



# ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ

ՁԵՌՆԱՐԿ

*Ձեռնարկը պատրաստվել է*

**«ԽԹԱՆԵԼՈՎ ԱՌԱՎԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՕՐԵՆՍԴԵՐՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ»**

*ծրագրի շրջանակներում*

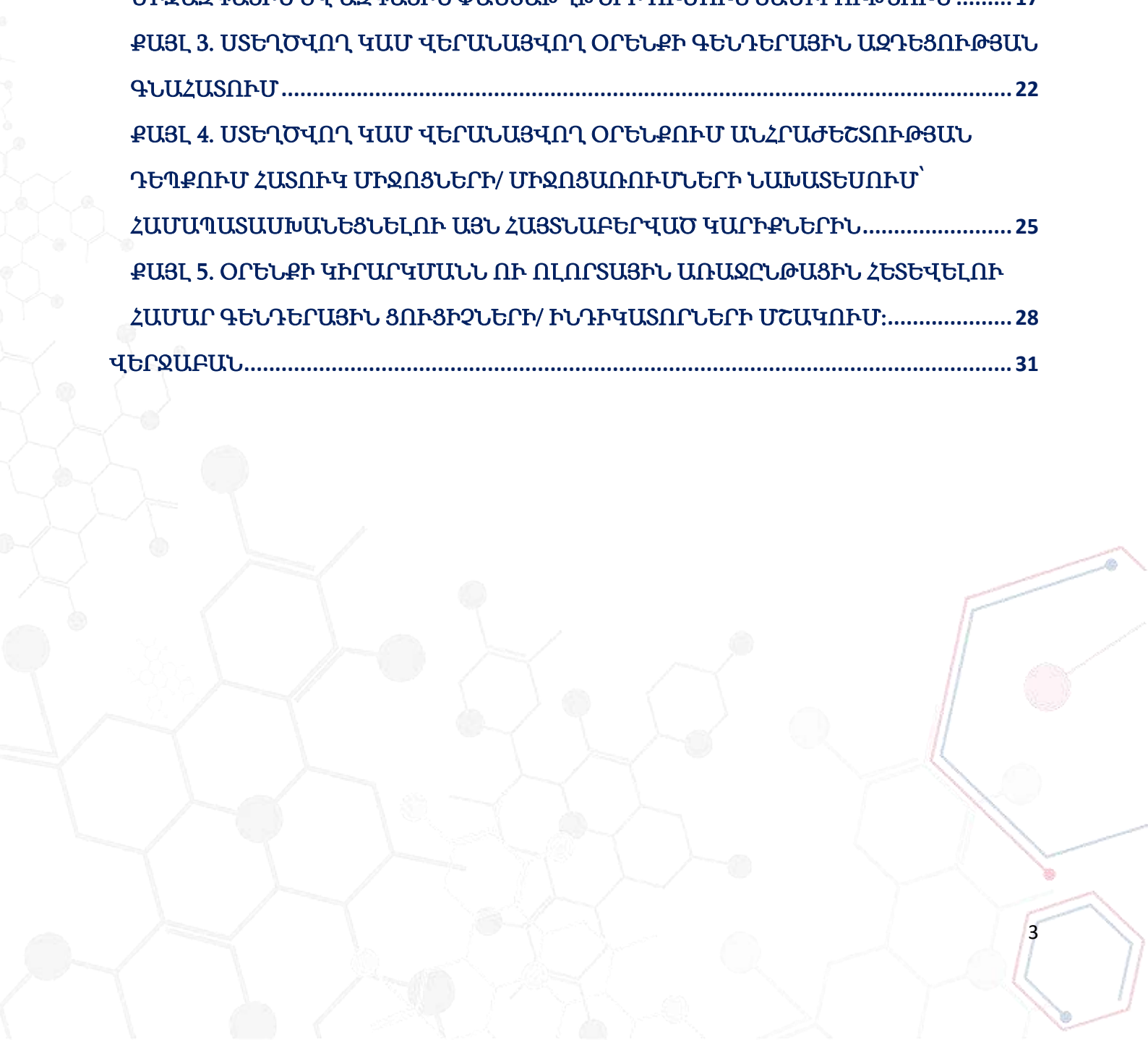
*«Խթանելով առավել գենդերազգայուն օրենսդրություն Հայաստանում» ծրագիրն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի կողմից Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտի հետ համագործակցությամբ:*

*Սույն ձեռնարկը պատրաստվել է Միացյալ Նահանգների Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄԶԳ) աջակցությամբ՝ թիվ 72011118LA00002 դրամաշնորհի ներքո, որն իրականացվում է Ընտրությունների և քաղաքական գործընթացների հզորացման կոնսորցիումի կողմից (CEPPS): Ձեռնարկում արտահայտված տեսակետները հեղինակներին են և կարող են չարտացոլել ԱՄՆ ՄԶԳ-ի, Միացյալ Նահանգների կառավարության կամ Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտի տեսակետները:*

ԵՐԵՎԱՆ 2021

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ .....	4
ՄԱՍ 1. ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆԸ. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԶԳԱՅՈՒՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐ .....	5
ՄԱՍ 2. ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԸ .....	11
ՔԱՅԼ 1. ԱՌԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ, ՆԵՐԱՌՅԱԼ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՎԵՐՀԱՆՈՒՄԸ ԵՎ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔՈՒՄԸ .....	11
ՔԱՅԼ 2. ՏՎՅԱԼ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ԱԶԳԱՅԻՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ .....	17
ՔԱՅԼ 3. ՍՏԵՂԾՎՈՂ ԿԱՄ ՎԵՐԱՆԱՅՎՈՂ ՕՐԵՆՔԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱԶԴԵՅՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ .....	22
ՔԱՅԼ 4. ՍՏԵՂԾՎՈՂ ԿԱՄ ՎԵՐԱՆԱՅՎՈՂ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ ՀԱՏՈՒԿ ՄԻՋՈՑՆԵՐԻ/ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԻ ՆԱԽԱՏԵՍՈՒՄ՝ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՑՆԵԼՈՒ ԱՅՆ ՀԱՅՏՆԱԲԵՐՎԱԾ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻՆ.....	25
ՔԱՅԼ 5. ՕՐԵՆՔԻ ԿԻՐԱՐԿՄԱՆՆ ՈՒ ՈԼՈՐՏԱՅԻՆ ԱՌԱՋԸՆԹԱՅԻՆ ՀԵՏԵՎԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ/ ԻՆԴԻԿԱՏՈՐՆԵՐԻ ՄՇԱԿՈՒՄ:.....	28
ՎԵՐՋԱԲԱՆ.....	31



## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Օրենսդրության գենդերային ուղղորդման ձեռնարկը պատրաստվել է ՕքսեՋեն հիմնադրամի և Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտի համատեղ՝ «Խթանելով առավել գենդերազգայուն օրենսդրություն Հայաստանում» ծրագրի շրջանակներում:

Ծագիրը նպատակ ունի հզորացնելու շահագրգիռ կողմերի կարողությունները, հատկապես համագործակցելով կին պատգամավորների հետ՝ ձևավորելու գենդերային զգայուն օրենսդրություն: Ծրագիրը կառաջարկի գործուն մեխանիզմներ գենդերային զգայուն օրենսդրության ապահովման համար, քայլեր, որոնք անհրաժեշտ են օրենսդրության գենդերային ուղղորդման համար, ինչպես նաև մեխանիզմներ՝ ապահովելու դրա կիրարկումը ընտրողների շրջանում:

Ծրագիրը նպատակ ունի նաև բարձրացնելու խորհրդարանական և արտա-խորհրդարանական կուսակցությունների իրազեկվածությունը և պատասխանատվությունն իրավական և կամավոր միջոցներ ձեռնարկելու ներկուսակցական համակարգում գենդերային հավասարության հաստատման համար:

Սույն ձեռնարկը պատրաստվել է Ազգային ժողովի պատգամավորների և աշխատակիցների համար, քանի որ Ազգային ժողովն է այն մարմինը, որը խթանում է գենդերային հավասարությունը Հայաստանում: Ձեռնարկն ուղղված է բարելավելու շահագրգիռ կողմերի անհատական և ինստիտուցիոնալ կարողությունները՝ գենդերային հավասարության սկզբունքները տարբեր ոլորտային փաստաթղթերում ներառելու համար՝ լինի օրենք, թե ռազմավարական փաստաթուղթ կամ կառավարության կողմից ներկայացված ծրագիր՝ բոլոր ոլորտներում և մշակման տարբեր փուլերում: Ինչպես նաև ձեռնարկը կաջակցի, որպեսզի կանանց և տղամարդկանց հուզող հարցերն ու փորձն արտացոլվեն քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում մշակվող օրենսդրության փաստաթղթերում՝ դրանց իրագործման բոլոր փուլերում՝ սկսած նախագծումից մինչև իրականացում, մշտադիտարկում և գնահատում: Այս գործընթացը մեկ նպատակ է հետապնդում, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես օգուտ քաղեն և հաղթահարվի անհավասարությունը:

# ՄԱՍ 1. ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆԸ.

## ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԶԳԱՅՈՒՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐ

Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հասնելը միջազգային զարգացման օրակարգի հիմնական նպատակներից մեկն է և անբաժանելի մասը: Գենդերային հավասարության սկզբունքն արտացոլում է այն գաղափարը, որ անհնար է հասնել մարդու իրավունքների լիարժեք իրականացմանը՝ առանց տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների, պարտականությունների և հնարավորությունների երաշխավորման: Այս սկզբունքն ամրագրված է բազմաթիվ միջազգային փաստաթղթերում, պայմանագրերում, ազգային սահմանադրություններում և աշխարհի պետությունների օրենսդրական ակտերում, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության:

Եթե գենդերային հավասարությունը քաղաքականության ընդհանուր և երկարաժամկետ նպատակ է, ապա գենդերային ուղղորդումը, այլ կերպ ասած՝ գենդերային հիմնախնդիրների բազմակողմանի ուսումնասիրությունն ու համապատասխան օգտագործումը, ռազմավարական մոտեցումների ամբողջություն է, որն օգտագործվում է հատուկ համատեքստում, ինչպես նաև տեխնիկական և ինստիտուցիոնալ գործընթացներում, որոնք նախատեսված են այդ նպատակին հասնելու համար:

Գենդերային ուղղորդումը ենթադրում է գենդերային հավասարության տարրերի ինտեգրում ազգային պետական կառույցների աշխատանքում, կենտրոնական կամ տեղական մակարդակում իրականացվող քաղաքականություններում, ինչպես նաև տարբեր ոլորտներում ծրագրերի մշակման և իրականացման գործընթացներում:

Երկարաժամկետ հեռանկարում գենդերային ուղղորդումը հանգեցնում է խրտրականության վրա հիմնված սոցիալական ինստիտուտների և գործելակերպի վերափոխմանը:

Գենդերային ուղղորդումը շատ կարևոր է կանանց, ինչպես նաև տղամարդկանց համար՝ մարդու իրավունքների և սոցիալական արդարության ապահովման տեսանկյունից, ինչպես նաև միանշանակորեն աջակցում է այլ սոցիալ-տնտեսական նպատակների արդյունավետ իրականացմանը:

Օրենսդրական գործընթացը գենդերային ուղղորդման ելակետն է: Օրենքներն ուղղակի և շոշափելի ազդեցություն ունեն քաղաքացիների կյանքի վրա և առավելագույնս արտացոլում են բնակչության տարբեր խմբերի կարիքներն ու առաջնահերթությունները, իսկ օրենսդրական գործընթացը ստեղծում է հասարակության համար առավել կարևոր հարցերի քննարկման հարթակ: Այսպիսով, այս գործընթացը արդյունավետ գործիք է գենդերային հավասարության արժեքներն ու սկզբունքները պաշտպանելու համար:

***Կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքը*** ճանաչվել է 1945 թվականին աշխարհի առաջնորդների կողմից ընդունված ՄԱԿ-ի Կանոնադրության հիմնարար սկզբունքներից մեկը, ինչպես նաև հաստատվել է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում (1948)<sup>1</sup> և ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայում (1979)<sup>2</sup> և դրան հաջորդող ՄԱԿ-ի և Եվրոպական փաստաթղթերում<sup>3</sup>:

Հայաստանի Հանրապետությունը նույնպես անմասն չի մնացել այս կարևորագույն խնդրին և անկախության տարիների ընթացքում մի կողմից վավերացրել է վերոնշյալ միջազգային փաստաթղթերը, իսկ մյուս կողմից՝ ստեղծել գենդերային հավասարությանն ուղղված մի շարք ազգային փաստաթղթեր: Այսպես՝

- Օրենքի առջև հավասարությունը և խտրականության արգելքը ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված սկզբունքներ են: 2015 թվականին փոփոխված Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի համաձայն՝ բոլորը հավասար են օրենքի առջև: Սահմանադրության 29-րդ հոդվածն ամրագրում է խտրականության

<sup>1</sup> UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS, Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1992 թ., [http://www.un.am/up/file/Universal%20Declaration%20of%20Human%20Rights\\_official%20translation.pdf](http://www.un.am/up/file/Universal%20Declaration%20of%20Human%20Rights_official%20translation.pdf)

<sup>2</sup> CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN (CEDAW), Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1993 թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

<sup>3</sup> Այդ թվում՝ ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրություն, Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագիր, Հագարամյակի զարգացման նպատակներ, Կայուն զարգացման նպատակներ. Օրակարգ 2030, Եվրոպայի խորհրդի՝ Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին Եվրոպայի խորհրդի հռչակագիր, Կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը՝ որպես ժողովրդավարության հիմնական չափանիշ/Ստամբուլյան հռչակագիր, Եվրոպայի նախարարների 5-րդ կոնֆերանս կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ, Եվրոպայի Նախարարների կոմիտեի երաշխավորություն որոշումների կայացմանը կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին, ԵԽՆԿ Բանաձև որոշումների կայացմանը կանանց մասնակցության մեխանիզմների ապահովում, Նախարարների կոմիտեի երաշխավորություն գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին և այլն:

արգելքը, իսկ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունն առանձին ամրագրում է ստացել Սահմանադրության 30-րդ հոդվածով:

- Բացի այդ, ըստ Սահմանադրության 86-րդ հոդվածի՝ որպես պետության քաղաքականության հիմնական նպատակ է ամրագրվել կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը:
- Գենդերային հավասարության ապահովման երաշխիքներ են նախատեսված նաև «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում (2013 թ.), որը առավելապես ամրագրում է ընդհանրական կարգավորումներ (օրինակ՝ գենդերային հավասարության ապահովման ոլորտում պետական քաղաքականության ընդհանուր սկզբունքներն ու ուղղությունները),

ինչպես նաև ՀՀ Կառավարության կողմից պարբերաբար նախատեսվող ՀՀ-ում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 1998-2000 թթ., 2004-2010 թթ., 2011-2015 թթ. ազգային ծրագրերում և վերջերս ընդունված Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունում և միջոցառումների ծրագրում:

1995 թ. Պեկինում տեղի ունեցած կանանց չորրորդ համաշխարհային համաժողովում **գենդերային ուղղորդումն** ամրապնդվեց *Պեկինի Գործողությունների ծրագրում*<sup>4</sup>՝ որպես գենդերային հավասարության խթանման միջազգայնորեն ճանաչված ռազմավարություն: Գործողությունների ծրագրի համաձայն՝ զարգացման քաղաքականության և ծրագրերի իրականացման մեջ ներգրավված բոլոր շահագրգիռ կողմերը, ներառյալ՝ ՄԱԿ-ի գործակալությունները, անդամ պետությունները, միջազգային զարգացման դերակատարները և քաղաքացիական հասարակության անդամները, պետք է միջոցներ ձեռնարկեն՝ «ապահովելու կանանց հավասար և լիարժեք մասնակցությունը որոշումների կայացման կառույցներին և գործընթացներին»:

<sup>4</sup> BEIJING DECLARATION AND PLATFORM FOR ACTION, Հայաստանի Հանրապետությունը ստորագրել է 1995 թ., [http://www.un.am/up/file/Beijing-Decl\\_PLAT\\_ARM.pdf](http://www.un.am/up/file/Beijing-Decl_PLAT_ARM.pdf)

Գենդերային ուղղորդումը բնորոշվել է ՄԱԿ-ի շրջանակներում 1997 թ. ՄԱԿ-ի Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի (ECOSOC) բանաձևում, որպես՝ «Գենդերային ուղղորդումը ցանկացած պլանավորված միջոցառումների, ներառյալ օրենսդրությունը, քաղաքականությունը կամ ծրագրերը, կանանց և տղամարդկանց համար բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներում հետևանքների գնահատման գործընթաց է: Դա ռազմավարություն է, որի միջոցով կանանց և տղամարդկանց հիմնախնդիրներն ու փորձը պետք է դառնան քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական բոլոր ոլորտներում քաղաքականությունների և ծրագրերի մշակման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման բաղկացուցիչ մաս, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասարապես կլիսեն նման ջանքերի պտուղները՝ տեղ չթողնելով անհավասարությանը: Վերջնական նպատակը կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովումն է»<sup>5</sup>:

Ուստի օրենսդրության գենդերային ուղղորդումը հնարավորություն է տալիս լուծելու հետևյալ խնդիրները՝

- **ապահովել, որ կանանց և տղամարդկանց իրավունքները լիովին ճանաչված և երաշխավորված լինեն** գործող և ընդունվող օրենքներում՝ օրենսդրության ազդեցության լիակատար գենդերային վերլուծության և կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանն ուղղված գործող փաստաթղթերի միջոցով.
- **խթանել գենդերազգայուն բյուջետավորումը**, որը պատշաճ կերպով հաշվի է առնում կանանց և տղամարդկանց տարբեր կարիքներն ու առաջնահերթությունները և ուղղված է առկա խտրականության ու անհավասարության վերացմանը.
- **վերահսկել կառավարության ստորաբաժանումների և պաշտոնատար անձանց աշխատանքը՝** ուղղված գենդերային հավասարության միջազգային

<sup>5</sup> ՄԱԿ-ի Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի (ECOSOC) A/52/3 բանաձև, Գլուխ IV, կետ A «ՄԱԿ-ի համակարգին բոլոր ռազմավարությունների և ծրագրերի գենդերային ուղղորդում» (1997), [http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1(SUPP)).



և ազգային պարտավորությունների կատարման և գենդերային ուղղորդման ապահովմանը.

- **աջակցել** գենդերային հավասարության սկզբունքները խթանելու և քաղաքական, սոցիալական ու տնտեսական ոլորտներում տղամարդկանց և կանանց միջև ցանկացած անհավասարություն նվազեցնելու նպատակով միջկուսակցական համագործակցության ցանցերի ստեղծմանը, գիտելիքների փոխանակմանը և օրենսդիրների կարողությունների զարգացմանը:

Գենդերային ուղղորդման մեկ այլ սահմանում կարող է լինել գենդերային հավասարության երեք ռազմավարությունների կիրառումը<sup>6</sup>.

- **շտկել** ռազմավարությունը վերաբերում է տղամարդկանց և կանանց միջև «ձևական» հավասարության հաստատմանը միտված միջոցառումներին, ինչպիսիք են, օրինակ՝ հավասար վերաբերմունքի օրենսդրությունը և իրավապահ մարմինների գործունեության ապահովման մեխանիզմները: ԵՄ մակարդակի օրինակներ են այն հրահանգները, որոնք վերաբերում են հավասար աշխատավարձի և հավասար վերաբերմունքի՝ աշխատանքի, ուսման, առաջխաղացման և աշխատանքային պայմանների մատչելիության ապահովմանը: Շտկելը փաստորեն հավասար հնարավորությունների խթանման ամենահին ռազմավարություններից մեկն է.
- երկրորդ ռազմավարությունը **դերձակելն է**: Քանի որ հավասար վերաբերմունքը ինքնաբերաբար չի հանգեցնում հավասար արդյունքների, կանանց կամ այլ սոցիալական խմբերի համար կարող են անհրաժեշտ լինել հատուկ միջոցներ: Օրինակ՝ «դրական խտրականության» ծրագրեր.
- երրորդ՝ **վերափոխման** ռազմավարությունը գնում է մի քայլ առաջ՝ կասկածի տակ առնելով ստատուս քվոն (հիմնականը) և ենթադրելով, որ հաստատությունների և (կամ) կազմակերպությունների վերափոխումը կարող է անհրաժեշտ լինել գենդերային հավասարության հաստատման համար: Այսպիսով, գենդերային ուղղորդումը կհանգեցնի այդ ներուժի ավելացմանը՝

<sup>6</sup> Rees (1998). See also Stevens and Van Lamoen 2001.

ձևական հավասարության և «դրական խտրականության» հետ մեկտեղ հաստատելով գենդերային հավասարության քաղաքականությունը:

**Օրենսդրության գենդերային ուղղորդում չկիրառելը կարող է բացասական հետևանքներ ունենալ՝**

- օրենքով և քաղաքականությամբ նախատեսված իրավունքները, հնարավորությունները, արտոնությունները և ծառայությունները կարող են տարբեր ազդեցություն ունենալ կանանց և տղամարդկանց վրա և/կամ թերհասանելի լինեն կանանց կամ տղամարդկանց այս կամ այլ խմբի համար, ինչը կարող է անգամ խորացնել արդեն իսկ գոյություն ունեցող անհավասարությունը.
- կանանց կարիքները ի նկատի չառնելը կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ ամբողջ հասարակության վրա, քանզի կանայք կազմում են բնակչության մեծամասնությունը, հետևաբար՝ ռեսուրսների և ներուժի կեսը, և այդ ռեսուրսները կմնան չօգտագործված, եթե կանայք սահմանափակված լինեն ոչ արդար և խտրական գործոններով:

Օրենքների գենդերային ուղղորդումը նաև կարևոր է հարատև և կայուն տնտեսական աճի և սոցիալական արդարության ապահովման տեսանկյունից, քանզի թույլ է տալիս օրենքների նախապատրաստման սկզբնական փուլում ուսումնասիրել կարիքները և բացառել բացասական հետևանքները:

## **ՄԱՍ 2. ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ**

Օրենսդրության գենդերային ուղղորդման գործընթացը ենթադրում է հետևյալ ներդաշնակ քայլերի հաջորդականությունը՝

**Քայլ 1.** Համապատասխան ոլորտում առկա իրավիճակի գենդերային վերլուծություն, ներառյալ հիմնախնդիրների վերհանումը և տվյալների հավաքումը.

**Քայլ 2.** Տվյալ ոլորտում գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային և ազգային փաստաթղթերի ուսումնասիրություն.

**Քայլ 3.** Ստեղծվող կամ վերանայվող օրենքի գենդերային ազդեցության գնահատում.

**Քայլ 4.** Ստեղծվող կամ վերանայվող օրենքում անհրաժեշտության դեպքում հատուկ միջոցների/միջոցառումների<sup>7</sup> նախատեսում՝ համապատասխանեցնելու այն հայտնաբերված կարիքներին.

**Քայլ 5.** Օրենքի կիրարկմանն ու ոլորտային առաջընթացին հետևելու համար գենդերային ցուցիչների/ ինդիկատորների մշակում:

### **ՔԱՅԼ 1. ԱՌԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ, ՆԵՐԱՌՅԱԼ**

#### **ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՎԵՐՀԱՆՈՒՄԸ ԵՎ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔՈՒՄԸ**

**Գենդերային ուղղորդման** գործընթացը սկսվում է գենդերային վերլուծությունից, որը բաղկացած է իրավիճակի, միջազգային ցուցանիշների, վիճակագրական տվյալների, օրենքների և քաղաքականությունների գենդերային տեսանկյունից համակցված վերլուծությունից:

<sup>7</sup> Դրանց թվում կարող են լինել, օրինակ՝ քվոտայի պահանջը կանանց քաղաքական մասնակցության ոլորտում իրավիճակը շտկելու համար:

**Իրավիճակի վերլուծությունը** միտված է օրենքի կիրառության թիրախային խմբերի վերաբերյալ լավ պատկերացում կազմելուն, նրանց իրավիճակի հնարավոր տարբերությունների, նրանց գործնական և ռազմավարական կարիքների ու առաջնահերթությունների ըմբռնմանը և պարզելուն, թե արդյոք կա՞ն անհավասարություններ կանանց և տղամարդկանց (կամ կանանց ու տղամարդկանց ենթախմբերի) միջև, որոնք պետք է լուծվեն հանրային քաղաքականությամբ: **Թիրախային խմբերը** միջամտության ակնկալվող շահառուներն են: Թիրախային խմբերը կարող են լինել անձինք, որոնք պատկանում են որոշակի մասնագիտական կամ տարիքային խմբերի՝ գործազուրկները, անհատ ձեռներեցները, նվազագույն եկամտից պակաս ստացողները, ուսանողները, ներդրումային ծրագրերի մասնակիցները, գործարարները և այլն: Ինչ վերաբերում է կարիքների վերհանմանը, կարևոր է տարբերակել գործնական գենդերային կարիքները և ռազմավարական շահերը: **Գործնական գենդերային կարիքները** (practical gender needs) ծագում են այն իրական պայմաններից, որ կանայք և տղամարդիկ ունենում են հասարակության մեջ նրանց տրված գենդերային դերերի պատճառով: Դրանք հաճախ կապված են կանանց մայր լինելու, տնային տնտեսությունների և հիմնական կարիքների համար պատասխանատու լինելու հետ, ինչը կանանց մեջ առաջացնում է կենսապայմանների և աշխատանքային պայմանների անբավարարության, ինչպիսիք են՝ սննդի, ջրի, կացարանի, եկամտի, առողջապահության և զբաղվածության մտահոգություն: **Ռազմավարական գենդերային կարիքները** (strategic gender interests) հասարակության մեջ տղամարդկանց նկատմամբ կանանց ենթակայական դիրքի հաղթահարման համար անհրաժեշտ պահանջներն են և վերաբերում են կանանց հզորացմանը: Դրանք տարբերվում են ըստ այն սոցիալական, տնտեսական և քաղաքական առանձնահատկությունների, որոնցում ձևակերպված են: (ԱՄԿ, 2000 թ.)

Միայն գործնական կարիքները բավարարելուն միտված գործունեությունը չի տա կայուն արդյունքներ այնքան ժամանակ, մինչև հաշվի չառնվեն ռազմավարական շահերը: Միայն գործնական կարիքները բավարարելուն միտված գործողությունները կարող են նպաստել հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց ոչ հավասար

կարգավիճակի ամրապնդմանը: Իրենց հերթին, ռազմավարական շահերը չեն կարող բավարարվել՝ առանց հաշվի առնելու գործնական կարիքները:

Թիրախային խմբի իրավիճակը վերլուծելու համար կարևոր է դիտարկել տարբեր աղբյուրներից հասանելի հնարավորինս շատ տեղեկատվություն. ***քանակական տվյալներ և որակական տեղեկատվություն, սեռով տարանջատված տվյալներ վիճակագրական ծառայությունից, հետազոտական զեկույցներից և այլ աղբյուրներից:***

## ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

### Ազգային

- ***Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի հրապարակումները*** (<https://www.armstat.am>): Այստեղ շատ կարևոր է հասկանալ թե որ մատչելի տվյալի մասին հրապարակումը կարող է օգտակար լինել, և դա մեծապես կախված է այն ոլորտից, որը կարգավորում/կարգավորելու է տվյալ օրենքը կամ փաստաթուղթը: Այսպես կարող են օգտակար լինել ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի այնպիսի տարեկան հրապարակումներ, ինչպիսիք են՝
  - Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ վիճագրական ժողովածուն,
  - Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակի մասին զեկույցը,
  - Հայաստանը թվերով, զեկույցը,
  - Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը զեկույցը,
  - Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2019 թվականին զեկույցը,
  - Միգրացիոն պատկերը Հայաստանի Հանրապետությունում 2018 թվականին զեկույցը,
  - Հայաստանի աշխատաշուկայում վարձատրության գենդերային խզվածքի և գենդերային անհավասարության վերլուծությունը և այլն.

- ***ՀՀ Կառավարություն.*** այս դեպքում, եթե տվյալը խիստ ոլորտային է, կամ հենց ՀՀ Կառավարությունն է տվյալ օրինագծի նախաձեռնողը/ներկայացնողը, կարելի է համապատասխան ոլորտի սեռով տարանջատված տվյալներ խնդրել նաև կառավարական կառույցից.
- ***ՀՀ տարածքային կառավարման մարմիններ.*** այս օղակը կարող է շատ կարևոր լինել տարածքային նշանակության և կտրվածքով տեղեկատվություն ստանալու համար.
- ***ՀՀ հետազոտական կառույցներ, ՀՀ Գիտությունների ազգային ակադեմիա:***

### **Միջազգային**

Այսօր առկա են մի շարք միջազգային տեղեկատվության աղբյուրներ, որոնք հավաքում են մի շարք երկրների վիճակագրությունը, վերլուծում են և դրա հիման վրա հրապարակում են համաշխարհային գենդերային ցուցանիշների մասին տարեկան զեկույցներ: Դրանց թվում են՝

- ՄԱԶԾ Մարդկային զարգացման ցուցանիշ (UNDP, Human development index)
- ՀՏՖ, Գենդերային խզման համաշխարհային զեկույց (WEF, Global Gender Gap index)
- Սոցիալական դիտման զեկույց (Social watch report)
- ՀՏՖ, Մարդկային կապիտալի համաշխարհային զեկույց (WEF, Global human capital report)
- Համաշխարհային բանկ, Բիզնեսի վարման հետազոտություն (WBG, Doing business Analytical study)
- ՄԱԿ Կանայք կազմակերպության տվյալների հանգույց (UN-Women, Women Count Data Hub)
- Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության գենդերային տեղեկատվության պորտալ (OECD, Gender Data Portal)

- Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտի գենդերային վիճակագրության շտեմարան (European Institute for Gender Equality, Gender Statistical database) և այլն:

Գենդերային վերլուծության համար անհրաժեշտ է նաև իրականացնել **հանդիպումներ/ խորհրդակցություն շահագրգիռ կողմերի հետ**. Թիրախային խմբի ներկայացուցիչների, ոլորտի մասնագետների, գենդերային փորձագետների, համապատասխան ոլորտային նախարարությունների պատասխանատու աշխատակիցների և վերլուծաբանների հետ:

Տվյալների հավաքումից և շահագրգիռ կողմերի խորհրդատվությունից ստացված տեղեկատվությունը պետք է համատեղվի և վերլուծվի հետևյալ որոշ հարցերի պատասխանները տալու համար.

- Որո՞նք են այս ոլորտում հիմնական թիրախային գենդերային խմբերը (օրինակ՝ աղջիկներ, տղաներ, դեռահաս աղջիկներ/տղաներ, միայնակ ծնողներ, աշխատող ծնողներ, տարեց կանայք/տղամարդիկ և այլն):
- Ի՞նչ անհավասարություններ կան կանանց և տղամարդկանց (կամ կանանց և տղամարդկանց ենթախմբերի) միջև:
- Որո՞նք են այս ենթախմբերից յուրաքանչյուրի գործնական և ռազմավարական հետաքրքրությունները, կարիքներն ու առաջնահերթությունները:
- Որո՞նք են յուրաքանչյուր ենթախմբի կարիքների և գերակայությունների բավարարման խոչընդոտները:

Նույնիսկ եթե խտրականությունն անմիջապես ակնհայտ չէ, գենդերային վերլուծությունը պետք է մեծ ուշադրություն դարձնի գենդերային անհավասարության պակաս ակնհայտ դրսևորումներին: Օրինակ՝ կրթության մեջ մաթեմատիկական և բնագիտության ոլորտներում կրթություն ստացող աղջիկների թվի նվազումը կարող է հանգեցնել ակադեմիական գյուտերի և նվաճումների թվի նվազմանը: Երբ մասնագիտական ուղղորդումը գենդերազգայուն չէ և չի նպաստում, որ աղջիկներն ընտրեն «ոչ կանացի» մասնագիտություններ, իսկ խտրական սկզբունքները

դասագրքերում և ուսումնական ծրագրերում չեն արգելվում, ապա ամբողջ հասարակությունն է կրում դրա բացասական հետևանքները:

Ընդհանրապես, ավելի նպատակահարմար է կառուցվածքավորված գենդերային վերլուծության մոտեցում կիրառել՝ հիմնված անհատի, հաստատությունների և ազգային քաղաքականության մակարդակում գենդերային տարբերությունների և կարիքների ուսումնասիրության վրա:

Գենդերային վերլուծությունը պետք է ներառի նաև ոլորտին վերաբերող հետազոտական նյութերի և *միջազգային ու ազգային փաստաթղթերի վերլուծություն*:





## ՔԱՅԼ 2. ՏԿՅԱԼ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ

### ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ԱԶԳԱՅԻՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

Օրենսդրության գենդերային ուղղորդում իրականացնելիս անհրաժեշտ է տեղեկանալ ինչպես գենդերային հավասարությունն ամրագրող ազգային, այնպես էլ միջազգային կազմակերպությունների շրջանակներում ստեղծված փաստաթղթերին և համեմատել/ ստուգել առաջարկվող դրույթը այդ փաստաթղթերում արդեն իսկ մատնանշված սրկզբունքների և մոտեցումների հետ: Ստորև ներկայացվում են գենդերային հավասարության վերաբերող ազգային և միջազգային հիմնարար փաստաթղթերի ցուցակը, բայց յուրաքանչյուր ոլորտը ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է գտնել և ծանոթանալ հենց տվյալ ոլորտում գենդերային հավասարության սկզբունքները կարգավորող փաստաթղթին<sup>8</sup>:

#### Ազգային

- ՀՀ Սահմանադրությունը՝ 29-րդ, 30-րդ, 86-րդ, 87-րդ հոդվածներ
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը (ընդունված ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2013 թ.)
- «Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը» (հաստատված ՀՀ Կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի N 5 արձանագրային որոշմամբ)
- «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշումը (հաստատված ՀՀ Կառավարության 19 սեպտեմբերի 2019 թվականի N 1334-Լ որոշմամբ)

#### Միջազգային

<sup>8</sup> Այդ փաստաթղթերին կարելի է ծանոթանալ *Կանանց հիմնահարցերով և գենդերային հավասարությանը վերաբերող նյութերի թեմատիկ էլեկտրոնային գրադարանում*, <https://havas-ar-infohub.am/cgi-sys/suspendedpage.cgi>

- Կայուն զարգացման նպատակներ՝ օրակարգ 2030, նպատակ 5
- ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա
- ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կոմիտեի ընդհանուր երաշխավորություններ, 1986-ից ի վեր
- ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամրնտիք արձանագրություն
- Պեկինի հռչակագիր և Գործողությունների ծրագիր
- Եվրոպայի խորհրդի Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին հռչակագիրը
- Կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը՝ որպես ժողովրդավարության հիմնական չափանիշ/Ստամբուլյան հռչակագիր
- Դարձնելով գենդերային հավասարությունը իրականություն հռչակագիր/Նախարարների կոմիտեի 119-րդ նիստ, Մադրիդ, մայիս 2009
- Եվրոպայի խորհրդի գենդերային հավասարության ռազմավարություն 2018-2023 թթ.
- Նախարարների կոմիտեի երաշխավորություն թիվ CM/REC(2007)17 գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին և այլն:

Գենդերային ուղղորդման նպատակով վերլուծությունը կարելի է իրականացնել նաև միջազգային փաստաթղթերի և պայմանագրերի պահանջների հիման վրա ստեղծված ստուգաթերթերի միջոցով:

Այս ձևը թույլ է տալիս նաև գնահատել կանանց և տղամարդկանց իրավունքների առումով միջազգային պարտավորությունների կատարման մակարդակը:

Օրինակ՝ ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (CEDAW) ունի 16 հոդված և 2 երաշխավորություն, և ոլորտում գենդերային իրավիճակը կարելի է վերլուծել CEDAW-ի հոդվածների և երաշխավորություններին համապատասխան՝

- տվյալ ոլորտում արդյոք առկա՞ է խտրականություն, ինչպե՞ս է այն արտահայտվում.
- արդյոք այս ոլորտը կարգավորող օրենքներն անդրադառնո՞ւմ են կանանց նկատմամբ խտրականության հիմնախնդրին, առաջարկո՞ւմ են կարգավորումներ.
- տվյալ ոլորտը կարգավորող օրենքներն ու փաստաթղթերը պարունակո՞ւմ են խտրական արտահայտություններ և դրույթներ.
- արդյոք տվյալ ոլորտը կարգավորող օրենքներն ու փաստաթղթերը պարունակո՞ւմ են կանանց առաջնությանն աջակցող հատուկ մեխանիզմներ (օրինակ՝ քվոտա) և այլն:

***CEDAW-ի հոդվածների կատարման ընթացքը*** վերահսկվում է նաև հատուկ այդ նպատակով ստեղծված ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի կողմից ազգային զեկույցների վերլուծության միջոցով, իսկ կոմիտեի երաշխավորությունների կատարումը ՀՀ-ի համար պարտադիր է<sup>9</sup>:

1993 թ.-ից մինչ օրս ՄԱԿ-ի կոմիտեն, ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության վեց ազգային զեկույցները, պատրաստել է հետևյալ երաշխավորությունների և առաջարկությունների փաթեթները.

- Եզրափակիչ դիտարկումներ ՀՀ 1-ին զեկույցի վերաբերյալ – 1997 թ.
- Եզրափակիչ դիտարկումներ ՀՀ 2-րդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ – 2002 թ.
- Եզրափակիչ դիտարկումներ ՀՀ 3-րդ և 4-րդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ – 2009 թ.
- Եզրափակիչ դիտարկումներ ՀՀ 5-րդ և 6-րդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ – 2016 թ.

**ՊԵԿԻՆԻ ՀՈՉԱԿԱԳԻՐ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐԸ (BPfA)** ևս մեկ փաստաթուղթ է, որը կարող է օգտագործվել օրենսդրության գենդերային ուղղորդման

<sup>9</sup> Committee on Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)  
<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

նպատակներով: Փաստաթուղթը, որը Հայաստանը ստորագրել է 1995 թ., պարունակում է մտահոգությունների 12 ոլորտ.

1. Կանանց վրա ծանրացած աղքատության բեռի պահպանումն ու մեծացումը:
2. Անհավասարությունը և անհամապատասխան հնարավորությունները կրթության և մասնագիտական պատրաստության ոլորտում և դրանց անհավասար մատչելիությունը:
3. Անհավասարությունը և անհամապատասխան հնարավորությունները առողջության պահպանման և հարակից ոլորտներում և համապատասխան ծառայությունների անհավասար մատչելիությունը:
4. Բռնությունը կանանց նկատմամբ:
5. Զինված և այլ հակամարտությունների հետևանքները կանանց համար, մասնավորապես նրանց համար, ովքեր ապրում են օտարերկրյա օկուպացիայի պայմաններում:
6. Անհավասարությունը տնտեսական կառույցների և քաղաքականության շրջանակներում, արտադրական գործունեության բոլոր ձևերում և ռեսուրսների մատչելիության խնդրում:
7. Կանանց և տղամարդկանց անհավասարությունը իշխանության բաժանման և բոլոր մակարդակներում դիրեկտիվ որոշումների ընդունման ոլորտում:
8. Բոլոր մակարդակներում կանանց դրության բարելավման աջակցությանը ուղղված մեխանիզմների անկատարությունը:
9. Կանանց մարդու իրավունքների անբավարար հարգանքը և անհամապատասխան խրախուսումը:
10. Կանանց կարծրատիպերի ստեղծումը հաղորդակցության բոլոր համակարգերում և հատկապես զանգվածային լրատվության միջոցներում:
11. Կանայք և շրջակա միջավայրը:
12. Աղջիկների նկատմամբ պահպանվող խտրականությունը և նրանց իրավունքների խախտումը:

Առաջարկվում է նաև ստուգել գենդերային հավասարության հաստատման իրավիճակը ազգային փաստաթղթերի միջոցով:

Օրինակ՝ 2019 թ. սեպտեմբերին ՀՀ Կառավարության որոշմամբ ընդունված «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը», որը կարևորել է 5 գերակա ուղղություններ.

- *Կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում:*
- *Սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնում:*
- *Կանանց և տղամարդկանց լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցության և հավասար հնարավորությունների ընդլայնում կրթության ու գիտության ոլորտում:*
- *Առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ընդլայնում:*
- *Գենդերային խտրականության կանխարգելում:*

### ՔԱՅԼ 3. ՍՏԵՂԾՎՈՂ ԿԱՄ ՎԵՐԱՆԱՅՎՈՂ ՕՐԵՆՔԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Կարիքների վերլուծությունից և շահագրգիռ կողմերի խորհրդատվությունից ստացված տեղեկատվությունը պետք է ենթակա լինի համապարփակ վերլուծության՝ ստեղծվող կամ վերանայվող օրենքի գենդերային ազդեցությունը գնահատելու համար: Օրենսդրության մեջ գենդերային ուղղորդման այս փուլի վերլուծությունը հիմնվում է այն ազդեցության վրա, որն այն ունի կամ կարող է ունենալ կանանց և տղամարդկանց վրա: Այս առումով ընդհանուր կանոնն այն է, որ երբ օրենքն ուղղված է «մարդկանց» (քաղաքացիներ, երեխաներ, տարեցներ, աշխատողներ, ձեռնարկատերեր և այլն), այն իրականում ազդում է կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների վրա, և, հետևաբար, դրա ազդեցությունն էլ պետք է գնահատվի այս տեսանկյունից: Այլ կերպ ասած՝ իրականացվի *օրենքի ազդեցության չափում*.

- Որո՞նք են օրենքի կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակները:
- Ո՞րն է դրա նպատակային ազդեցությունը կանանց և տղամարդկանց տարբեր ենթախմբերի վրա:
- Այս օրենքի ընդունումը կօգնի՞ նվազեցնելու առկա անհավասարությունները (հիմնված վերը նկարագրված գենդերային խմբերի կարիքների վերլուծության վրա): Եթե այո, ապա ինչպե՞ս:

Ազդեցության գնահատման հիմնական բաղադրիչներից մեկը չորս ցուցանիշների վերլուծությունն է, որոնք արտացոլում են կանանց և տղամարդկանց անհավասարությունները ներկայացվածության, ռեսուրսների, իրավունքների և իրողությունների տեսանկյունից<sup>10</sup>:

**Ներկայացվածություն:** Օրենքի ազդեցությունը թիրախային բնակչության գենդերային կազմի և ղեկավար պաշտոններում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության վրա:

<sup>10</sup> Վերամշակված է՝ *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, Warsaw, 2017, OSCE/ODIHR

**Ռեսուրսներ:** Օրենքի ազդեցությունը ամենակարևոր ռեսուրսների՝ ժամանակի, տարածության, տեղեկատվության և փողի, քաղաքական և տնտեսական ուժի, կրթության և ուսուցման, աշխատանքի և մասնագիտական կարիերայի, նոր տեխնոլոգիաների, առողջապահական ծառայությունների, բնակարանային, տրանսպորտի և ժամանցի տեղաբաշխման վրա:

**Իրավունքներ:** Օրենքի ազդեցությունը (իրավական, քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական համատեքստում) բացահայտ կամ ենթադրյալ գենդերային խըտրականության, մարդու իրավունքների, այդ թվում՝ սեռական բռնությունից և նվաստացուցիչ վերաբերմունքից ազատության և արդարադատության մատչելիության վրա:

**Իրողություններ:** Օրենքի ազդեցությունը փաստացի և ենթադրյալ գենդերային դերերի, աշխատանքի գենդերային բաժանման, կանանց և տղամարդկանց վերաբերմունքի և վարքի վրա, առնականության և կանացիության կարծրատիպային հասկացությունների ամրապնդում:

Որոշ օրենքների գենդերային ազդեցության գնահատման համար կարելի է կիրառել նաև հետևյալ ոլորտային ստուգաթերթիկը<sup>11</sup>.

<b>ՈԼՈՐՏ</b>
<b>Օրենքին (նախագծին) ուղղվող հարցեր</b>
<b>ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԽՆԴԻՐՆԵՐ</b>
Այս օրենքը նպաստո՞ւմ է արդյոք կանանց և տղամարդկանց հավասարությանը: Արտահայտո՞ւմ է արդյոք դե ֆակտո հավասար վերաբերմունքը տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ: Բացահայտվո՞ւմ են արդյոք կանանց և տղամարդկանց հատուկ կարիքները բավարար ծավալով: Նախատեսվա՞ծ են հատուկ միջոցառումներ, մոտեցումներ կանանց կամ տղամարդկանց նկատմամբ: Այս օրենքն ազդեցություն կունենա՞ գենդերային հավասարության հասնելու երկարաժամկետ հեռանկարի վրա:
<b>ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐ ԿԱՅԱՑՆԵԼԸ</b>
Արդյոք այս օրենքն ունի՞ տարբերակված մոտեցում և ազդեցություն տղամարդկանց և կանանց վրա՝ որոշումների կայացմանը մասնակցելու և որոշումների վրա ազդելու

<sup>11</sup> Վերամշակված է՝ *Gender Glasses in use: A handbook to support gender equality work at Finnish ministries* Helsinki: Finnish Ministry of Social Affairs and Health, 2013, <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74721>

կարողության առումով: Արդյոք դա նպաստո՞ւմ է կանանց և տղամարդկանց տարբեր ոլորտներում որոշումների կայացմանը մասնակցելու հնարավորություններին:

### **ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿ**

Այս օրենքն արդյոք ունի՞ տարբերակված մոտեցում տղամարդկանց և կանանց հիմնախնդիրներին՝ պայմանավորված նրանց տնտեսական կարգավիճակով: Օրինակ՝ ի՞նչ ազդեցություն կարող են ունենալ աշխատավարձերը, հարկումը կամ եկամտի հետ կապված արտոնությունները: Ակնկալվող դրական կամ բացասական տնտեսական փոփոխություններն ավելի շատ ազդում են կանա՞նց (տղամարդկա՞նց) վրա:

### **ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ**

Արդյոք այս օրենքը տարբեր ազդեցություն՞ ունի է նախատեսում աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց համար:

Արդյոք դա ազդեցություն ունի՞ աշխատանքի, աշխատավարձի կամ աշխատանքային պայմանների վրա այն հատվածներում, որտեղ հիմնականում զբաղված են կանայք, և այն ոլորտներում, որտեղ գերակշռում են տղամարդիկ: Աշխատանքի շուկայում կանանց կամ տղամարդկանց դիրքն ապահովելու համար առաջարկվո՞ւմ են հատուկ լուծումներ:

Արդյոք այս օրենքը աջակցո՞ւմ է կանանց կարիերայի զարգացմանը:

Այս օրենքը նպաստո՞ւմ է, թե՞ խոչընդոտում գենդերային տարանջատումը գործունեության տարբեր ոլորտներում և տարբեր մասնագիտություններում:

Այս օրենքն օգնո՞ւմ է աշխատակիցներին պահպանել հավասարակշռություն մասնագիտական գործունեության և ընտանեկան կյանքում:

### **ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ**

Արդյոք այս օրենքը տալի՞ս է կրթական և մասնագիտական հնարավորությունների զարգացում թե՛ կանանց և թե՛ տղամարդկանց՝ անկախ նրանց մասնագիտական գործունեությունից կամ ուսման ուղղությունից:

Անհրաժե՞շտ են արդյոք այս օրենքում հատուկ լուծումներ կանանց կամ տղամարդկանց, աղջիկների կամ տղաների կրթության ոլորտում հնարավորությունները զարգացնելու համար:

### **ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅՈՒՆ**

Այս օրենքն առաջարկու՞մ է փոփոխություն կանանց և տղամարդկանց մտավոր և ֆիզիկական առողջության կամ բարեկեցության առումով:

Հաշվի առնվա՞ծ են կանանց և տղամարդկանց առողջության և բարեկեցության վրա ազդող ռիսկի գործոնները:

Այս օրենքը նպաստո՞ւմ է արդյոք կանանց և տղամարդկանց առողջության միջև խզումը նվազեցնելուն: Այս օրենքը խթանո՞ւմ է արդյոք հասարակական կյանքին կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունը և բարեկեցությունը և այլն:



## **ՔԱՅԼ 4. ՍՏԵՂԾՎՈՂ ԿԱՄ ՎԵՐԱՆԱՅՎՈՂ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ ՀԱՏՈՒԿ ՄԻՋՈՑՆԵՐԻ/ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԻ ՆԱԽԱՏԵՍՈՒՄ՝**

### **ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆԵՑՆԵԼՈՒ ԱՅՆ ՀԱՅՏՆԱԲԵՐՎԱԾ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻՆ**

Վերը նշված քայլերի հաջորդականությունը տրամաբանորեն բերում է գենդերային ուղղորդման ամենակարևոր՝ գենդերային հավասարությունն ապահովող առաջարկությունների նախապատրաստման և օրենքում ամրագրման փուլին:

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

Օրենսդրության մեջ տարանջատվում է գենդերային զգայունության 4 մակարդակ.

- Օրենքը իր սկզբնական տեսքով կարող է լինել **գենդերային կույր**. սա կնշանակի, որ այն չի ճանաչում կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների իրական կարիքները և առանձնահատկությունները, դերերի և պարտականությունների սոցիալ-մշակութային, տնտեսական և քաղաքական որոշակի համատեքստերում և ծագմամբ իրենց վերապահված լինելը<sup>12</sup>: Գենդերային կույր օրենքները բերում են գենդերային անհավասարության խորացման, և կանանց ու տղամարդկանց հիմնախնդիրները չեն ստանում իրենց լուծումը նման օրենքների պարագայում:
- Կարող է լինել **գենդերային չեզոք**. սա կնշանակի, որ պահպանում է ստատուս քվոն, և օրենքը չի օգնում փոխակերպելու գենդերային հարաբերությունների անհավասար կառուցվածքը: Այս մոտեցումը գենդերային զգայունության տեսանկյունից նույնպես համարվում է բացասական:

<sup>12</sup> UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women. “Gender Equality, UN Coherence and You

Հասարակությունում և կանանց ու տղամարդկանց կյանքում դրական փոփոխությունների ապահովման համար անհրաժեշտ է գենդերային զգայուն օրենքների նախատեսումը:

- **Գենդերային զգայուն** մոտեցումը նպատակին հասնելու համար ի նկատի է առնում գենդերային նորմերի, դերերի և հասցեագրում է ռեսուրսների հասանելիությունը:

Գենդերային զգայուն օրենսդրության հաջորդ դրական տեսակն է

- **Գենդերային վերափոխող** օրենքները, որոնք հնարավորություն են տալիս վերափոխելու անհավասար գենդերային հարաբերությունները՝ ընդհանուր հզորացումը խթանելու, ռեսուրսների վերահսկողությունը իրականացնելու, որոշումների կայացմանը մասնակցելու և կանանց լիազորությունների ընդլայնմանը աջակցելու նպատակով<sup>13</sup>:

**Ուստի օրենքների գենդերային ուղղորդման հիմնական նպատակն է՝** հիմնվելով իրականացրած գենդերային վերլուծության արդյունքների վրա, ստուգելով մոտեցումների ճշտությունը գենդերային հավասարության ազգային և միջազգային փաստաթղթերով, խորհրդակցելով օրենքի թիրախային խմբերի և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ՝ ապահովել օրենքների գենդերային զգայուն կամ գենդերային վերափոխող լինելը:

Օրենքի գենդերային ուղղորդման՝ գենդերային զգայունության մակարդակի փոփոխման շղթան կարող է ներկայացվել հետևյալ կերպ, օրինակ.

<b>Խնդիր</b>	Կանանց նկատմամբ խտրականության հետևանքով կանանց թերներկայացվածությունը որոշումների կայացման մակարդակում
<b>Իրավիճակ</b>	Կանանց ներկայացվածությունը ԱԺ-ում կազմում է 22%
<b>Հետևանք</b>	Կանայք, կազմելով բնակչության 52%-ը, չեն կարող մասնակցել իրենց և իրենք ընտանիքների մասին որոշումների կայացմանը
<b>Միջազգային պրակտիկա</b>	Միայն այն դեպքում, երբ երկրի խորհրդարանում առնվազն 30% կանայք են, այդ պառլամենտը անդրադառնում է սոցիալ-առողջապահական ոլորտի հիմնախնդիրների քննարկմանը

<sup>13</sup> UN-INSTRAW, Glossary of Gender-related Terms and Concepts

### Գենդերային զգայուն մոտեցում

Ուղղորդման ենթակա օրենք	Ընտրական օրենսգիրք
Առաջարկվող փոփոխությունը	Կանանց քաղաքական մասնակցության մակարդակի բարձրացման համար առաջարկվում է կիրառել կուսակցությունների ընտրական ցուցակներում ընդգրկված լինելու քվոտա, օրինակ՝ 25%
Արդյունք	Խորհրդարանում ներկայացվածությունը փաստացի աճել է՝ հասնելով աննախադեպ, մոտ 20%-ի
Իրավիճակի փոփոխության մակարդակ	Միջին՝ կանայք որոշ չափով ներկայացված են խորհրդարանում, բայց խտրականությունը շարունակում է առկա լինել հասարակությունում, հասարակական կարծիքի փոփոխությունը աննշան է

### Գենդերային վերափոխող մոտեցում

Ուղղորդման ենթակա օրենք	Համալիր մոտեցում ընտրական գործընթացները կարգավորող և հարակից օրենքների գենդերային ուղղորդման ուղղությամբ
Առաջարկվող փոփոխությունը	Ոչ խտրական մոտեցումների և գործելակերպի օրենսդրական ամրագրում, 50/50 ներկայացվածություն ընտրական ցուցակներում և կուսակցությունների վարչությունների կազմում, կուսակցությունների գենդերային ռազմավարությունների և գործողությունների ծրագրերի մշակում, կուսակցություններում կանանց կարիերայի աճ, գենդերային աուդիտի անցկացում, քաղաքականության և օրենքների գենդերային ազդեցության գնահատման օրենքի ընդունում և այլն

Արդյունք	Իրավիճակի կտրուկ դրական փոփոխություն, կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածություն խորհրդարանում, տեղական ինքնակառավարման կառույցներում, որոշումների կայացման մակարդակում և այլն
Իրավիճակի փոփոխության մակարդակ	Բարձր՝ իրավիճակի կտրուկ դրական փոփոխություն, կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածություն խորհրդարանում, տեղական ինքնակառավարման կառույցներում որոշումների կայացման մակարդակում: Հասարակական կարծիքի վերաբերմունքի փոփոխությունը նկատելի է

Կարևոր է հիշել, սակայն, որ կարիք չկա գենդերային հատուկ միջոցներ արհեստականորեն ներդնել այն օրենքներում, որոնք անմիջականորեն չեն ազդում գենդերային հավասարության հաստատման կամ իրավիճակի փոփոխության վրա: Եթե վերը նկարագրված գենդերային վերլուծությունը չի հայտնաբերել ապագա գենդերային հետևանքները, ապա նման գործողությունների կարիք չկա: Դրա հետ մեկտեղ, եթե իրավիճակի գենդերային վերլուծության արդյունքում այնուամենայնիվ հայտնաբերվել է օրենքում հատուկ դրույթների ներառման անհրաժեշտություն, ապա դա պետք է արվի օրենքի նպատակներին և շրջանակին համահունչ:

**ՔԱՅԼ 5. ՕՐԵՆՔԻ ԿԻՐԱՐԿՄԱՆՆ ՈՒ ՈԼՈՐՏԱՅԻՆ ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԻՆ ՀԵՏԵՎԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ/ԻՆԴԻԿՍՈՐՆԵՐԻ ՄՇԱԿՈՒՄ**

Գենդերային ուղղորդման վերջին փուլը օրենքների և քաղաքականության գործողությունների մոնիթորինգի և գնահատման շրջանակի ստեղծումն է: Գենդերային հիմնախնդիրները պետք է իրենց լուծումը ստանան բոլոր առաջընթացի և արդյունքների օրենքի ազդեցությունը գնահատող զեկույցներում:

Այս փուլում գենդերային ուղղորդումը երկու նպատակ ունի՝

- Նախ՝ պետք է որոշվեն ցուցիչներ/ինդիկատորներ, որոնք կարող են օգտագործվել օրենքի գենդերային ազդեցությունը գնահատելու համար.
- Երկրորդ՝ անհրաժեշտ է մշակել կարգավորիչ դաշտ, որը կառավարության հատուկ մարմիններին կամ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններին պարտավորեցնում է այդ ցուցիչների օգտագործմամբ օրենքի ներգործության աստիճանի չափումը:

Այս նպատակով սահմանվում և օգտագործվում են քանակական և որակական գենդերային ցուցիչներ.

- **Քանակական ցուցիչները** անհրաժեշտ են միջին արդյունքները չափելու համար, այսինքն՝ նպատակի կամ թիրախի հասնելու աստիճանը: Քանակական ցուցիչների համար տեղեկատվության աղբյուրները տվյալների համակարգերն ու գրանցամատյաններն են, որոնցում տեղեկատվությունը բաժանվում է ըստ սեռի: Որպես կանոն՝ դրանք ներառում են բնակչության մարդահամարներ, աշխատուժի վերաբերյալ հետազոտություններ, վարչական փաստաթղթեր կամ նպատակային բնակչության շրջանում իրականացված սոցիոլոգիական հարցումների արդյունքներ: Քանակական ցուցիչները սովորաբար ավելի հեշտ են ձևակերպվում և հավաքվում, քան որակականները, և ենթակա են սահմանման, գրանցման և գնահատման: Քանակական գենդերային ցուցիչի օրինակ է փոքր բիզնեսի ոլորտում իրականացվող նպատակային քաղաքականության միջոցառումների արդյունքում, օրինակ՝ կանանց և տղամարդկանց համար ստեղծված նոր աշխատատեղերի քանակը:
- **Որակական ցուցիչները** կարելի է սահմանել որպես որոշակի հարցի վերաբերյալ մարդկանց կարծիքներն ու դատողությունները արտացոլող դրույթներ: Դրանք օգտակար են գործընթացները հասկանալու համար, բայց հավաստի չեն դատելու, թե որքան բնորոշ կամ տարածված են արտահայտված կարծիքները: Որակական ցուցիչներն ավելի դժվար է չափել, քանի որ դրանք վերաբերում են գործընթացներին և դասակարգման համար օգտագործում են ընկալման վրա հիմնված կատեգորիաներ: Օրինակ՝ որակական ցուցիչները

կարող են ցույց տալ վերաբերմունքի և վարքի փոփոխություններ, ինչպես նաև գիտելիքների և հմտությունների զարգացում, ինքնավարություն, վստահության բարձրացում, անկախություն և ինքնագնահատականի բարձրացում և այլն: Որպես կանոն՝ որակական ցուցիչները ձևավորվում են հանրային լսումների, ֆոկուս խմբերի հետ աշխատանքների, հարցումների և հարցազրույցների արդյունքում՝ կարծիքներն ու վերաբերմունքը ուսումնասիրելու, ինչպես նաև հավաքական գնահատում իրականացնելու համար: Որակական ցուցիչի օրինակ է հարցազրույցների արդյունքում արձանագրված ընտանեկան օրենսդրության նկատմամբ կանանց և տղամարդկանց վստահության մակարդակը:

***Օրենքի իրականացման և գենդերային ներգործության ցուցիչ կարող է լինել նաև տվյալ օրենքի իրականացման ներքո տվյալ ոլորտում կանանց և տղամարդկանց համար բյուջետային հատկացումների չափումը:***

Մասնավորապես, դա թույլ կտա՝

- բարձրացնել նաև բյուջետավորման ընդհանուր գործընթացի թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը՝ հաշվի առնելով, թե իրականում ինչի՛ վրա են ծախսվում միջոցները, և ինչպե՛ս են դրանք օգտագործվում գենդերային տարբեր ենթախմբերի կողմից.
- ավելի լավ հասկանալ պետական ծախսերի ազդեցությունը՝ խմբավորելով տվյալներն ըստ տղամարդկանց և կանանց միջև բյուջեի բաշխման.
- ապահովել, որ հարկաբյուջետային ռեսուրսները օգնեն նվազեցնելու, այլ ոչ թե խորացնելու կանանց և տղամարդկանց անհավասարությունները.
- ձեռնարկել գործողություններ գենդերային տեսանկյունից մտահոգող հատուկ հարցերի լուծման համար:

Գենդերային հավասարության ցուցիչները պետք է հնարավորության դեպքում մշակվեն հիմնական շահագրգիռ կողմերի հետ համատեղ: Այս սկզբունքը գործում է բոլոր ցուցիչների համար, բայց այն հատկապես կարևոր է գենդերային հավասարության ցուցիչների դեպքում, քանի որ դրանք ծառայում են հասարակության գենդերային խմբերի

միջև հարաբերությունների փոփոխությունների չափմանը: Կանայք և տղամարդիկ հաճախ ունենում են գենդերային խմբերի միջև հարաբերությունների տարբեր փորձ և ընկալում (ներառյալ գենդերային դերեր ու պարտականություններ, որոշումներ կայացնելու ձևեր, գենդերային խմբերի միջև հարաբերությունների փոփոխություններ և այլն):

Օրենքի իրականացման գենդերային արդյունքների և ցուցիչների որոշումը, տեղեկատվության հավաքումը և վերլուծությունը պետք է իրականացվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց մասնակցությամբ:

## ՎԵՐՋԱԲԱՆ

Խորհրդարանը, կին պատգամավորները և կուսակցությունները ունեն բոլոր հնարավորությունները դրական օրինակ ծառայելու կառավարությանը և այլ պետական մարմինների ու այլ կազմակերպությունների համար՝ օրենսդրական ողջ գործընթացում գենդերային ուղղորդումը իրականացնելու գործում: Գենդերային ուղղորդման գործընթացը կարող է ապահովել, որ տղամարդկանց և կանանց հուզող խնդիրները, կարիքները և փորձը ամբողջությամբ հաշվի առնվեն օրենսդրության նախագծման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացում: Այդ դեպքում հաջողության գրավական է դառնում նաև հետևյալ պայմանների/իրավիճակի առկայությունը.

- նախ՝ գենդերային ինտեգրման մոտեցման ներդրումը պահանջում է դրա **էություն լիարժեք ընկալում**: Գենդերային ուղղորդման առաջարկությունները օրենսդրական դաշտում ինտեգրվելու միջոցներն ու հասկացություններն են, որոնք էապես կնպաստեն գենդերային հավասարության նվաճմանը: Այս մոտեցումը չի անդրադառնում գենդերային հիմնախնդիրներին մեկուսացված կերպով, բայց նպատակ ունի հստակորեն ներառել գենդերային հեռանկարները օրենքով: Գենդերային ուղղորդումը վերաբերում է ոչ միայն կանանց, այլ նաև կանանց և տղամարդկանց հարաբերություններին՝ ի շահ երկու սեռերի: Դա «գենդերային չեզոքությունը» չէ, սա «գենդերային զգայուն» մոտեցումն է՝ ուղղված առկա անհավասարությունները հարթելուն և փոխհատուցելուն: Գենդերային ուղղորդումը չի նշանակում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ

կիրառել մեկ ստանդարտ մոտեցում, այլ ենթադրում է հասարակություն կազմող տարբեր խմբերի հատուկ պայմանների, կարիքների և առաջնահերթությունների նուրբ վերլուծություն:

- Երկրորդ՝ **մասնակցային մեթոդների կիրառումը** (տարբեր արտաքին և ներքին շահագրգիռ կողմերի իմաստային մասնակցությունը) համապարփակ գենդերային վերլուծության գործընթացին օրենքների գենդերային ուղղորդման ամենակարևոր և անբաժանելի բաղադրիչն է, և ամենակարևորը.
- Գենդերային ուղղորդումը չի կարող հաջող լինել առանց համապատասխան **ինստիտուցիոնալ համակարգի**: Օժանդակ ինստիտուցիոնալ միջավայրը ենթադրում է քաղաքական կամքի առկայություն, իրականացման համար արդյունավետ ռազմավարության ընդունում, որը կազմում է պաշտոնական իրավական դաշտի մի մասը և ներառում է գենդերային ուղղորդման իրականացման մեջ ներգրավված տարբեր կառույցների ինստիտուցիոնալ դերերի, գործառույթների, պարտականությունների և կատարման հստակ նրկարագրություն: Գենդերային ուղղորդման կայուն իրականացումը ենթադրում է նաև որոշակի ենթակառուցվածքի առկայություն խորհրդարանում, օրինակ՝ գենդերային հավասարության հարցերի հատուկ հանձնաժողովների, բազմամասնագիտական հանձնաժողովների, ներառյալ գենդերային հավասարության հարցերի պատասխանատուների. կանանց խմբակցություններ կամ ոչ ֆորմալ ցանցեր և կարողությունների զարգացման ու վերապատրաստման հնարավորություններ: