

«Բաց կառավարման
գործընկերություն»
նախաձեռնության շրջանակում
Հայաստանի Հանրապետության
Գործողությունների 2018-2020 թթ.
ծրագրի¹ գեներային ասպեկտները

Գնահատման զեկույց

2020

¹ http://www.ogp.am/u_files/file/4th_edited_2019.pdf

Բովանդակություն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	4
ԲԿԳ հանձնառությունների և գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային պարտավորությունների փոխկապակցվածությունը	5
ԲԿԳ հանձնառությունները ՀՀ գենդերային քաղաքականության համատեքստում	10
Գենդերային հավասարության սկզբունքները ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրում. գնահատում	14
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	20

Գնահատման զեկույցը պատրաստվել է «Գիտելիքի փոխանցում՝ Հայաստանում կառավարման հաշվետվողականության և քաղաքացիների մասնակցության խթանման համար» ծրագրի շրջանակներում «ՊրոՄեդիա-Գենդեր» ՀԿ-ի կողմից: Ծրագիրն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի կողմից Վիշեգրադի միջազգային հիմնադրամի ֆինանսական օժանդակությամ:

Ծրագրի նպատակն է նպաստել քաղաքացիների մասնակցայնությանը ժողովրդավարական գործընթացներում՝ բարձրացնելով կառավարման թափանցիկությունը և քաղաքականությունների մշակմանը հատկապես կանանց և երիտասարդության ընդգծված ներգրավվածությունը, և այդ ջանքերը ֆորմալացնել Բաց կառավարման գործընկերության (ԲԿԳ) Հայաստանի 2021-2023 թթ. գործողությունների նոր ծրագրում:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Միանալով 2011թ. «Բաց կառավարման գործընկերություն» (ԲԿԳ) նախաձեռնությանը Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորվել է քայլեր ձեռնարկել նախաձեռնության նպատակների իրագործման ուղղությամբ, այն է. նպաստել կառավարման համակարգի բարելավմանը՝ քաղաքացիական հասարակության ակտիվ ներգրավմամբ, խթանել կառավարման համակարգի արդյունավետությունը՝ բարձրացնելով պետություն-քաղաքացի հարաբերությունների թափանցիկության, վստահելիության և հաշվետվողականության մակարդակը:

ԲԿԳ հռչակագրով² գործընկերության անդամ պետությունները, այդ թվում Հայաստանը, չորս հանձնառություն են հռչակել .

- Ընդլայնել կառավարության գործունեության մասին տեղեկատվության հասանելիությունը
- Աջակցել քաղաքացիական մասնակցությանը
- Ներդնել ադմինիստրացիաներում մասնագիտական էթիկայի բարձրագույն չափորոշիչներ
- Ընդարձակել նոր տեխնոլոգիաների հասանելիությունը բաց և հաշվետու լինելու համար

Այդ հանձնառությունների շրջանակում նախաձեռնության անդամները պարտավորվել են առաջնորդվել հավասարության, այդ թվում՝ գենդերային հավասարության սկզբունքով և ապահովել կանանց լիարժեք մասնակցությունը կառավարման հորձընթացներում.

«Մենք արժևորում ենք բոլոր քաղաքացիների՝ հավասարության սկզբունքով և առանց խտրականության մասնակցությունը հասարակական որոշումների կայացման և քաղաքականության մշակման գործընթացներում: Հանրության ներգրավվածությունը, ներառյալ կանանց լիարժեք մասնակցությունը, բարձրացնում է կառավարությունների արդյունավետությունը, որոնք շահում են մարդկանց գիտելիքներից, գաղափարներից և վերահսկողություն իրականացնելու ունակությունից», - ասված է ԲԿԳ հռչակագրում:

Որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ու տղամարդկանց հավասար մասնակցության այս պահանջը Հայաստանի պարտավորությունների մաս է կազմում

² http://www.ogp.am/u_files/file/OGP%20Declaration%20of%20Prnciples_ARM.pdf

նան կանանց իրավունքներին առնչվող մի շարք միջազգային փաստաթղթերի շրջանակում, ինչպես նաև արտացոլված է ազգային օրենսդրության մեջ : Հետևապես, «Բաց կառավարման գործընկերություն» (ԲԿԳ) նախաձեռնության շրջանակում ընդունված գործողությունների ծրագրերի նկատմամբ գենդերային զգայունության պահանջը բխում է հենց այդ փաստաթղթերի տրամաբանությունից և պետք է գնահատվի այդ նույն տրամաբանության շրջանակում:

«Բաց կառավարման գործընկերություն» նախաձեռնության շրջանակներում Հայաստանը մշակել և ընդունել է արդեն չորս Գործողությունների ծրագիր՝ 2012-2014, 2014-2016, 2016-2018 և 2018-2020 թվականների համար: Առաջին երեքն արդեն իրականացվել ու գնահատվել են, չորրորդը գնահատման փուլում է: Դիտարկելով մինչ այս պահը Հայաստանի Հանրապետության կողմից իրականացված ծրագրերը կարելի է փաստել, որ գենդերային զգայունության տեսակետից այդ ծրագրերը երբևիցե չեն գնահատվել: Ավելին դրանց մշակման փուլում գենդերային ուղղորդում չի իրականացվել, թեև ԲԿԳ-ի սկզբունքները համահունչ են պետության կողմից որդեգրած գենդերային քաղաքականությանը, որի պահանջներով հանրապետությունում ընդունվող բոլոր ծրագրերը պետք է ենթարկվեն գենդերային ուղղորդման:

ԲԿԳ հանձնառությունների և գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային պարտավորությունների փոխկապակցվածությունը

Կանանց իրավունքների պաշտպանությանը և գենդերային հավասարության ապահովմանն առնչվող առնվազն երեք հիմնարար փաստաթղթերում, այն է՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում, Պեկինի հռչակագրում և Գործողությունների ծրագրում և Կայուն զարգացման օրակարգում, կառավարման համակարգում կանանց ներգրավման անհրաժեշտությունը դիտարկվում է, որպես կառավարման համակարգի բարելավման և դրա արդյունավետության բարձրացման նախապայման:

Մասնավորապես, ԲԿԳ հռչակագրով ամրագրված խտրականության բացառման սկզբունքը անմիջականորեն բխում է **Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր**

ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի³, որը Հայաստանը վավերացրել է 1993-ին և որը պարտավորեցնում է մասնակից պետություններին «*ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու համար կանանց նկատմամբ խտրականությունը երկրի քաղաքական ու հասարակական կյանքում*» և ապահովելու կանանց քաղաքական իրավունքները, որոնց թվում հոդված 7-ում հիշատակված հետևյալ իրավունքները.

- քվեարկելու բոլոր ընտրություններում և հանրաքվեներում, ընտրվելու բոլոր պետական ընտրվող մարմիններում,
- մասնակցելու կառավարության քաղաքականության ձևավորմանն ու իրականացմանը, և կառավարման բոլոր մակարդակներով զբաղեցնելու պետական պաշտոններ և իրականացնելու բոլոր պետական գործառույթները,
- մասնակցելու երկրի հասարակական և քաղաքական կյանքին առնչվող հասարակական կազմակերպությունների և միավորումների գործունեությանը (հոդված 7):

2016 թվականին Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն Հայաստանի 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ իր եզրափակիչ դիտարկումներում⁴ մի շարք հանձնարարականներ է ներկայացրել կառավարման համակարգում կանանց մասնակցության խնդրի շուրջ.

ա. ձեռնարկել միջոցներ, այդ թվում ժամանակավոր հատուկ միջոցներ, Կոնվենցիայի 1-ին պարբերության 4-րդ հոդվածի համաձայն և ժամանակավոր հատուկ միջոցներ Կոմիտեի N 25 (2004) ընհանուր հանձնարարականի ու Քաղաքական և հանրային կյանքում կանանց վերաբերյալ N. 23 (1997) ընդհանուր հանձնարարականի համապատասխան կանանց ամբողջովին և հավասար մասնակցությունը ընտրված և նշանակված մարմիններում խթանելու նպատակով՝ ներառյալ Ազգային ժողովում, նախարարական պաշտոններում, մարզային և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, դատական համակարգում և դիվանագիտական ծառայությունում,

բ. նշանակումների համար ներդնել գենդերային հավասարության սկզբունքով գործող համակարգ և խթանել հանրային ու մասնավոր ոլորտում ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու նպատակով կանանց ներգրավումը,

³Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիա http://www.un.am/res/UN%20Treaties/III_8.pdf

⁴ <https://undocs.org/CEDAW/C/ARM/CO/5-6>

ԲԿԳ հռչակագրով ամրագրված կառավարման գործընթացներում կանանց մասնակցության պարտավորությունը հիմնված է **Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի**⁵ մոտեցումների վրա, ըստ որոնց «*կանանց հնարավորությունների ընդլայնումը և հավասարության հիման վրա նրանց համակողմանի մասնակցությունը հասարակության կյանքի բոլոր ոլորտներում, ներառյալ մասնակցությունը որոշումների կայացման գործընթացին և մուտքը իշխանություն, հիմնարար նշանակություն ունեն հավասարության, զարգացման և խաղաղության նպատակներին հասնելու համար*»:

Պեկինի Գործողությունների ծրագրի 12 ոլորտներից մեկը՝ «**Կանանց մասնակցությունը ղեկավար մարմիններում և որոշումների ընդունման գործընթացներում**» ոլորտը երկու ռազմավարական նպատակ է նախանշում.

- կանանց և տղամարդկանց համար ղեկավար մարմինների և որոշումների ընդունման գործընթացի հավասար հասանելիության և դրանց լիակատար մասնակցության ապահովման նպատակով միջոցների ձեռնարկում:
- Որոշումների ընդունման գործընթացին և կառավարման համակարգի աշխատանքին կանանց մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնում:

Պեկինի հռչակագրում և Գործողությունների ծրագրում ղեկավար մարմիններում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռության անհրաժեշտությունը հիմնավորող փաստարկները համահունչ են «Բաց կառավարման գործընկերություն» նախաձեռնության շրջանակում հռչակված նպատակներին ու սկզբունքներին, որոնք բացահայտում են ղեկավար մարմիններում և որոշումների կայացման մակարդակում կանանց մասնակցության և կառավարման արդյունավետության միջև:

Պեկինի հռչակագրում և Գործողությունների ծրագրում այդ կապը փաստարկվում է հետևյալ կերպ.

- Կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածությունը կառավարման համակարգում ժողովրդավարության կայացման ու երկրի կայուն զարգացման նախապայման է:

⁵ https://www.un.org/en/development/desa/policy/2010/Beijing%20Declaration%20and%20Plan%20of%20Action_eng.pdf

- Կառավարման համակարգում և հատկապես ընտրովի մարմիններում կանանց ներկայացվածությունը մարդու իրավունքների անբաժանելի մասն է և սոցիալական արդարության կարևոր տարր:
- Ղեկավար մարմիններում կանանց ներկայացվածության «կրիտիկական զանգվածի»⁶ ապահովումը հանգեցնում է քաղաքական օրակարգի հումանիզացմանը, նպաստում ընդունվող որոշումների սոցիալական ուղղվածությանը և որոշումների կայացման նոր առավել ժողովրդավար մշակույթի ձևավորմանը:
- Կանանց մասնակցությունը կառավարման համակարգում մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման կարևոր բնութագրիչ է:
- Կանանց ներգրավվածությունը բարձրացնում է կառավարման արդյունավետությունը, նպաստում հաշվետվողականության ու թափանցիկության սկզբունքների ներդրմանը, կոռուպցիայի նվազեցմանը⁷:

Հատկանշական է, որ 2020 թվականի հունվարին հրապարակված ՄԱԿ-Կանայք կառույցի «Գենդերային հավասարություն. կանանց իրավունքները Պեկինից 25 տարի անց» զեկույցում «Կանանց մասնակցությունը ղեկավար մարմիններում և որոշումների ընդունման գործընթացներում» ոլորտը դիտարկվել է «Մասնակցություն, հաշվետվողականություն և գենդերային զգայուն հաստատություններ» կլաստերում Կայուն զարգացման նպատակների համատեքստում և Պեկինի գործողությունների ծրագրի այլ ոլորտների հետ միասնության մեջ, որոնց թվում են «Կանանց դրության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ», «Կանանց իրավունքները մարդու իրավունքները» և այլ ոլորտները: Դրանով իսկ ընդգծվում է Պեկինի գործողությունների ծրագրի, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի և Կայուն զարգացման նպատակների առանցքային մոտեցումների միասնությունը:

ԲԿԳ հանձնառությունների և Կայուն զարգացման նպատակների միջև կապը հաստատվում է այն հանգամանքով, որ ԲԿԳ շրջանակում Հայաստանի կողմից ընդունված երրորդ (2016թ.) և չորրորդ (2018թ.) գործողությունների ծրագրերի

⁶ Պեկինի Գործողությունների ծրագիրը բնորոշում է կառավարման մարմիններում կանանց առնվազն 30% -անոց ներկայացվածությունը որպես որոշումների ընդունման ընթացակարգերի և բովանդակության վրա ազդեցություն ունեցող «կրիտիկական զանգված» :

⁷ Կանանց բարձր ներկայացուցչության և ցածր կոռուպցիայի միջև գոյություն ունեցող անմիջական կապը հիմնավորվում է նաև մի շարք հետազոտություններով:

Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connection
<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/corruption-accountability-and-gender-understanding-the-connection.html>

մշակման փուլում առաջնահերթությունը տրվել է այն առաջարկներին , որոնք միտված են եղել Կայուն զարգացման նպատակների իրականացմանը:

Կայուն զարգացման օրակարգում և Կայուն զարգացման նպատակներում (ԿԶՆ), մասնավորապես թիվ 5՝ «Գենդերային հավասարության ապահովումը և բոլոր կանանց ու աղջիկների գորացումը» նպատակի շրջանակում: Կանանց որոշումների ընդունման մակարդակում ներկայացված լինելու և ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու հիմնախնդիրը հստակեցված է թիվ 5 նպատակի 5.5. թիրախով նախանշված ցուցիչների միջոցով, որոնք բնութագրում են կանանց ներկայացվածությունը օրենսդիր, տեղական ինքնակառավարման և գործադիր մարմինների ղեկավար պաշտոններում:

Նպատակ 5.

Գենդերային հավասարության ապահովումը և բոլոր կանանց ու աղջիկների գորացումը⁸

Թիրախ 5.5 Ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում ղեկավար դիրք զբաղեցնելու համար

Ցուցիչներ.

5.5.1. Ազգային խորհրդարաններում և տեղական կառավարման մարմիններում կանանց զբաղեցրած տեղերի համամասնությունը

5.5.2. Ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող կանանց համամասնությունը

⁸ Նպատակի թիրախներն ու ցուցիչներն ամբողջությամբ .
<http://un.am/hy/p/sustainable-development-goal-5>

ԲԿԳ հանձնառությունները ՀՀ գենդերային քաղաքականության համատեքստում

Գենդերային հավասարությունն ապահովելու միջազգային փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորություններն արտացոլված են նաև ազգային օրենսդրության մեջ, առաջին հերթին **ՀՀ Սահմանադրության** մեջ, որով ամրագրվում է օրենքի առջև ընդհանուր հավասարությունը (հոդված 28), խտրականության արգելքը (հոդված 29), կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը (հոդված 30), ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը պետական քաղաքականության նպատակը (հոդված 86):

2020-ի հուլիսին ընդունված **Ազգային անվտանգության ռազմավարության**⁹ շրջանակում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովումը ներառվել է Հայաստանի ազգային նպատակների թվում .

«Օրենքի առաջ բոլորի հավասարությունը, կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը, հանրային, պետական, տնտեսական կյանքում ներգրավվելու կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովումը, իրավունքների պաշտպանության և պարտականությունների կատարման վրա հիմնված ազգային միասնության հաստատումը»:

Պետության գենդերային քաղաքականության հիմքերը կազմող՝ Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին ՀՀ օրենքում, ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում , ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրում ամրագրված մոտեցումները ոչ միայն համահունչ են Բաց հառավարման գործընկերության սկզբունքներին, այլև պարունակում են պահանջներ, որոնք պետք է արտացոլված լինեն Հայաստանում ընդունվող և իրականացվող բոլոր ծրագրերին:

Մասնավորապես, 2010 թվականին ընդունված **ՀՀ Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը**¹⁰ դիտարկում է կառավարման ոլորտում գենդերային հավասարության

⁹ <https://bit.ly/2WBd2YB>

¹⁰ https://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf

ապահովումը որոպես ժողովրդավարական, սոցիալական և իրավական պետության ձևավորման պահանջ և կառավարման համակարգի արդյունավետության բարձրացման կարևոր նախադրյալ:

Հայեցակարգը նախատեսում է գենդերային մոտեցումների ներդրում պետական կառավարման ոլորտում և որոշումների կայացման մակարդակում և այդ նպատակով ներկայացնում հետևյալ պահանջները.

- Ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում զարգացման երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և նպատակային ծրագրերի, հասարակական-քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական և մշակութային կյանքի բոլոր ոլորտներում քաղաքականության և քաղաքական պրակտիկայի **գենդերային ուղղորդում**,
- Գենդերային հավասարության **ազգային մեխանիզմի** ստեղծում,
- Օրենսդրության **գենդերային փորձաքննության** անցկացում:

Կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն են հռչակվել.

- Ներկայացուցչական և գործադիր իշխանության մարմինների որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովում՝ որպես ընդունվող որոշումների որակի բարձրացման և սոցիալական համերաշխության ամրապնդման նախադրյալ:
- Ժամանակավոր օրենսդրական միջոցների ընդունմամբ ՀՀ Ազգային ժողովում և իշխանության կառույցների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց թվաքանակի մեծացում:
- Պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման արդյունավետության բարձրացման գործում կանանց մտավոր և ստեղծագործական ներուժի օգտագործում:
- Կանանց սոցիալական և քաղաքական ռեսուրսների ընդգրկում հասարակության ժողովրդավարացման գործընթացներում սեռի հատկանիշով խտրականության և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման, երկրի հասարակական-քաղաքական կյանքին կանանց գործուն մասնակցության աջակցության միջոցով:

Այդ նպատակներին հասնելու համար հայեցակարգով նախատեսվում է.

- Գենդերային բաղադրիչի ինտեգրում երկրի քաղաքական և տնտեսական զարգացման ռազմավարությունում և ծրագրերում, տարածաշրջանային զարգացման պլաններում. սոցիալտնտեսական ուղղվածության ծրագրերի և նախագծերի, կառավարման բոլոր մակարդակների քաղաքական պրակտիկայի գնահատման գենդերային փորձաքննության ներդրում:
- Կանանց և տղամարդկանց մտավոր ռեսուրսների հավասարակշռված ներգրավում պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման համակարգի ժողովրդավարացման գործընթացներում, կանանց և տղամարդկանց հնարավորությունների և ռեսուրսների անկողմնակալ հաշվառման միջոցով գենդերային մոտեցման ներդրում կադրային քաղաքականության մեջ:
- Օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների որոշումների ընդունման մակարդակում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց թերի ներկայացվածության հաղթահարում՝ քաղաքական կյանքում և երկրի հետագա ժողովրդավարական զարգացման գործընթացներում կանանց մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնման, հասարակությունում սոցիալական արդարության և հանդուրժողականության ձեռքբերման համար:
- Գենդերային չափման ներդրում պետական կառավարման համակարգում վարչական գործելակերպի ժողովրդավարացման և կառավարման կառույցների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման, որոշումների մշակման և ընդունման գործընթացի կատարելագործման նպատակով:
- Իրավական, իշխանական և կազմակերպչական միջոցների կատարելագործում՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ձեռքբերմանը, գենդերային հավասարության և գենդերային արդարության ապահովմանը հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում:
- Ազգային և կառուցակարգային մեխանիզմների ձևավորում գենդերային հավասարության քաղաքականության արդյունավետ իրականացման համար:
- Իշխանության կառույցների բոլոր մակարդակների որոշումների ընդունման գործընթացներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված և լիիրավ մասնակցության համար պայմանների ստեղծում:

Հայեցակարգի ընդունմանը հաջորդած Գործողությունների ծրագրերը, այն է՝ «ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թթ. ռազմավարական ծրագիրը» և չորս տարի ընդմիջումով ընդունված «ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման

2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը» հնարավորինս ներառել են վերընշված սկզբունքներն ու մոտեցումները: Այլ հարց է, ինչ չափով են դրանք մինչ օրս իրականացվել: Օրինակ, ըստ «ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թթ. ռազմավարական ծրագրի իրականացման գնահատման զեկույցի» բավարար միջոցառումներ չեն նախատեսվել իշխանության օրենսդիր և գործադիր մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածությունն ընդլայնելու ուղղությամբ:¹¹

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը (2013) իրավական հիմքեր է ստեղծում հայեցակարգի պահանջներն իրագործելու առումով և կարգավորում է կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման խնդիրը քաղաքականության, պետական կառավարման, աշխատանքի և զբաղվածության, ձեռնարկատիրության, առողջապահության, կրթության և այլ ոլորտներում: Օրենքը նաև նախատեսում է ընտրովի մարմիններում առավել քիչ ներկայացված սեռի թեկնածուների աջակցմանն ուղղված քվոտավորման մեխանիզմներ, ինչը Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի (CEDAW) դրույթների ուղղակի արտացոլումն է ազգային օրենսդրության մեջ:

«ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիր»¹² ռազմավարության գերակայություններից մեկն է՝ «Կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործումը, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում»:

Նպատակների թվում կարևորվում է.

- կանանց առաջխաղացման ազգային արդյունավետ մեխանիզմի առկայությունը,
- գենդերային քաղաքականության մշակման և իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ ներառող միասնական համակարգը,
- հանրային կյանքի տարբեր ոլորտներում, այդ թվում քաղաքականությունում կանանց բարելավված մասնակցությունը,

¹¹ https://www.un.am/up/library/Assesment_2011-2015_Gender%20Policy_arm.pdf

¹² <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151906>

- պետական կառավարման համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար քվոտաների ներդրումը և օրենսդիր, գործադիր և այլ իշխանությունների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ընդլայնված մասնակցությունը:

Ռազմավարության կատարողականի ցուցանիշների թվում են.

- կանանց ներկայացվածությունը ներկայացուցչական, այդ թվում՝ տեղական ինքնակառավարման, մարմիններում ամեն հաջորդող ընտրությունից հետո ավելի մեծ է նախորդող ընտրությունների համեմատ (%),
- բարձրաստիճան պետական պաշտոններում կանանց տեսակարար կշիռն ամեն տարի աճ է գրանցում (%),

Հասկանալի պատճառներով 2019-ին ընդունված «ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագրի» մոտեցումներն ու ցուցիչները ընդգրկված չեն 2018-ին ընդունված ԲԿԳ-Գործողությունների ծրագրում: Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով, որ գենդերային հավասարության ապահովման ուղղությամբ միջազգային փաստաթղթերով Հայաստանի կողմից ստանձած պարտավորությունները, և պետության գենդերային քաղաքականության հիմքը կազմող ազգային փաստաթղթերով ամրագրված դրույթները համահունչ են Բաց կառավարման գործընկերության հանձնառություններին, կարելի էր ակնկալել, որ կանանց մասնակցությանը վերաբերող սկզբունքները և մոտեցումները պետք է արտացոլված լինեին նաև ԲԿԳ-ի շրջանակում Հայաստանի Հանրապետության կողմից մշակված և ընդունված Գործողությունների ծրագրերին:

Գենդերային հավասարության սկզբունքները ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրում. գնահատում

«Բաց կառավարման գործընկերություն» նախաձեռնությանը միանալուց ի վեր Հայաստանի Հանրապետության կողմից ընդունված չորս Գործողությունների ծրագրերից երեքը՝ 2012-2014, 2014-2016, 2016-2018 թ.թ., արդեն իրականացվել ու գնահատվել են, չորրորդը՝ 2018-2020 թ.թ., գնահատման փուլ է մտնում:

Նախորդ երեք ծրագրերի գնահատականներով, դրանց իրականացման շնորհիվ էականորեն բարելավում է արձանագրվել հանրային ծառայությունների մատուցման, հանրային միջոցների արդյունավետ կառավարման, հանրային վստահության խթանման, տեղական ինքնակառավարման զարգացման, տեղեկատվության ազատության, պետական գնումների բարեփոխման, տեղեկատվության մատչելիության, սոցիալական ծառայությունների հասանելիության առումով: ԲԿԳ գործողությունների նախորդ ծրագրերով ստանձնած և սահմանված վերջնաժամկետներում ավարտին չհասցրած հանձնառությունները շարունակվել են և հիմնականում ավարտին հասցվել՝ անգամ ծրագրերի ավարտից հետո: Նախաձեռնության առաջընթացը գնահատվել և արժևորվել է և տեղական, և միջազգային գործընկերների կողմից:

Դիտարկելով մինչ այս պահը Հայաստանի Հանրապետության կողմից իրականացված ԲԿԳ -ի շրջանակներում իրականացված բոլոր ծրագրերը և դրանց գնահատումները կարելի է փաստել, որ գենդերային զգայունության տեսակետից այդ ծրագրերը և դրանց կատարողականը երբևիցե չեն գնահատվել:

Մասնավորապես.

- Ինչպես նախորդ ծրագրերն, այնպես էլ 2018-2020 թ.թ. ծրագիրը մշակման փուլում գենդերային ուղղորդման չի ենթարկվել, թեև ՀՀ Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում ամրագրված է ազգային բոլոր ծրագրերի գենդերային ուղղորդման պահանջը:
- ԲԿԳ -ի շրջանակում մշակված չափանիշների և սկզբունքների համաձայն Կառավարությունը բաց է եղել տարբեր առաջարկների համար անհատների և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների կողմից, հայտարարվել է գաղափարների մրցույթ և առաջարկների հավաքագրման նպատակով օգտագործվել է Crowdsourcing գործիք: Ընդհանուր առմամբ, Գործողությունների ծրագրի 11 հանձնառություններից 6-ը հանդիսանում են քաղաքացիների և հասարակական կազմակերպությունների կողմից ներկայացված առաջարկությունները: Սակայն դրանցից ոչ մեկը չի դիտարկում ԲԿԳ-ի սկզբունքներն ու արժեքները կառավարման ոլորտում կանանց ներուժի ներգրավման տեսակետից:

- Ծրագրում ներառված գործողությունների շրջանակներում միայն 7-րդի շրջանակում են (Open & Social. ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների մատչելիություն և իրազեկվածության բարձրացում) հիշտակվում կանայք, այն էլ որպես շահառուներ, որոնք աղքատների և խոցելի խմբերի հետ մեկտեղ անհամաչափորեն են օգտվում ՀՀ պետական բյուջեի ընթացիկ ու կապիտալ ծախսերից: Իրականում կանայք շահառուներ են հանդիսանում նաև ծրագրի այլ գործողությունների շրջանակում, հատկապես կրթության և առողջապահության ոլորտներին վերաբերող հանձնառություններում, որոնց աշխատողների և հետևապես շահառուների մեծ մասը կանայք են:
- Բաց կառավարման գործընկերություն-Հայաստան գործողությունների ծրագիրը մշակման համար հիմք հանդիսացող չափանիշների ուղեցույցում նշված է, որ նախապատվությունը տրվել է այն առաջարկներին, որոնք, բացի նշված ԲԿԳ արժեքներին և սկզբունքներին համապատասխանությունից, միաժամանակ միտված են Կայուն զարգացման նպատակների իրականացմանը: Սակայն ծրագրում ներառված հանձնառություններից ոչ մեկը հղում չի կատարում ԿԶՆ 5-րդ նպատակին, այն է Գենդերային հավասարության ապահովմանը: Համապատասխանաբար, այս նպատակին վերաբերող ցուցիչներից ոչ մեկը չի ներառվել պարտավորությունների կատարման ստուգելի և չափելի չափանիշների թվում: Հաշվի առնված չէ նաև այն փաստը, որ ԿԶՆ 5-րդ նպատակը համարվում է առանցքային, հետևապես գենդերային բաղադրիչը պետք է ինտեգրված լինի ԿԶՆ բոլոր նպատակների իրականացման գործընթացներում, ինչը սակայն ԲԿԿ Գործողությունների ծրագրի շրջանակում չի նկատվում:

**ԲԿԿ նախաձեռնության ՀՀ Գործողությունների չորրորդ ծրագրի
(2018-2020 թ.թ.) համապատասխանումը Կայուն զարգացման նպատակներին**

Հանձնառությունը	Համապատասխանումը Կայուն Զարգացման նպատակներին
I. ԹԱՓԱՆՑԻԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՇՎԵՏՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ	

<p>1. «Բաց տվյալներ» պաշտոնական հայտարարագրերում. բարձրաստիճան պաշտոնատար անձանց գույքի, եկամուտների և փոխկապակցված անձանց հայտարարագրերի էլեկտրոնային համակարգի կատարելագործում</p>	<p>16.6 Զարգացնել արդյունավետ, հաշվետու և թափանցիկ հաստատություններ բոլոր մակարդակներում</p>
<p>2. ՀՀ պետական բյուջեից դրամաշնորհների հատկացման թափանցիկության և հաշվետվողականության ապահովում</p>	<p>10.3 Ապահովել հավասար հնարավորություններ և կրճատել արդյունքների անհավասարությունները, այդ թվում՝ բացառելով խտրական օրենքները, քաղաքականությունները և գործելաձևերը և խթանելով այս առումով պատշաճ օրենսդրության, քաղաքականությունների և գործողությունների ընդունումը:</p>
<p>3. Իրական սեփականատերերի բաց, հանրային գրանցամատյանի ներդրում</p>	<p>16.5 Էապես կրճատել կոռուպցիան և կաշառակերությունն իրենց բոլոր ձևերով: 17.17 Խրախուսել և խթանել արդյունավետ պետական, պետական-մասնավոր և քաղաքացիական հասարակության գործընկերությունները՝ հիմնվելով վերջիններիս փորձառության և ռեսուրսային ռազմավարությունների վրա:</p>
<p>II. ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ</p>	
<p>4. Համայնքային կայքերի արդիականացում. տեղական մակարդակում հրապարակայնության, թափանցիկության և մասնակցայնության ամրապնդում</p>	<p>11.3 Մինչև 2030 թ. խթանել ներառական և կայուն քաղաքայնացումը և մարդկային բնակավայրերի մասնակցային, ինտեգրված և կայուն պլանավորումն ու կառավարումը բոլոր երկրներում</p>
<p>5. Ջրային ռեսուրսների միասնական տեղեկատվական համակարգի հասանելիություն</p>	<p>6. Ապահովել հասանելիություն և կայուն ձևով կառավարել ջուրն ու սանիտարական պայմանները բոլորի համար</p>
<p>6. Հողային կադաստրի հանրային հասանելիության արդիականացում</p>	<p>11.3.1 Հողերի օգտագործման և բնակչության աճի ցուցանիշների հարաբերակցությունը</p>
<p>7. Open & Social. ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների մատչելիություն և իրազեկվածության բարձրացում</p>	<p>1.3 Զարգացնել և ընդլայնել համապատասխան սոցիալական պաշտպանության համակարգեր և միջոցառումներ բոլորի համար, այդ թվում՝ սոցիալական պաշտպանության երաշխիքների խմբեր և մինչև 2030 թ. հասնել դրանցում աղքատների և խոցելիների էական չափերով ընդգրկմանը: 1.բ.1 ՀՀ պետական բյուջեի ընթացիկ ու կապիտալ այն ծախսերի մասնաբաժինը, որոնցից</p>

	<i>կանայք, աղքատներն ու խոցելի խմբերն օգտվում են անհամաչափորեն:</i>
III. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ	
8. Կրթության կառավարման տեղեկատվական միասնական համակարգ	<i>4. Ապահովել ներառական ու համապատասխան որակյալ կրթություն բոլորի համար և խթանել ամբողջ կյանքի ընթացքում ուսման հնարավորություններ</i>
9. Բաց առողջապահություն. Պետական պատվերի շրջանակում բուժման և ախտորոշման նպատակով առցանց հեռազգրում	<i>3.8 Հասնել առողջապահության համընդհանուր ընդգրկմանը, այդ թվում՝ պաշտպանություն ֆինանսական ռիսկերից, որակյալ էական առողջապահական ծառայությունների հասանելիություն և անվտանգ, արդյունավետ, որակյալ և մատչելի էական դեղորայքի և պատվաստանյութերի հասանելիություն բոլորի համար:</i>
10. Հանրագրեր ներկայացնելու էլեկտրոնային միասնական հարթակի ստեղծում	<i>16.7 Ապահովել որոշումների կայացման արձագանքող, ներառական, մասնակցային և ներկայացուցչական գործընթացը բոլոր մակարդակներում</i>
11. Հանրային ծառայությունների հետադարձ կապի ապահովում	<i>16.6.2 Հանրային ծառայություններից վերջին անգամ օգտվելիս բավարարված բնակչության համամասնությունը</i> <i>16.7 Ապահովել որոշումների կայացման արձագանքող, ներառական, մասնակցային և ներկայացուցչական գործընթաց բոլոր մակարդակներում</i>

- Ընդհանուր առմամբ, կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց մասնակցության խնդիրը ԲԿԳ գործողությունների ծրագրերում երբևիցե չի ներառվել, թեև կանանց ներուժի ներգրավումը կառավարման համակարգի արդյունավետության բարձրացման կարևոր նախադրյալ է հանդիսանում: Իրավիճակի գնահատումը ցույց է տալիս, որ կառավարման ոլորտում կանանց թերներկայացվածության խնդիրը չի լուծվել նույնիսկ 2018-ի թավշյա հեղափոխությանը կանանց ակտիվ մասնակցության ֆոնին, և այս խնդրի անտեսումը 2018-ին նոր կառավարության կողմից ընդունված ԲԿԳ -ի Գործողությունների ծրագրում արդարացված չի կարող լինել:

Տեղեկանք

Կանանց ներկայացվածությունը Հայաստանի կառավարման համակարգում

Թեև 2018-ին Հայաստանում տեղի ունեցած թավշյա հեղափոխության ժամանակ հատուկ արժևորվեց կանանց մասնակցությունն ու աննախադեպ ակտիվությունը, այնուհանդերձ հեղափոխությունից անմիջապես հետո կազմավորված կառավարության գենդերային կազմում փոփոխություններ չարձանագրվեցին:

Կառավարության կազմում 2018-ին՝ Նիկոլ Փաշինյանի գլխավորությամբ 18 նախարարներից կազմված կաբինետի կազմում երկու կին նախարար ընդգրկվեց: Չնայած վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանն իր մի շարք ելույթներում ձևակերպվեց երկրի զարգացման եւ կառավարման համակարգում կանանց մասնակցության ընդլայնման հրամայականը, 2019-ին արտահերթ խորհրդարանական ընտրություններից հետո 12 նախարարություններից կազմավորված կաբինետում միայն մեկ կին ընդգրկվեց: 2020 թ. դեկտեմբերի դրությամբ կառավարության կազմում կին նախարար չկա:

Օրենսդիր, գործադիր, դատական, ՏԻՄ իշխանության քաղաքական և հասարակական միավորումների ղեկավար պաշտոններում տղամարդկանց թիվը 2.8 անգամ գերազանցում է կանանց թվին: Մինչդեռ բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների խմբում կանայք 57% են կազմում, իսկ տղամարդիկ 43%: Այսինքն, կանանց ներուժը լիարժեք չի օգտագործվում որոշումների կայացման, երկրի կառավարման ոլորտում:

Փոխնախարարների պաշտոններում՝ 2020 թ. դեկտեմբերի դրությամբ 12 նախարարությունների 42 փոխնախարարներից 11-ն են կին (26%), ինչը թեև գերազանցում է բոլոր նախորդ կաբինետների կազմերում արձանագրված ցուցանիշները, սակայն չի լուծում մի շարք առանցքային ոլորտների ղեկավարների թվում գենդերային անհավասակշռության հարցը: Կին փոխնախարարներ բացակայում են ԱԲՆ-ում, Պաշտպանության նախարարությունում, Արտաքին գործերի, Ֆինանսների և Էկոնոմիկայի նախարարություններում:

Տարածքային կառավարման համակարգում՝ Հայաստանի բոլոր տաս մարզերի ղեկավարները տղամարդիկ են, փոխմարզպետների թվում միայն երկուսն են կին:

ՏԻՄ համակարգում՝ Հայաստանի 502 համայնքներից միայն 9-ն են կանայք ղեկավարում (1.8%), Հայաստանում միայն մեկ կին քաղաքապետ կա (Վաղարշապատ), 52 խոշորացված համայնքներից միայն մեկն է կին ղեկավարում: Ամասիա, խոշորացված համայնքների բնակավայրերի 420 վարչական ղեկավարներից միայն 22 -ն են կանայք են (5.2%): Ավագանիների կազմում 3784 անդամից 371 -ը կանայք են (9.8%), դրա հետ մեկտեղ - Հայաստանի 502 համայնքներից 282 համայնքների ավագանիների կազմում կին չկա: Կիրառվող գենդերային քվոտայի շնորհիվ համեմատաբար բարձր է կանանց ներկայացվածությունը Երևանի (32%) , Գյումրու և Վանաձորի (24%) ավագանիների կազմում:

- Կառավարման համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման պահանջը համահունչ է ԲԿԳ -ի շրջանակում հռչակված սկզբունքներին և ունի երկու բաղադրիչ: Մի կողմից, երկու սեռերի հավասարակշռված ներկայացվածությունը որոշումների կայացման մակարդակում մարդկային կապիտալի արդյունավետ օգտագործման և արդյունավետ կառավարման, հետևապես ԲԿԳ -ի սկզբունքների իրագործման գրավականն է: Մյուս կողմից, կանանց ներկայացվածությունը կառավարման մակարդակում ընդունվող որոշումների գենդերային զգայունության ապահովման, երկու սեռերի շահերը հաշվի առնելու երաշխիք է, ինչը նույնպես արդյունավետ կառավարման ցուցանիշ է հանդիսանում:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հաշվի առնելով «Բաց կառավարման գործընկերություն» նախաձեռնության շրջանակում Հայաստանի Հանրապետության 2018-2020 թ.թ. Գործողությունների ծրագրի գենդերային զգայունության առումով վերը նշված թերացումները, առաջարկում ենք հաջորդ ծրագրերի մշակման ընթացքում առաջնորդվել հետևյալ մոտեցումներով:

- Ապահովել առաջիկա ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրի գենդերային ուղղորդումը մշակման և իրականացման և գնհատման փուլերում՝ հիմք ընդունելով ՀՀ գենդերային հայեցակարգի պահանջները և «ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագրի» նպատակներն ու ցուցիչները:
- Ներառել գենդերային զգայունության սկզբունքն այն չափորոշիչների թվում, որոնցով պետք է առաջնորդվել Գործողությունների ծրագրերի շրջանակում հանձնառությունները մշակելիս:
- Նախատեսել գենդերային զգայուն, ստուգելի և չափելի չափանիշներ առաջիկա ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրում ներառվող բոլոր հանձնարությունների համար:
- Ներառել ԲԿԳ Գործողությունների առաջիկա ծրագրում կանանց ներկայացվածությունը կառավարման համակարգում ընդլայնելուն ուղղված հանձնառություններ, նկատի ունենալով միջազգային պրակտիկայով

հաստատվող այն հանգամանքը, որ կանանց ներգրավվածությունը բարձրացնում է կառավարման արդյունավետությունը, նպաստում հաշվետվողականության ու թափանցիկության սկզբունքների ներդրմանը, կոռուպցիայի նվազեցմանը:

- Ներառել ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրում միջազգային փաստաթղթերով Հայաստանի կողմից ստանձած պարտավորություններից բխող և պետության գենդերային քաղաքականության հիմքը կազմող ազգային փաստաթղթերով ամրագրված այն մոտեցումները, որոնք համահունչ են Բաց կառավարման գործընկերության արժեքներին և սկզբունքներին:
- Օգտագործել գենդերային վերլուծության, գենդերային աուդիտի և գենդերային բյուջետավորման գործիքները ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրի հանձնառությունների գենդերային ուղղորդումն իրականացնելու նպատակով:
- Նախատեսել ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրում հանձնառություններ, որոնք նպաստելու են կադրային քաղաքականության թափանցիկությանը և գենդերային զգայունությանը:
- Նախատեսել ԲԿԳ Գործողությունների ծրագրում հանձնառություններ, որոնք նպաստելու են կանանց առաջխաղացման ազգային արդյունավետ մեխանիզմի ստեղծմանը և գենդերային հավասարության ապահովման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների կատարելագործմանը: