

Ձեռնարկ

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրավիճակային գնահատման մեթոդաբանություն

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների սկզբունքը համարվում է սոցիալական արդարության հասնելու, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործման և երկրի կայուն զարգացման երաշխիք: Հայաստանի Հանրապետությունը լինելով ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն, ամրագրել է այս սկզբունքը տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետական քաղաքականության հիմնական նպատակների շարքում: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորություններն ապահովելու և խտրականությունը կանխելու նպատակով ընդունված ռազմավարություններն ու օրենքները պետք է կիրառվեն բոլոր մակարդակներում: Այս ուղղությամբ արդյունավետ քաղաքականություն իրականացնելու համար, անհրաժեշտություն է առաջանում ներդնել այնպիսի մեխանիզմներ և գործիքներ, որոնք հնարավորություն կտան գնահատել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների փաստացի իրավիճակը, առաջադրել դրանց լուծման հնարավոր ուղիներ:

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման պետական քաղաքականությունն իրականացվում է պետական կառավարման մարմինների կողմից մշակվող և իրականացվող միջնաժամկետ և երկարաժամկետ պետական նպատակային ծրագրերի միջոցով:

Սույն ձեռնարկը, որպես մեթոդական ուղեցույց, կարող է ծառայել Հայաստանի Հանրապետության տարածքային կառավարման մարմինների համար Հայաստանի Հանրապետության մարզերում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրավիճակային գնահատման և սոցիալ-տնտեսական ծրագրերում գենդերային հարցերը ներառելու համար:

Ձեռնարկը հիմնված է ՀՀ օրենսդրության և գենդերային հավասարության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների վրա և համահունչ է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության հիմնական ուղղություններին:

Ձեռնարկը կօգնի տարածքային կառավարման մարմինների ներկայացուցիչներին, ղեկավարներին.

- ձեռք բերել ընդհանուր գիտելիքներ գենդերի և գենդերային հավասարության մասին,

- ձեռք բերել տարածքային զարգացման քաղաքականության մեջ գենդերային հարցերը ներառելու հիմնարար հմտություններ՝ ծրագրերը վերլուծելու, բյուջեի կազմումը գենդերային զգայուն մոտեցմամբ իրականացնելու և զարգացման գործընթացների վրա դրա ազդեցությունը դիտարկելու միջոցով:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների միջազգային գործիքները

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ազգային գործիքները

Գենդերային իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում

Ինչպես իրականացնել գենդերային վերլուծություն

Ինչպես իրականացնել ծրագրերի գենդերային ուղղորդում

Սոցիալ-տնտեսական զարգացման ոլորտների գենդերային ուղղորդման սկզբունքները /հավելված/

Ներածություն

Մարդու իրավունքները և մարդկային զարգացումը մեր օրերի մեծագույն արժեքներ են: Դրանք կանոններ են, որոնք ուղղված են յուրաքանչյուր անձի անվտանգ կյանքի ապահովմանը և սահմանում են կենսամակարդակի այն նորմերը, որ պետք է երաշխավորվեն յուրաքանչյուր մարդու համար:

Աշխարհի շատ երկրներ ընդունել են ՄԱԿ-ի կողմից սահմանված մարդու իրավունքները, որպես ժողովրդավարական հասարակության հիմնարար սկզբունքներ, որոնցից մեկն էլ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների սկզբունքն է: Այն կարելի է համարել մեր հարյուրամյակը բնութագրող ձեռքբերումներից մեկը՝ որպես սոցիալական արդարության հասնելու նախապայման, որը ենթադրում է.

- հավասար պայմանների և հավասար հնարավորությունների ստեղծում կանանց և տղամարդկանց անհատական ներուժի ինքնադրսևորման համար,
- հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում երկու սեռերի հավասար մասնակցության ապահովում՝ երկրի սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական և մշակութային զարգացմանը աջակցելու համար,
- սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարում,
- հավասար վերաբերմունք և հավասար վարմունք երկու սեռերի նկատմամբ:

Գենդերային հավասարությունը նպաստում է կայուն զարգացմանը, ժողովրդավարական գործընթացների խորացմանը, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործմանը և կյանքի որակի բարձրացմանը:

Հասարակության մեջ կանայք և տղամարդիկ ունեն տարբեր դերեր և պարտականություններ, ռեսուրսների և բարիքների տարբեր մատչելիություն, ինչի արդյունքում պետության քաղաքականությունը, օրենսդրությունը և ծրագրերը նրանց վրա ազդում են տարբեր ձևերով:

Երկրի զարգացմանն ուղղված ռազմավարությունները պետք է հաշվի առնեն այդ տարբերությունները և ներառեն գենդերային մոտեցումներ:

Կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների իրացման ոլորտում գենդերային տարբերությունների ուսումնասիրությունը վկայում է, որ գենդերային անհավասարության հիմքը տնտեսական ոլորտում կանանց և տղամարդկանց անհավասար վիճակն է, և հասարակության մեջ պահպանվող գենդերային դերերի ավանդական բաժանումը: Ակնհայտ է, որ նման իրավիճակի փոփոխությունը հնարավոր է միայն հասարակության և նրա ինստիտուտների վրա երկարատև ազդեցություն գործող համալիր միջոցառումների իրականացման միջոցով:

Հասարակության մեջ և տնտեսական կյանքում կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների իրացման ոլորտում առկա անհավասարությունը հիմնականում պայմանավորված է ոչ միայն մշակութային ավանդույթներով ու սոցիալ-տնտեսական իրավիճակով, այլև իրականացվող

քաղաքականության մեջ գենդերային բաղադրիչի, գենդերային գաղափարախոսության՝ հետևաբար նաև ողջ հասարակությունում գենդերային զգայուն մտածելակերպի բացակայությամբ: Խնդրի կարգավորման համար, ինչպես ցույց է տալիս միջազգային փորձը, անհրաժեշտ է կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովումը, հանրային ոլորտում կանանց հնարավորությունների ընդլայնումը դիտարկել որպես պետական քաղաքականության հիմնական ռազմավարական նպատակներից մեկը, ինչը ենթադրում է խտրականությունից զերծ մոտեցումների և քաղաքականության մշակում, բարեփոխումների իրականացում և դրանց հսկողության նպատակով բավարար միջոցների տրամադրում:

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների միջազգային գործիքները

1991 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունը հռչակվեց որպես ինքնիշխան, ժողովրդավարական և սոցիալական պետություն, սահմանադրորեն ամրագրելով կնոջ և տղամարդու հավասար իրավունքները:

Միաժամանակ, անկախացած Հայաստանի Հանրապետությունն անդամակցելով ՄԱԿ-ին, ապա նաև մի շարք միջազգային և եվրոպական կառույցներին, վավերացրել է մարդու իրավունքները և ազատությունները կարգավորող հետևյալ փաստաթղթերը.

- ՄԱԿ-ի 'Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր' 1948թ.,
- ՄԱԿ-ի 'Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր', ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1993թ.,
- ՄԱԿ-ի 'Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր' և կից կամըմտիր արձանագրություն, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1993թ.
- ՄԱԿ-ի 'Ամուսնացած կնոջ քաղաքացիության մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1994թ.
- ՄԱԿ-ի 'Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1993 թ.
- 'Պեկինյան հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր', ՄԱԿ-ի կանանց միջազգային չորրորդ համաժողով, 1995թ., Պեկին,
- ՄԱԿ-ի 'Կրթության ոլորտում խտրականության մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1994թ.
- ՄԱԿ-ի 'Անդրազգային կազմակերպված հանցագործության դեմ' կոնվենցիա և դրան կից 'Մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխման և պատժի վերաբերյալ', 'Օդով, ջրով և ցամաքով մի•րանտների անօրինական փոխադրումների դեմ արձանա•ությունները, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2003թ.

- ՄԱԿ-ի 'Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2007թ.
- ՄԱԿ-ի 'Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին' կոնվենցիայի կամընտիր անձանագրություն, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2007թ.
- ԱՄԿ-ի 'Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1993թ.
- ԱՄԿ-ի 'Հավասար վարձատրության մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 1993թ.
- ԱՄԿ-ի 'Արդյունաբերության և առևտրի մեջ աշխատանքի տեսչության մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2004թ.
- ԱՄԿ-ի 'Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2004թ.
- ԱՄԿ-ի 'Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2004թ.
- ԱՄԿ-ի 'Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2005թ.
- Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2004թ.
- ԱՄԿ-ի 'Վճարովի արձակուրդների մասին (վերանայված)' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2005թ.
- Եվրոպական կոնվենցիա 'Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին' ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2004թ.
- Եվրոպայի Խորհրդի 'Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի միջոցների մասին' կոնվենցիա, ՀՀ-ի կողմից վավերացվել է 2008թ.

Հայաստանի Հանրապետությունը ֆորմալ իրավաբանական տեսանկյունից վավերացրել է գենդերային ուղղվածության գրեթե բոլոր միջազգային իրավական ակտերը և որպես ՄԱԿ-ի ու Եվրախորհրդի անդամ և Եվրոպայի ինտեգրմանը միտված անկախ պետություն, ստանձնել է որոշակի պարտավորություններ՝ ոչ միայն վավերացնել միջազգային կարևորագույն իրավական փաստաթղթերը այլև համաձայնեցնել ազգային օրենսդրությունն այդ փաստաթղթերի դրույթներին:

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ազգային գործիքները

Ելնելով վերոհիշյալ պարտավորությունից, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ամրագրման սկզբունքից, հանրապետությունում անկախացումից հետո իրականացվում են օրենսդրական դաշտի բարեփոխումներ:

Երկրի հիմնական օրենքը՝ 1995 թվականին ընդունված Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը, ամրագրում է մեր երկրում մարդու հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները: 2005 թվականին խմբագրված Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեջ ոչ միայն պահպանվել է անկախ սեռից խտրականության արգելումը՝ տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքները ամուսնանալիս, ամուսանական կյանքի ընթացքում և ամուսնալուծվելիս, այլ նաև կատարելագործվել են ընտանիքի, մայրության և մանկության պաշտպանությանը վերաբերվող դրույթները:

Կանանց և տղամարդկանց իրավունքների հավասարությունն ամրագրված է նաև մի շարք օրենսգրքերով և օրենքներով.

- ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք (Ընդունված ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին),
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (Ընդունված ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին),
- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք (Ընդունված ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 1998 թվականի մայիսի 5-ին),
- ՀՀ քրեական օրենսգիրք (Ընդունված ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2003թ. ապրիլի 18-ին),
- ՀՀ ընտրական օրենսգիրք (Ընդունված ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 1999թ.-ի փետրվարի 5-ին),
- 'Քաղաքացիության մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 1995 թ. նոյեմբերի 6-ին),
- 'Կրթության մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 1999թ. ապրիլի 14-ին),
- 'Պետական կենսաթոշակների մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2002 թվականի նոյեմբերի 19-ին),
- 'Պետական նպաստների մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2005 թվականի հոկտեմբերի 24-ին),
- 'Աշխատանքի վարձատրության մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2001 թվականին),
- 'Քաղաքացիական ծառայության մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2001 թվականի ապրիլի 12-ին),
- 'Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2002 թվականին հուլիսի 3-ին),
- 'Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 1996 թվականի մարտի 4-ին),
- 'Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին' ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ին):

- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2013 թվականի մայիսի 20-ին):
- ‘Սոցիալական աջակցության մասին’ ՀՀ օրենք (Ընդունված է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ին):

Հայաստանի Հանրապետությունն իր օրենսդրությամբ ապահովում է տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ և այդ իրավունքներից օգտվելու հավասար հնարավորություններ: Սահմանելով մարդու և քաղաքացու հիմնարար իրավունքներն ու ազատությունները՝ Սահմանադրությամբ նշվում են «յուրաքանչյուր ոք» կամ «յուրաքանչյուր քաղաքացի» արտահայտությունները՝ չվերագրելով դրանք կանանց կամ տղամարդկանց:

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը հնարավորինս կոչված է ապահովելու տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարությունը հասարակական և քաղաքական կյանքում:

Մասնավորապես՝ ՀՀ Սահմանադրության 14.1 հոդվածի համաձայն բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, որն ընդունվել է 2004թ. հոկտեմբերի 11-ին և ուժի մեջ է մտել 2005թ. հունիսի 21-ին, որպես սկզբունքներ սահմանում է աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ աշխատանքի իրավունքը, ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից, յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը, աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը:

2010 թվականի օգոստոսի 7-ի ՀՀ ԱԺ կողմից ընդունված «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի (ՀՕ-117-Ն) 40-րդ հոդվածի երկրորդ կետով նախատեսվում է փոփոխություն Աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 2.1 կետում, ըստ որի, գործատուի

նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:

Հաշվի առնելով այն, որ հանրապետությունում դեռևս չի ձևավորվել գենդերային հավասարության խախտման հետ կապված բողոքների/հայցադիմումների ներկայացման մշակույթ, հստակ պատասխանատվության փոխարինումը (աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումներին վերաբերող 221-րդ հոդվածը ուժը կորցրած է ճանաչվել) ավելի դեկլարատիվ ձևակերպմամբ, առավել իջեցնում է գործատուի պատասխանատվության շեմը:

Անփոփոխ են մնացել հղիության, ծննդաբերության և երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդների տևողությունը և ընթացակարգերը:

Նոր է օրենսգրքում այն դրույթը, համաձայն որի աշխատողի պահանջով մինչև երկու ամիս չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն (*ՀՀ ԱՕ, հոդ.176*): Ըստ էության այս դրույթն այդքան էլ գործնական չէ, քանի որ հորը տրամադրվող արձակուրդը չի վճարվում և շահագրգռվածությունն օգտվելու այդ իրավունքից այդքան էլ մեծ չէ:

Գենդերային տեսանկյունից զգայուն են օրենսգրքի այն հոդվածները, որոնք կանոնակարգում են արտաժամյա աշխատանքները (*հոդ.144*), աշխատանքները գիշերային ժամերին, հերթապահությունը, ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը: Նշված հոդվածները սահմանում են երեխա խնամող աշխատողների (թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց) ընտանեկան պարտականությունների կատարման հետ կապված իրավունքները: Այս առումով բացառություն է կազմում օրենսգրքի 258 հոդվածը (մայրության պաշտպանություն), որն արգելում է հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներին:

ՀՀ ընտրական օրենսգրքի (ընդունվել է 2011թ. մայիսի 26-ին, ուժի մեջ է մտել 2011թ. հուլիսի 26-ին) 3-րդ հոդվածով սահմանվում է ընտրական իրավունք ունեցող քաղաքացիների՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրույթներից, ընտրելու և ընտրվելու իրավունքը: Այսինքն՝ ՀՀ ընտրական օրենսգիրքը ևս բացառում է ամեն տեսակ խտրականություն, այդ թվում և սեռի հատկանիշով: ՀՀ Ընտրական օրենսգրքում սահմանվել են քվոտաներ, որոնք ուղղված են օրենսդիր իշխանությունում կանանց ներկայացուցչության մեծացմանը: Այդ դրույթը փոփոխվել է 2012թ. (19.03.12 ՀՕ-52-Ն) դառնալով գենդերային զգայուն: Մասնավորապես, 108-րդ հոդվածը սահմանում է <<... Ազգային ժողովի

համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (2-6, 2-11, 2-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 80 տոկոսը:>>:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի (ընդունվել է 2003թ. ապրիլի 18-ին, ուժի մեջ է մտել 2003թ. օգոստոսի 1-ին) 143-րդ հոդվածով հանցանք է համարվում քաղաքացիների իրավահավասարությունը խախտելը, մասնավորապես, մարդու և քաղաքացու իրավունքներն ու ազատություններն ուղղակի կամ անուղղակի խախտելը՝ կախված անձի ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից, որը վնաս է պատճառել անձի օրինական շահերին, ինչով և քրեականացվում է Սահմանադրության 14.1 հոդվածի խախտումը:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը (ընդունվել է 2004թ. նոյեմբերի 9-ին, ուժի մեջ է մտել 2005թ. ապրիլի 19-ին) փաստում է ամուսինների իրավահավասարությունն ընտանիքում (24-րդ հոդված) նշելով, որ ամուսիններից յուրաքանչյուրն ազատ է աշխատանք, զբաղմունք, մասնագիտություն, բնակության վայր ընտրելու հարցում: Ամուսնության կնքման համար անհրաժեշտ են ամուսնացող տղամարդու և կնոջ փոխադարձ կամավոր համաձայնությունը և նրանց ամուսնական տարիքի հասնելը:

Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին ընդառաջ 2013 թվականի ապրիլի 30-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել և 2013թ. հունիսի 8-ին ուժի մեջ է մտել «Հայաստանի Հանրապետության ընտանեկան օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որի հիմնական նպատակը հանդիսանում է տղամարդկանց և կանանց միջև գենդերային հավասարության ապահովումը: Եթե մինչ այդ Ընտանեկան օրենսգրքով ամուսնության կնքման համար տարիքային չափանիշ էր սահմանված կանանց համար՝ 17, իսկ տղամարդկանց համար՝ 18 տարեկան տարիքի հասնելը, ապա այս փոփոխությամբ և կանանց, և տղամարդկանց համար սահմանվում է միևնույն՝ 18 տարեկան ամուսնական տարիքը:

Սահմանադրության 39-րդ հոդվածում ամրագրվել է կրթության իրավունքը՝ <<Յուրաքանչյուր ոք ունի կրթության իրավունք: Հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է: Միջնակարգ կրթությունը պետական ուսումնական հաստատություններում անվճար է: Յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի մրցութային հիմունքներով անվճար պետական բարձրագույն և այլ մասնագիտական կրթական հաստատություններում կրթություն ստանալու իրավունք՝ օրենքով սահմանված կարգով: Պետությունն օրենքով նախատեսված դեպքերում և կարգով ֆինանսական և այլ աջակցություն է ցուցաբերում բարձրագույն և այլ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններին և դրանցում սովորողներին>>: 1999թ. ՀՀ Ազգային ժողովն ընդունել է <<Կրթության մասին>>

ՀՀ օրենքը, որը՝ հիմնվելով սահմանադրական դրույթների վրա, որոշակիորեն ուղղորդում է կրթության համակարգի զարգացումը: Այս օրենքում ամրագրվել են կրթական իրավունքի պետական երաշխիքները, համաձայն որի՝ «ՀՀ-ն ապահովում է կրթության իրավունք՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային դրությունից կամ այլ հանգամանքներից»: Այս օրենքում ապահովվել է նաև կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը:

Համաձայն «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի, 1996թ. կանանց համար երաշխավորված է տղամարդկանց հավասար բուժօգնությունից օգտվելու իրավունքը:

Մոր և մանկան առողջության պահպանումը ընդունվել է որպես հիմնական գերակայություն և գտնվում է պետության հովանավորության ներքո:

Մշակվել են վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքներին առնչվող բժշկական գործելակերպը և իրավական դաշտը կանոնակարգող օրենքներ, կառավարության որոշումներ, մի շարք նորմատիվ - մեթոդական փաստաթղթեր:

2011թ. հաշվի առնելով կանանց մահացության և հիվանդացության կառուցվածքում վերարտադրողական օրգանների, այդ թվում կրծքագեղձի և արգանդի վզիկի քաղցկեղից բարձր մահացությունը, այդ հիվանդությունների կանխարգելման, մահացության իջեցման նպատակով հաստատվեց «Առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման, վաղ հայտնաբերման և բուժման հայեցակարգին և հայեցակարգի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկին հավանություն տալու մասին» որոշումը, որի շրջանակներում այնուհետև հատատվեց «Առավել բարձր մահացության բերող երեք հիվանդության՝ արյան շրջանառության համակարգի(սրտանոթային հիվանդություններ) չարորակ նորագոյացությունների և շաքարային դիաբետի ազգային ռազմավարական ծրագրերին և միջոցառումների ժամանակացույցին հավանություն տալու մասին» որոշումը:

2011թ. ընթացքում ՀՀ կառավարության թիվ 318-Ն և 748-Ն որոշումներում կատարվել են համապատասխան փոփոխություններ և 2011թ. սկսվել է 14-15 տարեկան տղաների և 15 տարեկան աղջիկների համալիր առողջական վիճակի, այդ թվում վերարտադրողական համակարգի հետազոտում, ախտաբանությունների հայտնաբերում և բուժում, ինչը լուրջ գրավական է դեռահասների առողջության բարելավման, առողջ ծնող դառնալու և անպտղության կանխարգելման համար:

Ամենախոշոր և արդյունավետ բարեփոխումը ՀՀ վարչապետի 2007 թվականի սեպտեմբերի 11-ի հանձնարարականի կատարումն էր, որի շրջանակներում 2008 թվականի հուլիսի մեկից «Մանկաբարձագինեկոլոգիական օգնություն՝ բյուջետային ծրագրի շրջանակներում ներ է դրվել և հաջողությամբ իրականացվում է «Ծննդօգնության պետական հավաստագրի» համակարգը, ինչն ապահովում է իրական, փաստացի ամբուլատոր և ստացիոնար անվճար ծննդօգնություն:

Այդ բարեփոխումներն ուղղված են հատկապես անապահով խավերին օժանդակելուն, կանանց բուժօգնության որակի և մատչելիության բարձրացմանը, հատկապես անհավասարության և տարբերությունների վերացմանը կախված, բնակավայրից գյուղ-քաղաք կտրվածքով, ընտանիքի նյութական ապահովվածության աստիճանից, կրթական մակարդակից և այլն:

Թեև օրենսդրությունը բավականին բարենպաստ է այս ոլորտում, այնուամենայնիվ կանանց իրավիճակի վերլուծությունը փաստում է վերարտադրողական առողջության պահպանման խնդիրների հետ կապված որոշ սահմանափակումների մասին, մասնավորապես, կանանց համար առավել արդյունավետ հակաբեղմնավորիչների և որոշ դեղորայքի (հղիության դեղորայքային ընդհատման համար անհրաժեշտ) մատչելիության առումով, վերարտադրողական օժանդակ տեխնոլոգիաներից օգտվելու սահմանափակ հնարավորության, ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց համար:

«Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքը (ընդունված է 2010 թվականի դեկտեմբերի 22-ին), ապահովում է կենսաթոշակի իրավունքի իրականացումը անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից: Օրենքն ըստ էության գենդերային զգայուն է՝ տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակվում է 63 տարին լրացած անձին, եթե նա ունի առնվազն 25 տարվա աշխատանքային ստաժ:

«Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքը պարունակում է մի շարք դրույթներ, ուղղված մայրության պաշտպանությանը: Այն վերաբերվում է ընտանեկան նպաստներին, երեխայի խնամքի և երեխայի ծննդյան կապակցությամբ տրամադրվող միանվագ նպաստներին: Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի են ունեցել որոշակի փոփոխություններ՝ թե՛ ծրագրերի ֆինանսական արժեքների մասով, թե՛ քաղաքականության: Այսպես, եթե մինչև 2009 թվականը գումարը տրամադրվել է միայն ընտանեկան նպաստի համակարգում հաշվառվածներին, ապա սկսած 2010 թվականից երեխայի ծննդյան կապակցությամբ միանվագ դրամական օգնություն ստանում են բոլորը, անկախ համակարգում ընգրկված լինելուց: 2012 թվականին առաջին և երկրորդ երեխայի ծննդյան կապակցությամբ ծնողին հատկացվող գումարը կազմել է 50000 AMD, սկսած երրորդից – 430 000 AMD յուրաքանչյուր նորածնի համար: 2014 թվականին որոշակի փոփոխություններ են տեղի ունեցել: Առաջին երկու երեխաների ծննդյան կապակցությամբ միանվագ նպաստի չափը մնացել է անփոփոխ և կտրուկ աճել է ընտանիքում 3-րդ և ավելին երեխայի ծնվելու դեպքում. 3-րդ և 4-րդ երեխաների համար գումարը ներկայում կազմում է 1000000 ՀՀ դրամ, 5-րդ և յուրաքանչյուր հաջորդ երեխայի համար՝ 1500000 ՀՀ դրամ: Ընդ որում 3-րդ և հաջորդ երեխայի ծնվելու դեպքում տրվող՝ երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստի պետական աջակցության հաշվին փոխանցած միջոցներից ձևավորվում է նաև ընտանեկան դրամագլուխ:

Վերոհիշյալ օրենքների ընդունմանը (փոփոխությանը) զուգահեռ մշակվել են նաև ենթաօրենսդրական ակտեր, որոնք ապահովում են այս կամ այն իրավական օրենքի կիրարկումը: Սակայն ազգային օրենսդրության բարեփոխումների այս գործընթացը դեռևս չի հանգեցրել կանանց և տղամարդկանց փաստացի հավասարությանը, քանզի հռչակել իրավահավասարություն, դեռ չի նշանակում ապահովել դրա փաստացի իրականացումը, քանի որ վերապահվող իրավունքներն անհրաժեշտ պայման են, բայց ոչ բավարար: Փաստացի իրավահավասարությունը չափվում է ձեռք բերվող արդյունքներով, որոնք ենթադրում են ոչ միայն հավասար իրավունքների հռչակում, այլև հավասար հնարավորությունների ընձեռում և ռեսուրսների հավասար մատչելիություն: Բացի այդ, ներկայացուցչական ժողովրդավարությունը թելադրում է հասարակության բոլոր սոցիալական խմբերի և խավերի հավասար մասնակցություն պետության կառավարմանը: Իսկ տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցության ապահովումը դիտվում է ժողովրդավարացման գործընթացի անբաժանելի մաս:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը (Ընդունված է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2013 թվականի մայիսի 20-ին) սահմանում է քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները և կարգավորում է դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունները: Օրենքի խնդիրներն են ապահովել կանանց և տղամարդկանց իրավունքների, պարտականությունների և պատասխանատվության իրական հավասարությունը, նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը և խտրականության բացառումը, հնարավորությունների հավասարությունը, արդյունքի հավասարությունը: Ըստ էության այս իրավական ակտը կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների կարգավորմանն ուղղված հիմնական փաստաթուղթն է:

ՀՀ 2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ին ՀՀ ԱԺ-ի կողմից ընդունվել է <<Սոցիալական աջակցության մասին>> ՀՀ օրենքը, որում սահմանվել է <<ընտանեկան բռնությունը>> և <<ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց սոցիալական աջակցության տրամադրման համապատասխան դրույթները>>:

Հռչակված նորմերը գործնական քաղաքականության մաս դառնալու համար անհրաժեշտ է համապատասխանեցնել քաղաքականության իրականացումն ու ռազմավարությունը այդ փաստթղթերի տառին և ոգուն:

Այդ կապակցությամբ հանրապետության համար առաջին խթանը հանդիսացավ 1995 թվականի սեպտեմբերին Պեկինում կայացած կանանց IV համաշխարհային խորհրդաժողովը, որտեղ 189 երկրների ներկայացուցիչներ միաձայն ընդունեցին Պեկինյան հռչակագիրը և գործողությունների պլատֆորմը: Այն առանձնացրեց կանանց առաջընթացի գլխավոր խոչընդոտները ներկայացնող 12 ‘մտահոգությունների վճռորոշ ոլորտները’ և վերահաստատեց

կառավարությունների պատասխանատվությունը կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման, ինչպես նաև քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունն ապահովման հարցում:

Պեկինի հանձնարարականների կատարմանն ուղղված աշխատանքները պայմանականորեն կարելի է բաժանել երեք փուլի, որից յուրաքանչյուրը նախորդի տրամաբանական շարունակությունն է: (Ստորև բերված սեղմ ակնարկը ցույց է տալիս ոլորտում աստիճանաբար տեղի ունեցող փոփոխությունների և ձեռքբերումների ժամանակագրությունը):

Այսպես, առաջին փուլում (1996-2002թթ.) ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կառուցվածքում ստեղծվեց համապատասխան ստորաբաժանում՝ ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչություն, որի կանոնադրական խնդիրների մեջ, ի թիվս այլ հարցերի, ներառվեցին կանանց հիմնախնդիրները: Այնուհետև մշակվեց “Կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման” առաջին եռամյա ազգային ծրագիրը, կատարվեց ՀՀ օրենսդրության (մի շարք հիմնական օրենքների) գենդերային փորձաքննություն, մշակվեցին առաջարկություններ, միջազգային կազմակերպությունների օժանդակությամբ մեկնարկեցին կարողությունների հզորացման ծրագրեր, որի շրջանակներում վերապատրաստվեցին շահագրգիռ պետական կառավարման մարմինների մասնագետները, ոլորտին առնչվող խնդիրների շուրջ հանրապետության ողջ տարածքում կազմակերպվեցին քննարկումներ, իրականացվեցին կանանց խնդիրները լուսաբանող քարոզարշավներ:

Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության խնդիրներին վերաբերող աշխատանքները համակարգելու նպատակով Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2000 թվականի դեկտեմբերի 29-ի որոշմամբ ստեղծվեց վարչապետին կից կանանց խորհուրդ: 2014 թվականի դեկտեմբերին այն վերակազմակերպվեց կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհրդի, որը ներկայում կատարում է ազգային մեխանիզմի դեր:

Կատարված աշխատանքները նախադրյալներ ստեղծեցին հաջորդ փուլի համար (2002-2008թթ.): Մի շարք վերլուծություններ ցույց տվեցին, որ անհրաժեշտություն է առաջացել ընդլայնել գործող կառույցի լիազորությունների շրջանակը՝ կանանց հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված նպատակային ծրագրերն իրականացնելու, գործադիր իշխանության մարմիններում կանանց հիմնահարցերին վերաբերող գործունեությունը համակարգելու և վերահսկելու, կանանց հիմնախնդիրների իրավական կարգավորմանն ուղղված առաջարկներ ներկայացնելու, ինչպես նաև օրենսդիր և դատական իշխանությունների, ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ համագործակցությունն ապահովելու համար:

Այս ամենն արտացոլվեց ՀՀ կառավարության 2004 թվականի ապրիլի 8-ի N645-Ն որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. երկրորդ ազգային ծրագրում:

Միաժամանակ սկիզբ առան պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում գենդերային քաղաքականության իրականացման կառուցակարգի ներդրման և գենդերային ուսուցման գործընթացները:

2005 թվականին մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում ստեղծվեցին երեխայի իրավունքների պաշտպանության բաժիններ (հետագայում վերանվանվեցին ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժիններ), որոնց կանոնադրության մեջ ամրագրվեցին մարզում գենդերային քաղաքականության պետական նպատակային ծրագրերի մշակման, իրականացման և համակարգման աշխատանքների ապահովման հետ կապված խնդիրներ:

Զուգահեռ մեկնարկեց դեռևս 2001 թվականին հանրապետության պետական և տարածքային կառավարման մարմիններում ներդրված քաղաքացիական ծառայության համակարգի ծառայողների որակավորման բարձրացման գործընթացը, ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանն ու գենդերային զգայունության բարձրացմանը: ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2008թ. հուլիսի 8-ի N 567-Ն որոշմամբ հաստատված «Մարդու իրավունքներ» և «Գենդերային հիմնախնդիրներ» թեմաներով վերապատրաստման ծրագրերում ներդրվեց գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ (մոդուլ): ՀՀ պետական բյուջեի ֆինանսավորմամբ իրականացվող պարտադիր վերապատրաստման դասընթացներին յուրաքանչյուր տարի մասնակցում են շուրջ 200 քաղծառայողներ: Ըստ էության, այս գործընթացներն էին, որ բերեցին պետական քաղաքականության անցմանը կանանց հիմնախնդիրներից դեպի գենդերային հիմնախնդիրներ, թելադրելով նոր մոտեցումներ հասարակության քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական խնդիրների ձևակերպման և դրանց լուծման հարցում:

Այդ համատեքստում մշակվեց ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը, որը հաստատվեց ՀՀ կառավարության 2010 թվականի փետրվարի 11-ի որոշմամբ: Հայեցակարգը նպատակաուղղված էր երկու սեռերի համար հավասար պայմանների ստեղծմանը, սեռի հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի հաղթահարմանը, աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովմանը, հասարակության մեջ ժողովրդավարական քաղաքական մշակույթի և հանդուրժողականության, գենդերային երկխոսության ձևավորմանը՝ կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային չափանիշի ներառման միջոցով:

ՀՀ կառավարության 2010 թվականի մայիսի 13-ի N 618-Ն որոշմամբ հաստատված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կանոնադրության մեջ ամրագրվեցին որպես խնդիրներ գենդերային հիմնահարցերի ուսումնասիրությունը, դրանց լուծման պետական ծրագրերի մշակումը, իրականացման աշխատանքների համակարգումը և մոնիթորինգը, ինչպես նաև մարդկանց առքուվաճառքի (թրաֆիքինգ) հիմնահարցերի ուսումնասիրությունը, թրաֆիքինգի ենթարկված անձանց սոցիալական վերականգնման ծրագրերի մշակումը և դրանց իրականացման մոնիթորինգը:

Հայեցակարգում առաջադրված հիմնախնդիրների լուծման նպատակով ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվեցին նպատակային ռազմավարական ծրագրեր: ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 20-ի որոշմամբ հաստատվեց Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը, որը սահմանեց կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները:

Յուրաքանչյուր տարի ռազմավարական ծրագրով նախանշված նպատակներն իրականացնելու համար ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվում են գենդերային քաղաքականության ամենամյա/տարեկան ծրագրեր: Դրանցում ներառված միջոցառումներն ուղղված են կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում, սոցիալ-տնտեսական, կրթության, առողջապահության, մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում քաղաքականության մշակման մեջ և քաղաքական պրակտիկայում գենդերային բաղադրիչի ներառմանը, ինչպես նաև հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարմանը, անկախ սեռից, հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ձեռքբերմանը:

Ձևավորված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներն ամրապնդելու և զարգացնելու նպատակով 2011թ. ՀՀ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում, Երևան քաղաքի բոլոր վարչական շրջաններում (12 վարչական շրջան) համապատասխանաբար մարզպետների և Երևանի քաղաքապետի կարգադրությամբ ստեղծվեցին Գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովներ, որոնց նպատակն է աջակցել մարզում և Երևան քաղաքում գենդերային քաղաքականության և գենդերային բռնության դեմ պայքարի ամենամյա/տարեկան ծրագրերի մշակման և դրանց իրականացման աշխատանքներին, համայնքներում գենդերային քաղաքականության ներուղղման իրականացմանը, մարզում և Երևան քաղաքում գործող շահագրգիռ մարմինների, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցության մեխանիզմների ամրապնդմանը:

Համայնքային մակարդակում գենդերային հավասարությունն ապահովելու և կանանց նկատմամբ խտրականությունը կանխելու նպատակով համայնքներում գործող խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների կանոնադրական

խնդիրներում ամրագրվել է գենդերային քաղաքականության բաղադրիչը, իսկ 2014 թվականից համայնքներում ներդրվել է գենդերային հավասարության ապահովման մեթոդական ուղեցույց:

Ներկայիս փուլի ձեռքբերումներից է 2013 թվականի մայիսին «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը, որը սահմանում է քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները և կարգավորում է դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունները:

Չնայած ձեռնարկվող քայլերին, ՀՀ կառավարության ուշադրության կենտրոնում շարունակում են մնալ այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են քաղաքական և հասարակական կյանքում կանանց ներգրավվածությունը, տնտեսական մասնակցության խթանումը, աղքատության հաղթահարումը, գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ամրապնդումը, սոցիալական և առողջապահական ոլորտների մի շարք կարևոր հարցեր:

Գենդերային իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում

Գենդերային իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում բնութագրվում է կանանց առաջընթացը խոչընդոտող սոցիալ-մշակութային կարծրատիպերի առկայությամբ և, որպես հետևանք, կանանց և տղամարդկանց անհավասարության տարբեր դրսևորումներով: Պետության կողմից հռչակված գենդերային քաղաքականության¹ իրականացումը խոչընդոտվում է նաև գենդերային հավասարության ապահովման գործուն մեխանիզմների բացակայության պատճառով:

Չնայած կանանց բարձր կրթական մակարդակին, նրանց դերը քաղաքականության և տնտեսության մեջ այսօր սահմանափակ է: Նման իրավիճակը որակվում է որպես մարդկային ռեսուրսների ոչ արդյունավետ օգտագործում, ինչը անմիջականորեն անդրադառնում է երկրի մրցունակության վրա:

Գենդերային անհավասարակշռության և երկրի մրցունակության միջև անմիջական կապը ակնհայտ է դառնում **Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշի (Gender Gap Index)** միջոցով, որը հաշվարկվում է Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի (CSB-WEF) կողմից չորս առանցքային ոլորտներում՝ տնտեսություն, քաղաքականություն, կրթություն և առողջապահություն:

¹ Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ , http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թթ. ռազմավարական ծրագիր
http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/gender-strategic%20programm%202011-2015.pdf

2014-ի տվյալներով՝ Հայաստանը Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշով 142 երկրների ցանկում 103-րդ տեղում է, ընդ որում երկրի դիրքի վատթարացում է նկատվում 2007 թ.-ից սկսած: Առավել բարենպաստ են կրթության ոլորտի ցուցանիշները՝ կրթության մատչելիության առումով Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշը նվազագույնն է, ինչը ՀՏՖ-ի վարկանիշային ցուցակում ապահովում է Հայաստանին 31-րդ տեղը: Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշի կառուցվածքում առավել խնդրահարույց են քաղաքականության և առողջապահության ոլորտները: Առողջապահության ոլորտում Հայաստանը 142-րդ տեղում է: Դա հիմնականում նորածինների սեռերի հարաբերակցության ցուցանիշի զգալի խախտման հետևանք է, որը առաջանում է Հայաստանում տարածված պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների պատճառով:

Քաղաքական մասնակցության ցուցանիշներով (ներկայացվածություն կառավարման մարմիններում) Հայաստանը 123-րդ տեղում է: Տնտեսական գործունեության ոլորտում գենդերային անհավասարակշռության ցուցանիշներով (տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության մակարդակի հարաբերակցություն, հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի դիմաց և այլն) Հայաստանը 82 - րդ տեղում է:

Հայաստանի աշխատաշուկայում գենդերային իրավիճակը բնութագրվում է ուղղահայաց (կարիերային աճի անհավասար մատչելիություն) և հորիզոնական (ըստ մասնագիտությունների և զբաղվածության ոլորտների) խտրազատման առկայությամբ, ինչը հանգեցնում է կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերության: 2014 թ. Վիճակագրական տվյալների համաձայն կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի մոտ 65,6%, իսկ **կանանց միջին ամսական զուտ եկամուտը կազմում է տղամարդկանց եկամտի 60%-ը:** Ուղղահայաց խտրազատումը պահպանվում է նույնիսկ զբաղվածության ավանդաբար «կանացի» համարվող ոլորտներում՝ առողջապահություն, կրթություն, մշակույթ, սոցիալական ապահովվածություն, գյուղատնտեսություն: Ընտանեկան պարտականությունների և կարիերայի համատեղման հարցում պետական աջակցության միջոցները անբավարար են:

Կանանց մասնաբաժինը աշխատանքային ռեսուրսների կազմում ավելի բարձր է, քան տղամարդկանցը, սակայն տնտեսապես ակտիվ է կանանց 55,9%, իսկ տղամարդկանց՝ 72,8%: Զբաղվածների ընդհանուր թվում կանայք կազմում են 46%, տղամարդիկ՝ 62%: Կանայք կատարում են տնային տնտեսություններում չվճարվող աշխատանքի մեծ մասը, որը չի ստանում արժեքային որևէ գնահատական և չի արտացոլվում ազգային հաշիվների համակարգում, իսկ տղամարդկանց զբաղվածության կառուցվածքում զգալի տեղ է գրավում միգրացիան:

Գյուղատնտեսության ոլորտում ներգրավված է զբաղվածների շուրջ 37,1 %-ը, որից 58.7 %-ը կանայք են, ինչը կանանց դարձնում է գյուղատնտեսության զարգացման առավել կարևոր մասնակից: Ընդ որում, տղամարդկանց զբաղվածության կառուցվածքում գյուղատնտեսությանը բաժին է ընկնում 28,7%-ը, իսկ կանանց

զբաղվածության կառուցվածքում՝ 44,6%-ը: Բացի այդ, կանանց ոչ ֆորմալ զբաղվածության կառուցվածքում գյուղատնտեսությամբ զբաղվողների թիվը 86% է: Ոչ ֆորմալ զբաղվածության պարագայում ավելի է ընդգծվում կանանց ու տղամարդկանց եկամուտների տարբերությունը, որը այս դեպքում ավելի մեծ է, քան միջինում գյուղատնտեսության մեջ, ինչը թույլ է տալիս բնութագրել կանանց, որպես աշխատաշուկայի ամենացածր վարձատրվող և սոցիալապես չպաշտպանված սեգմենտի ներկայացուցիչներ:

Ըստ էության, գյուղատնտեսական արտադրանքի մեծ մասը ստեղծվում է կանանց կողմից, և նրանք են սննդամթերքի մատակարարման և գյուղական վայրերում տնային տնտեսությունների գոյատևման հիմնական երաշխավորողները:

Որպես զբաղվածության և սոցիալական հիմնախնդիրների լուծման արդյունավետ միջոց ՀՀ կառավարությունը դիտում է տնտեսության մասնավոր ոլորտի, մասնավորապես՝ փոքր և միջին բիզնեսի, առաջանցիկ զարգացումը: Սակայն, Հայաստանի ձեռնարկատերերի հանրապետական խորհրդի գնահատմամբ խոշոր, միջին և փոքր բիզնեսում կանանց մասնաբաժինը չի գերազանցում 10%-ը, իսկ միկրոբիզնեսում կանանց մասնաբաժինը հասնում է միայն 20-25%-ի:

Բիզնեսը սկսելիս Հայաստանի կանայք պետք է հաղթահարեն մի շարք սուբյեկտիվ խոչընդոտներ, որոնց թվում են անորոշության զգացումը և ռիսկի դիմելու ցանկության բացակայությունը, գործնական կապերի բացակայությունը, ինչպես նաև տնտեսության մեջ և բիզնեսում կանանց մասնակցության վերաբերյալ կարծրատիպերի առկայությունը: Օբյեկտիվ խոչընդոտներից են. վարկ ստանալու դժվարությունները, ֆինանսական միջոցների և վարկ ստանալու համար սեփականության բացակայությունը, բարձր տոկոսադրույքները, ոչ բարեհաճ բիզնես-միջավայրը, ոչ պաշտոնական կոռուպցիոն մոծումները:

Հանրապետության կառավարման համակարգը նույնպես բնութագրվում է կանանց ոչ բավարար մասնակցությամբ, ինչը դարձյալ վկայում է մարդկային ռեսուրսների ոչ արդյունավետ օգտագործման մասին:

Կանանց ներկայացվածությունը ՀՀ օրենսդիր իշխանությունում էականորեն զիջում է միջազգային ցուցանիշներին: 2012թ. խորհրդարանական ընտրությունների արդյունքում կանայք ՀՀ Ազգային ժողովում կազմել են 10,7%, մինչդեռ աշխարհի խորհրդարաններում կանայք միջինում կազմում են 22,6%, իսկ եվրոպական խորհրդարաններում՝ միջինում 25,8%: Ժողովրդավարական վերափոխումների ամբողջ ընթացքում կանայք ոչ մի անգամ իրենց թեկնածությունը չեն առաջադրել ՀՀ նախագահի ընտրություններին, չեն զբաղեցրել վարչապետի և ՀՀ ԱԺ նախագահի պաշտոնները: Գործադիր իշխանության համակարգի քաղաքական պաշտոններում կա միայն 3 կին նախարար (10%), հայեցողական պաշտոններում՝ 6 կին փոխնախարար (8%):

Տարածքային կառավարման համակարգի ղեկավարության մեջ չկան կին մարզպետներ, իսկ 22 փոխմարզպետներից միայն 2-ն են կին: ՀՀ քաղաքային

բարձրագույն պաշտոններում կանայք կազմում են 14 %, իսկ միջին և ստորին օղակներում՝ կանայք մեծամասնություն են կազմում: Տեղական ինքնակառավարման մակարդակում 49 քաղաքապետերի ընտրովի պաշտոններում կանայք չկան: 866 գյուղական համայնքներից միայն 2.0% են ղեկավարում կանայք:

Թեպետ սկսած 1998թ. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից իրականացվում են գենդերային քաղաքականության նպատակային ծրագրեր, դրանք միայն մեղմում են տարբեր ոլորտներում առկա գենդերային անհավասարությունը: Ակնհայտ արդյունքների հասնելու համար գենդերային հավասարության մոտեցումները, ինչպես նաև արդեն իսկ հաստատված իրավիճակը գնահատելու գենդերային ցուցիչները² պետք է ներառվեն երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման, ինչպես նաև տարածքային և համայնքային զարգացման ծրագրերում: Գենդերային վերլուծություն կատարելու և սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը վերաբերող ազգային ծրագրերի գենդերային ուղղորդում իրականացնելու համար անհրաժեշտ են որոշ հմտություններ:

Ինչպես իրականացնել գենդերային վերլուծություն

Կանայք և տղամարդիկ տարբեր դերեր ու պարտականություններ ունեն հասարակության մեջ, տարբեր է նրանց համար ռեսուրսների և բարիքների մատչելիությունը, այդ իսկ պատճառով պետության քաղաքականությունը, օրենսդրությունը և ծրագրերը նրանց վրա տարբեր կերպ են անդրադառնում, տարբեր հետևանքներ առաջացնում նրանց համար: Պետության գենդերային զգայուն քաղաքականությունը նախատեսում է գենդերային վերլուծության միջոցով այդ հանգամանքների մշտական ուսումնասիրություն և վերհանում՝ դրանց բացասական հետևանքների հնարավորինս չեզոքացման համար: Այսինքն՝ գենդերային վերլուծության նպատակն է գնահատել կանանց և տղամարդկանց վրա օրենսդրության, իրականացվող ծրագրերի, պետության քաղաքական կուրսի ազդեցությունը, վերհանել աշխատանքի գենդերային բաժանման, իշխանության ու ռեսուրսների անհավասար մատչելիության պատճառները և պարզել դրանց հետևանքները: Գենդերային վերլուծությունը հնարավորություն է տալիս բացահայտելու նաև գենդերային խտրականությունը:

Գենդերային վերլուծության ամենակարևոր հնարավոր արդյունքն այն է, որ կարող է խթանել գենդերային զգայուն քաղաքականության իրականացումը, փոխել կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների բնույթը, բացահայտել զարգացման նոր միտումներ, պայմաններ ստեղծել կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների համար:

² «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» հաստատված ՀՀ ԱԽՀ նախարարի թիվ 93/ Ա-1 հրամանով (19-ը հոկտեմբերի 2012թ.):

Լայն առումով գենդերային վերլուծությունը պետական քաղաքականության համակողմանի սոցիալտնտեսական վերլուծության կարևոր մասն է: Գենդերային վերլուծությունը գործիք է սոցիալական գործընթացները հասկանալու համար: Այն նախատեսում է ոչ միայն գենդերային վիճակագրության հավաքում և վերլուծություն, այլև այլ քանակական ու որակական տվյալների հաշվառում:

Գենդերային վերլուծությունը նախատեսում է հետևյալ քայլերը. Հիմնախնդրի բացահայտում, որոշում և լուծման հնարավորությունների նախատեսում, սպասվող արդյունքների որոշում, տեղեկատվական և խորհրդատվական ռեսուրսների հաշվառում, հետազոտությունների անցկացում, առաջարկությունների և լուծումների մշակում, հաղորդակցության քաղաքականություն (հետազոտության արդյունքների տարածում ՀԼՄների միջոցով և այլ հնարավոր ուղիներով), վերլուծության որակի գնահատում:

Գենդերային վերլուծության ընթացքում պետք է հաշվի առնվեն բոլոր հնարավոր տարբերությունները: Այս դեպքում գենդերն առնչվում է սոցիալական այլ շերտադասությունների հետ՝ կազմելով այլ որակ, որը, անշուշտ, վերլուծության դեպքում պետք է հաշվի առնվի: Օրինակ՝ ազգային պատկանելության (ազգային փոքրամասնությունների գենդերային հիմնախնդիրները կարող են այլ լինել), անհատի ֆիզիկական կամ մտավոր ունակություններից կախված ռեսուրսների օգտագործման հնարավորության (հաշմանդամները ունեն նաև յուրահատուկ գենդերային հիմնախնդիրներ, որոնք չի կարելի անտեսել), բռնության զոհերի փորձի (վախի և հոգեբանական այլ բարդույթների առկայություն), ընտանեկան դրության (տարբերություններ կան, օրինակ, ամուսնացած կանանց, միայնակ մայրերի, ամուսնալուծված կամ այրի կանանց սոցիալական կարգավիճակների միջև), տնտեսական վիճակի (եկամուտների չափը, սեփականության տնօրինումը և այլն), բնակության վայրի (գյուղի և քաղաքաբնակ կանանց հիմնախնդիրների, գենդերային կարծրատիպերի տարբերությունները), տարիքային խմբերի (անչափահաս կամ տարեց մարդկանց հիմնախնդիրների տարբերությունը) և այլն:

Գենդերային վերլուծության առարկա կարող են դառնալ հետևյալ հիմնախնդիրները.

- **Ռեսուրսների մատչելիություն**, այսինքն՝ կանանց և տղամարդկանց համար եկամուտների, ծառայությունների, տեղեկատվության, զբաղվածության ապահովման հավասար մատչելիությունը: Այդ խնդրի հետ է կապվում նաև պետության կողմից մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման հարցը:
- **Գիտելիք, համոզմունք և ըմբռնում**: Տղամարդկանց և կանանց ունեցած գիտելիքների մակարդակների համարժեքությունը: Գիտելիքների մաս է կազմում համոզմունքը կամ գաղափարախոսությունը, որը ձևավորում է գենդերային ինքնությունը և ապրելակերպը:

- **Գործելակերպ և մասնակցություն:** Մարդկանց ապրելակերպը, գործողությունները և միջոցների ծախսման, սպառման, կուտակման եղանակները: Մասնակցությունը ենթադրում է ներգրավված լինել հասարակական գործունեության մեջ, քաղաքական գործընթացներում, ծառայությունների մատուցման գործում, վերապատրաստման դասընթացներում:
- **Տարածություն և ժամանակ:** Գենդերային տեսությունն անդրադառնում է նրան, թե կանայք և տղամարդիկ ինչպե՞ս և որքանո՞վ են ինքնուրույն տնօրինում իրենց ժամանակը, ինչպես նաև ունե՞ն արդյոք ազատ տեղաշարժվելու հնարավորություն: Դրա մեջ մտնում է ժամանակի բաշխումը, ժամանակի մատչելիությունը, աշխատանքի բաժանումը:
- **Իրավունքներ և կարգավիճակ:** Ներառում է գենդերային մոտեցումներն օրենսդրության և դատական համակարգում: Մասնավորապես, հավասա՞ր են արդյոք կանայք և տղամարդիկ սեփականության և ժառանգության, իրավական փաստաթղթերի, ինքնության քարտերի, ունեցվածքի վկայագրերի, ընտրողների գրանցման, վերարտադրողական պլանավորման, ներկայացվածության, իրավական գործընթացների առումով:
- **Ուժ, իշխանություն:** Ուժային հարաբերություններում և իշխանության մեջ գենդերային ներդաշնակության ապահովում: Սա ենթադրում է, որ իշխանական կամ ուժային հարաբերությունները պետք է լինեն զուտ վարչաիրավական բնույթի և չպետք է պայմանավորված լինեն սեռային պատկանելությամբ:

Ժամանակակից հասարակությունների կարևորագույն նպատակներից մեկն այնպիսի պետության կառուցումն է, որտեղ, ի թիվս այլ իրավունքների պահպանման, կհաստատվի գենդերային հավասարություն և կապահովվի գենդերային ներդաշնակություն:

Ինչպես իրականացնել ծրագրերի գենդերային ուղղորդում

Գենդերային ուղղորդման հիմնական սկզբունքները

- **Ի՞նչ է գենդերային ուղղորդումը**

Գենդերային ուղղորդումը կամ գենդերային մոտեցման ուղղորդումը կանանց և տղամարդկանց առնչվող ցանկացած ձեռնարկված գործողության գնահատման գործընթացն է, ներառյալ՝ օրենսդրությունը, քաղաքականությունը կամ ծրագրերը բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներում:

Միաժամանակ դա մի ռազմավարություն է, որի շնորհիվ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց առջև ծառացած խնդիրները, ինչպես նաև նրանց կուտակված փորձը պետք է դառնան անքակտելի չափանիշ քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական

բոլոր ոլորտների քաղաքականության և ծրագրերի մշակման, ինչպես նաև իրականացման, մոնիտորինգի և գնահատման գործընթացում:

- **Ինչու՞ է անհրաժեշտ գենդերային ուղղորդումը**

Մի կողմից, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասար չափով օգտվեն զարգացման ծրագրերի արդյունքներից, մյուս կողմից, որպեսզի անհավասարությունը բացառվի:³

- **Ի՞նչպես իրականացնել գենդերային ուղղորդումը**

Փաստաթղթերի, քաղաքականության և ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը անհրաժեշտ է իրականացնել առաջնորդվելով գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային և ազգային փաստաթղթերով:

Դրանց թվում են.

- Պեկինյան պլատֆորմն ու գործողությունների ծրագիրը⁴
- Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի Կոնվենցիան (CEDAW)⁵
- Հազարամյակի հռչակագիր և Հազարամյակի զարգացման նպատակները (2000 թ.)
- ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը⁶
- Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015թթ. ռազմավարական ծրագիրը⁷
- 2011-2014 թթ. ընդդեմ գենդերային բռնության ՀՀ ազգային ծրագիրը⁸
- «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» ձեռնարկը⁹

- **Ի՞նչ հնարավորություններ է ընձեռում գենդերային ուղղորդումը**

Գենդերային ուղղորդումը թույլ է տալիս.

- 1) Օգտագործել ռեսուրսները այնպես, որ թե՛ կանայք, և թե՛ տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն արդյունքներից,

³ UN Economic and Social Council (ECOSOC), E/1997/L.3014, July 1997

⁴ ՀՀ ստորագրել է այն 1995 թ.

⁵ ՀՀ վավերացրել է այն 1993 թ.

⁶ Ընդունվել է ՀՀ կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի նիստի N5 արձանագրային որոշմամբ

⁷ Ընդունվել են 2011 թ. մայիսի 20-ի ՀՀ Կառավարության նիստի թիվ 19 արձանագրային որոշմամբ:
http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/gender-strategic%20programm%202011-2015.pdf

⁸ Ընդունվել է 2011թ. հունիսի 17-ի ՀՀ Կառավարության նիստի թիվ 23 արձանագրային որոշմամբ:
[http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Ynddem%20brnutyan%202011-2015%20programm\(1\).pdf](http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Ynddem%20brnutyan%202011-2015%20programm(1).pdf)

⁹ Հաստատվել է ՀՀ ԱԱՀ նախարարի 19/10/2012թ N 93-Ա/1 հրամանով

- 2) Հայթայթել և օգտագործել բոլոր հնարավորությունները ծրագրերում գենդերային հավասարության սկզբունքը պահպանելու համար,
- 3) Հանդես գալ այնպիսի նախաձեռնություններով, որոնք կօգնեն հաղթահարել անհավասարությունը և կապահովեն կանանց հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացման ու քաղաքականության ձևավորման գործընթացներում,
- 4) Հանդես գալ այնպիսի նախաձեռնություններով, որոնք կօգնեն հաղթահարել կարծրատիպային մոտեցումները, որոնք բերում են ոչ արդարացի իրավիճակների ստեղծմանը,
- 5) Ոչ միայն պայքարել անհավասարության դեմ, այլև հայտնաբերել այն ծնող պատճառները:

- **Գենդերային ուղղորդման գործընթացը**

Գենդերային ուղղորդման տեսակետից վերլուծման ենթակա են հետևյալ հիմնական բաղադրիչները.

Ըմբռնում և պատրաստակամություն. Գենդերային հավասարության զարգացման նպատակի պարզ պատկերացում և՛ աշխատանքային, և՛ որոշումների կայացման բարձր մակարդակներում, ինչպես նաև այդ նպատակին հասնելու պատրաստակամությունը թե՛ հաստատության և թե՛ անհատների կողմից,

Կառույցներ և մեխանիզմներ. Գենդերային առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն պլանավորման և որոշումների ընդունման գործընթացներում և առաջընթացը վերահսկելիս,

Տեղեկատվություն, տվյալներ և ուսումնասիրություն. անհրաժեշտ ինֆորմացիայի առկայություն/մատչելիություն, ինչպես օրինակ՝ կանանց դրության ուսումնասիրություն և սեռի սկզբունքով տարանջատված տվյալներ, որոնք կգործածվեն նպատակների և խնդիրների ձևակերպումներում,

Մասնակցության մեխանիզմներ - մեխանիզմներ, որոնց միջոցով կանայք և գենդերային հավասարության ջատագովները կարող են մասնակցել քաղաքականության մշակման, ինչպես նաև ծրագրերի մշակման և գնահատման գործընթացներին:

- **Գենդերային ուղղորդման սկզբունքները**

Գենդերային ուղղորդման գործընթացը ենթադրում է հետևյալը.

Ինքնզդել գենդերային հավասարության սկզբունքներն ու իրավունքահեն մոտեցումը, ինչպես պահանջվում է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում (CEDAW) և հարցին առնչվող այլ միջազգային և ազգային փաստաթղթերում:

Ցուցաբերել «գենդերային զգայուն» մոտեցում պլանավորման և որոշումների կայացման գաղափարային շրջանակների և գործընթացների մեջ՝ կանանց և հավասարության հարցերին անդրադառնալու նպատակով հնարավորություն ընձեռելով ներգրավվել մասնագիտական (գենդերային իրազեկված) երկխոսության մեջ համայնքային և ազգային մակարդակներում:

Գենդերային ուղղորդման միջոցով **աջակցել** հասարակության անդամների իրազեկության բարձրացմանը գենդերային արդարության ու հավասարության վերաբերյալ, **ներառյալ պլանավորման և բյուջեփավորման գործընթացները՝** զարգացնելով հմտություններն ու տարածելով մեթոդներ ու գործիքներ, որոնք լրացնում են առկա փորձն ու պրակտիկան:

- **Ծրագրերի գենդերային ուղղորդում**

Ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը ենթադրում է **գենդերային հեռանկարի** և **գենդերային վերլուծության արդյունքների** ներառումը ծրագրերի **պլանավորման** ու **իրականացման** բոլոր փուլերում և մակարդակներում:

Ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը իրականացնելիս կարելի է առաջնորդվել հետևյալ ստուգաթերթիկով.

Հիմնավորում	Արդյո՞ք գենդերային առանձնահատկությունները ի նկատի են առնվել ծրագրի կազմման ընթացքում, Արդյո՞ք իրավիճակի նկարագրությունը պարունակում է ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ, Արդյո՞ք իրավիճակի նկարագրությունը պարունակում է գենդերային իրավիճակի նկարագրություն, Արդյո՞ք կարիքի ձևակերպման համար իրականացվել են գենդերային հետազոտություններ,
Նպատակներ	Արդյո՞ք ծրագրի նպատակներն արտահայտում են և կանանց և տղամարդկան կարիքները, Արդյո՞ք ծրագրի նպատակներն միտված են շտկելու գոյություն ունեցող գենդերային անհավասարությունը և հիմնված են միջազգային և ազգային փաստաթղթերի վրա,
Շահառուներ	Արդյո՞ք պահպանել էք հավասարակշռությունը ծրագրի շահառու կանանց և տղամարդկանց միջև /բացառությամբ այն

	դեպքերի, երբ ծրագիրն ուղղված է միայն կանանց, կամ միայն տղամարդկանց, որպես անհավասարությունը շտկող միջոց /
Խնդիրներ	Արդյո՞ք ծրագրի խնդիրները ուղղված են և կանանց և տղամարդկանց կարիքների բավարարմանը
Պլանավորված գործողություններ	Արդյո՞ք ծրագրի գործողությունները ենթադրում են և՛ կանանց և՛ տղամարդկանց մասնակցությունը
Ցուցիչներ	Արդյո՞ք ծրագրի ցուցիչները մշակվել են չափելու ծրագրի արդյունքները և՛ կանանց և՛ տղամարդկանց համար Արդյո՞ք ծրագրի ցուցիչները տարանջատված են ըստ սեռի
Ծրագրի իրականացում	Ովքե՞ր են իրականացնելու ծրագիրը Արդյո՞ք ծրագիր իրականացնողները պատրաստ են իրականացնել գենդերային ուղղորդումը Արդյո՞ք կանայք և տղամարդիկ հավասարապես կմասնակցեն ծրագրի իրականացմանը
Մշտադիտարկում և գնահատում	Արդյո՞ք ծրագրի մշտադիտարկման և գնահատման բաղադրիչը հիմնված է գենդերային հավասարության սկզբունքների վրա, Ովքե՞ր են իրականացնելու մշտադիտարկումն ու գնահատումը,
Բյուջե	Արդյո՞ք իրականացվել է գենդերային բյուջետավորում, Արդյո՞ք բյուջեի կազմման ընթացքում ծախսերը պլանավորվել են կանանց և տղամարդկան համար հավասար արդյունք ստանալու տեսակետից: