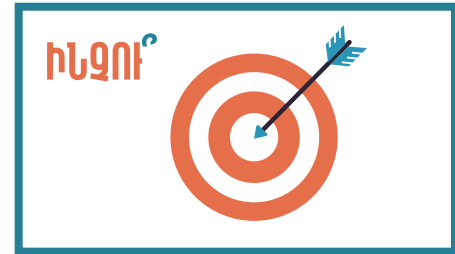
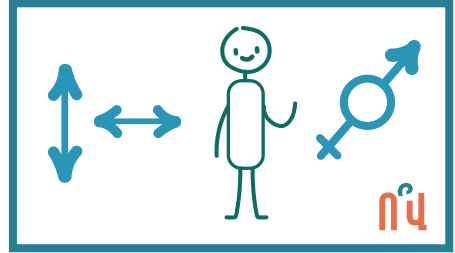
Կոնվենցիան նպատակ ունի բոլոր աշխատողների համար ապահովել բնությունից և ոտնձգությունից զերծ աշխատանքային միջավայր և պաշտպանել նրանց անկախ պայմանագրային կարգավիճակից:

Ներկայումս կոնվենցիան վավերացված է 44 երկրների կողմից:

Կոնվենցիան կոչ է անում աշխատանքի աշխարհում ճանաչել յուրաքանչյուրի իրավունքը՝ զերծ բնությունից, ոտնձգությունից, ընդհանուր հիմք է դնում այս ուղղությամբ գործողությունների իրականացման համար: Կոնվենցիան տալիս է աշխատանքի ոլորտում բնության և ոտնձգության, այդ թվում նաև գենդերային բնության ու ոտնձգության միջազգայնորեն ընդունված առաջին սահմանումը: Աշխատանքի աշխարհում բնությունն ու ոտնձգությունը դրսևորվում են ամենատարբեր ձևերով և պատճառում ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական ու տնտեսական վնաս:



ԲՈՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՈՏԵԶԳՈՒԹՅՈՒՆԸ ԲԱՑԱՀԱՅՏԵԼՈՒ ՏԱՐԻԵՐԸ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԴԵՌԵՎՍ ԶԻ ՎԱՎԵՐԱՑՐԵԼ ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՆ,

ՍԱԿԱՅՆ`

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ «Օրենսգրք») 03 մայիսի 2023 թվականին ընդունված փոփոխություններով և լրացումներով ավելացվել են աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգության վերաբերյալ սահմանումները:

Նախքան վերը նշված փոփոխության ընդունումը Օրենսգրքում կար հիշատակում բռնության արգելքի մասին, սակայն բացակայում էին բռնության և ոտնձգության հասկացությունները, ինչը շատ դեպքերում աշխատանքային իրավահարաբերությունների կողմերի համար չէր ապահովում որոշակիություն:

Այսպիսով, ըստ ուժի մեջ մտած փոփոխությունների և լրացումների, սահմանվել է աշխատանքում (աշխատավայրում) աշխատողի նկատմամբ բռնության և սեռական ոտնձգության արգելք և նախատեսվել, որ բռնություն և սեռական ոտնձգություն է համարվում ոչ միայն ֆիզիկական, այլ նաև խոսքի միջոցով բռնությունն ու ոտնձգությունը, ինչպես նաև արարքը, որը կարող է հանգեցնել տնտեսական վնասի:

Ընդ որում՝ բռնության և սեռական ոտնձգության արգելքը վերաբերում է ոչ միայն աշխատավայրին, այլև բոլոր այն վայրերին (այդ թվում գործուղման), որտեղ աշխատողը իրականացնում է աշխատանքային պարտականություններ:

ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆԶՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՍ ՊԱՅՔԱՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱԿԵՏ ՀԱՄԱԿԱՐԳ



Ավելին, ընդունված փոփոխությունների համաձայն, այսուհետ գործատուների մոտ կառաջանա պարտավորվածություն՝ ունենալ բռնությունն ու սեռական ոտնձգություններն արգելող ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններ և կանոնակարգեր, իսկ աշխատավայրում բռնության կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ կտրամադրվի ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից:

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՈՐՊԵՍ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ԴԵՍ ՊԱՅՔԱՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ՄԻՋՈՑ

Գործատուների, աշխատողների ու նրանց կազմակերպությունների համագործակցությունը անհրաժեշտ է աշխատանքի այնպիսի միջավայր ստեղծելու համար, որտեղ արժանապատվությունը, անվտանգությունն ու առողջությունը կլինեն համընդհանուր արժեք:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ աշխատավայրում համագործակցությունը և կոլեկտիվ բանակցությունները կարևոր դեր են խաղում և նպաստում են աշխատանքի աշխարհում բռնության և ոտնձգության կանխարգելման գործում:

