



ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ՓԱՍՏԱԹՈՒՂԹ

**ԿՈՒՍԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ**

Երևան, 2021

Փաստաթուղթը պատրաստվել է

**«ԽԹԱՆԵԼՈՎ ԱՌԱՎԵԼ ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ»**

ծրագրի շրջանակներում

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

Սույն փաստաթուղթը 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): Փաստաթղթում արտահայտված տեսակետները հեղինակներին են և կարող են չարտացոլել ԱՄՆ ՄԶԳ-ի, Միացյալ Նահանգների կառավարության կամ Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտի տեսակետները:

Բովանդակություն	
ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ.....	4
ԵՐԱԽՏԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԽՈՍՔ.....	4
ՀԵՆՔ.....	5
ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ.....	6
ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ.....	8
Ա. ՀԻՄՆԱՍՅՈՒՆԵՐ.....	10
I. Հնարավորություն ընձեռող միջավայր.....	10
II. Ներկուսակցական զարգացումներ.....	10
III. Ընտրական գործընթացներ և մասնակցություն Ազգային ժողովում.....	11
IV. Մշտադիտարկում.....	11
Բ. ՄԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ.....	12
Հանձնառություն.....	12
Համակողմանիություն.....	12
Հաշվետվողականություն.....	12
Պատրաստվածություն և գիտելիքի գեներացում.....	13
Հաղորդակցություն.....	13
Դիտարկում և վերանայում.....	14
Գ. ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄ.....	14
Գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագիր.....	14
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	15
Հավելված 1. Գենդերին առնչվող հիմնական եզրույթներ.....	18
Հավելված 2. Գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագրի նմուշ.....	20

## ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱԺԻ	Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտ
ԺՀՄԻԳ	Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակ
ԿՆԽՎԿ	Կոնվենցիա կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին
ԿԶՆ	Կայուն զարգացման նպատակներ
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն

## ԵՐԱՆՏԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԽՈՍՔ

ՕքսեՋեն հիմնադրամն իր երախտագիտությունն է հայտնում Հայաստանի կուսակցությունների ներկայացուցիչներին, որոնք մասնակցել են 2020-ի դեկտեմբերին կայացած հանդիպումներին և ժամանակ են տրամադրել հարցերին պատասխանելու, ինչպես նաև դեմ առ դեմ հարցազրույցների համար: Մենք շնորհակալությամբ ընդունել ենք սույն փաստաթղթի պատրաստման համար հայ փորձագետների համայնքի և գիտական հանրության տրամադրած օգտակար մեկնաբանությունները:

## ՀԵՆՔ

Սույն փաստաթուղթը 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 արտախորհրդարանական կուսակցությունների իրազեկվածությունը և պատասխանատվությունն իրավական և կամավոր միջոցներ ձեռնարկելու ներկուսակցական համակարգում գենդերային հավասարության հաստատման համար:

Սույն փաստաթղթի նպատակը կուսակցությունների ներքին քաղաքականություններին և ընթացակարգերին գենդերային զգայունություն հաղորդելն է, և այն առաջարկում է գենդերային հավասարության ջանքերին աջակցելու մի շարք գաղափարներ:

Կուսակցությունները դրանք կարող են կիրառել որպես սկզբնակետ՝ քաղաքականության մեջ գենդերային հավասարությունը ծրագրելու աշխատանքներում: Հետազոտության գաղափարները, լավագույն փորձն ու համաշխարհային առաջարկություններն այն ցանկալի արդյունքների օրինակներն են, որոնց կարող են ձգտել հասնելու կուսակցությունները:

Այս փաստաթուղթը հիմնված է կուսակցությունների ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների վրա. կին առաջնորդներ, քաղաքացիական բնակչություն, հավանական նորեկներ կամ դաշնակիցներ՝ զանազան ինքնություններով և ծագումով, ինչպես նաև ՕքսԵՋեն հիմնադրամի կողմից վերջին 5 տարիների ընթացքում այդ ոլորտում իրականացված հետազոտական<sup>1</sup> և այլ տեսակի աշխատանքներ, որոնք օգնել են նույնականացնել խոչընդոտները, կարողությունների բացերը և կանանց քաղաքական առաջնորդության և մասնակցության հնարավորությունները, և վերլուծել տարբերությունները, թե ինչպես են կուսակցություններում գործող կանոններն ու փորձառությունն ազդում տղամարդկանց և կանանց քաղաքական մասնակցության վրա:

---

<sup>1</sup> Կանանց քաղաքական մասնակցությունը Հայաստանում. վերլուծություն (ՕքսԵՋեն/ԱԺԻ, հուլիս, 2020), Համայնքներում կանանց քաղաքական մասնակցության հանրային ընկալման հետազոտություն (ՕքսԵՋեն ՄԱԾԾ, հուլիս), Արտահերթ խորհրդարանական ընտրություններ-2018. կանանց ընտրական վարքի առանձնահատկությունները (ՕքսԵՋեն/ԵՄ 2018-19), Կանանց մասնակցությունը երևանի ավագանու ընտրություններում (ՕքսԵՋեն/ՊրոՄեդիաԳենդեր, 2018), և այլն:

## ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հասնելը միջազգային զարգացման օրակարգի հիմնական նպատակներից մեկն է և անօտարելի մասը: Գենդերային հավասարության սկզբունքն արտացոլում է այն գաղափարը, որ անհնար է հասնել մարդու իրավունքների լիակատար իրացման՝ առանց տղամարդկանց և կանանց համար հավասար իրավունքների, պարտականությունների և հնարավորությունների ապահովման: Այս սկզբունքն ամրագրված է բազմաթիվ միջազգային փաստաթղթերում, համաձայնագրերում, ազգային սահմանադրություններում, աշխարհի պետությունների, ներառյալ՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրական ակտերում:

*Կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքը* ճանաչվել է 1945-ին աշխարհի առաջնորդների կողմից ընդունված ՄԱԿ-ի խարտիայի հիմնարար սկզբունքներից մեկը և ամրագրվել է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում (1948)<sup>2</sup>, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայում (1979)<sup>3</sup> և ՄԱԿ-ի և եվրոպական այլ առնչվող փաստաթղթերում<sup>4</sup>:

Հայաստանի Հանրապետությունը ևս անմասն չի մնացել այս վճռորոշ գործընթացից և անկախության տարիներին մի կողմից վավերացրել է վերոնշյալ միջազգային փաստաթղթերը, իսկ մյուս կողմից՝ մշակել գենդերային հավասարության վերաբերյալ մի շարք ազգային փաստաթղթեր:

- Օրենքի առջև ընդհանուր հավասարությունն ու խտրականության արգելքը ՀՀ Սահմանադրությունում ամրագրված սկզբունքներն են: Ըստ 2015-ին վերանայված Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի՝ բոլորը հավասար են օրենքի առջև: Սահմանադրության 29-րդ հոդվածը նախատեսում է խտրականության

<sup>2</sup> Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր, ԶԶ-ն վավերացրել է 1992-ին [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>3</sup> Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (CEDAW), վավերացվել է 1993-ին, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

<sup>4</sup> Ներառյալ՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը, Պեկինի հռչակագիրն ու գործողությունների ծրագիրը, Զազարամյակի զարգացման նպատակները, Կայուն զարգացման 2030 օրակարգը, Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին Եվրոպայի խորհրդի հռչակագիրը, Կանանց և տղամարդկանց հավասարության՝ որպես ժողովրդավարության հիմնարար չափանիշի մասին Ստամբուլի հռչակագիրը, կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի նախարարների 5-րդ Եվրոպական խորհրդաժողով, Որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին Ես Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականը, Որոշումների ընդունմանը կանանց մասնակցության ապահովման մեխանիզմների մասին ԵսԽՎ բանաձևը, Գենդերային հավասարության չափանիշներին և մեխանիզմներին վերաբերող Ես Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականը և այլն:

արգելք, իսկ Սահմանադրության 30-րդ հոդվածը առանձին սահմանում է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը:

- Ի հավելումն՝ Սահմանադրության 86-րդ հոդվածը սահմանում է կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը՝ որպես պետական քաղաքականության հիմնական նպատակ:
- Գենդերային հավասարության երաշխիքները նախատեսված են «*Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին*» ՀՀ օրենքում (2013), որն սկզբում սահմանում է ընդհանուր կանոնակարգերը (օրինակ՝ գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքները և ուղղությունները):

Ի հավելումն՝ ՀՀ Կառավարությունը պարբերաբար ընդունել է Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավմանն ու հասարակությունում նրանց դերի մեծացմանն ուղղված ազգային ծրագրեր (1998-2000, 2004-2010, 2011-2015), ներառյալ՝ վերջերս ընդունված Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը<sup>5</sup>:

Լայնորեն ընդունված է, որ քաղաքական որոշումների կայացման գործընթացում կանանց և գենդերային հեռանկարների ընդգրկման ձախողումը թուլացնում է ժողովրդավարական ինստիտուտների և գործընթացների օրինականությունը<sup>6</sup>: Կուսակցություններում և քաղաքական մասնակցությունն ու ներկայացվածությունն ունեցող այլ հաստատություններում գենդերային հավասարության ապահովումը Կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու հիմնական միջոցն է<sup>7</sup>: Կայուն զարգացման 5-րդ նպատակն է 2030-ի դրությամբ հասնել «գենդերային հավասարության և գորացնել բոլոր կանանց և աղջիկներին», և սրա ցուցիչներից մեկն էլ այն է, որ *պետք է բոլոր երկրներում ապահովել կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունը և հավասար հնարավորությունները քաղաքական, տնտեսական և հանրային կյանքում որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում ղեկավար դիրք զբաղեցնելու համար*: Կայուն զարգացման 16-րդ նպատակն է զարգացնել արդյունավետ, հաշվետու և ներառական հաստատություններ բոլոր մակարդակներում: Այս և այլ Կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու համար

կուսակցությունները պետք է բարելավեն իրենց ներքին կառույցները, գործընթացներն ու փորձառությունները:

Կուսակցությունների՝ գենդերային հավասարությունը խթանելու հանձնառությունը կարող է երևալ հիմնական փաստաթղթերում գենդերային հավասարության նորմերի

<sup>5</sup> Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը (2019), <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151906>

<sup>6</sup> Caspar F. Van Den Berg et al., *Strategic Planning for Political Parties: A Practical Tool* (Stockholm: International IDEA, 2015)

<sup>7</sup> Մեր աշխարհի փոխակերպումը. 2030 թ. կայուն զարգացման օրակարգ (ՄԱԿ 2015), <https://sdgs.un.org/2030agenda>

և նպատակների շարադրմամբ, ինչպիսիք, օրինակ՝ հայեցակարգային փաստաթղթերն են, քաղաքականություններն ու ռազմավարական ծրագրերը: Որպես առաջին խոշոր քայլ՝ սա ստեղծում է այնպիսի միջավայր, որն ազդում է կուսակցության ներսում գործընթացների, փորձառությունների և մշակույթի վրա: Կուսակցության ռազմավարական ծրագրի հայեցակարգի մշակման մեջ գենդերային հավասարության հեռանկարի ինստիտուցիոնալացումը մասնավորապես վճռորոշ է հետևյալ պարագաներում<sup>8</sup>.

- հասկանալ կուսակցության ներսում առկա գենդերային անհավասարություններն ու բացերը.
- միջոցներ ձեռնարկել այդ անհավասարություններն ու բացերը վերացնելու ուղղությամբ.
- գենդերային հավասարությունը դարձնել ինստիտուցիոնալ՝ որպես կուսակցության տեսլականի և գործելակերպի անքակտելի նպատակ.
- սահմանել ռազմավարություններ և հաշվետվողականության մեխանիզմներ՝ կուսակցության բոլոր գործողություններում և ծրագրերում գենդերային անհավասարությունը լուծելու համար.
- գորացնել կուսակցության կարողությունը՝ ներդաշնակեցնելու թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց հանրային շահերն ու կարիքները:

Այլ կերպ ասած, կուսակցության ներսում եղած գործընթացներն ու մոտեցումները պետք է ներառեն գենդերային հավասարության սկզբունքներ և ըմբռնում, ինչը հաստատության վերափոխմանը հանգեցնող միակ ճանապարհն է և վերացնում է խտրական գործելակերպը:

## ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ

Հայեցակարգային փաստաթուղթը հիմնված է այն ընդհանուր ըմբռնման վրա, որ կանանց և տղամարդկանց **գենդերային հավասարության և արդարության սկզբունքները** մարդու իրավունքների խնդիր է, ինչպես նաև կայուն, մարդակենտրոն զարգացման նախապայման և ցուցիչ<sup>9</sup>:

Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգային փաստաթուղթը հաշվի է առնում, որ՝

- կանայք կազմում են Հայաստանի բնակչության և ընտրագանգվածի կեսից ավելին, սակայն շարունակում են քիչ ներկայացվածություն ունենալ քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացներում.

<sup>8</sup> Ժողովրդավարության և ընտրությունների աջակցության միջազգային ինստիտուտ, Գենդերային քաղաքականության մշակման շրջանակ կուսակցությունների համար (Ստոկհոլմ, ԺԸԱՄԻ, 2016)

<sup>9</sup> ՄԱԿ-ի Գենդերային և կանանց առաջնության հարցերով հատուկ խորհրդակալի գրասենյակ (OSAGI):



- չնայած դե յուրե հավասարության առկայությանը՝ իշխանության, պատասխանատվության և տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ռեսուրսներին հասու լինելու բաշխումը կանանց և տղամարդկանց միջև դեռևս խիստ անհավասար է.
- քաղաքական հաստատություններում, ներառյալ՝ կուսակցությունները, որոշումների կայացման մակարդակում կանանց փոքր ներկայացվածությունը կարող է խոչընդոտել կանանց մասնակցությունը քաղաքական և հանրային կյանքին.
- քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը մարդու իրավունքների, սոցիալական արդարության լիարժեք ձեռքբերում է և ժողովրդավար հասարակության ավելի լավ գործելու անհրաժեշտ պայման, և
- քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության իրացումը մեզ կառաջնորդի դեպի ավելի լավ և ավելի արդյունավետ քաղաքականության մշակում<sup>10</sup>:

Այս հայեցակարգային փաստաթուղթը համահունչ է ազգային և միջազգային իրավական ակտերին և պայմանագրերին<sup>11</sup> և *արտացոլում է կուսակցության՝ գենդերային հավասարության հասնելու հանձնառությունը*:

<sup>10</sup> Աղբյուրը՝ 2003-ի մարտի 12-ին ընդունված Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին ԵԽ Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականը (2003) 3 և բացատրական հուշագիրը: [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec\(2003\)3&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec(2003)3&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383)

<sup>11</sup> ՀՀ Սահմանադրություն (յուրաքանչյուր 2015-ին): ՀՀ սահմանադրական օրենքը «Կուսակցությունների մասին» (2016, յուրաքանչյուր 2020-ին): ՀՀ ընտրական օրենսգիրք (յուրաքանչյուր 2016-ին): «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք (2013): ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը (2010): Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը (2019): ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր (1948): Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (1966): Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (1979): Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր (1995): Կայուն զարգացման նպատակներ (2015): Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա (1950): Եվրոպական սոցիալական խարտիա (վերանայված 1996-ին): Հռոմում 2000-ին կայացած Մարդու իրավունքների վերաբերյալ եվրոպական նախարարական խորհրդաժողովի Նյութերը: Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին ԵԽ Նախարարների կոմիտեի թիվ 3 հանձնարարականը (2003), ընդունված 2003-ի մարտի 12-ին: Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականները Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններին: Սեռական խտրականության դեմ իրավական պաշտպանության վերաբերյալ թիվ R (85) 2 հանձնարարական: Աշխատանքն ու ընտանեկան կյանքը համաձայնեցնելու թիվ R (96) 5 հանձնարարականը և Գենդերային մեյնսթրիմինգի վերաբերյալ թիվ R (98) 14 հանձնարարականը: ԵԽՄԽՎ հանձնարարականներ: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների թիվ 1229 հանձնարարական (1994): 1995-ից ի վեր կանանց իրավունքներում իրական առաջընթացի հասնելու վերաբերյալ թիվ 1269 հանձնարարական (1995): Քաղաքական կյանքում հավասար ներկայացվածության վերաբերյալ թիվ 1413 հանձնարարական (1999):

## Ա. ՀԻՄՆԱՍՅՈՒՆԵՐ

Կուսակցության գենդերային քաղաքականության հայեցակարգային փաստաթուղթը հիմնված է չորս հիմնասյունների վրա.

### I. Հնարավորություն ընձեռող միջավայր

- Աջակցել հավանական սահմանադրական և/կամ օրենսդրական փոփոխություններին, ներառյալ՝ դրական միջոցառումների կիրառմամբ, որոնք կխթանեն գենդերային հավասարության սկզբունքներն ու կոյուրացնեն կանանց և տղամարդկանց ավելի հավասարակշռված մասնակցությունը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացում:
- Ուսումնասիրել այն խոչընդոտները, որոնք կանխարգելում են կանանց մուտքը տարբեր մակարդակների քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթաց և նախաձեռնել ծրագրեր՝ առկա իրավիճակը հաղթահարելու համար:
- Խթանել քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացում գենդերային հավասար ներկայացվածության կարևորության վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակի բարձրացման արշավները՝ որպես իսկական ժողովրդավարության նախադրյալ:

### II. Ներկուսակցական զարգացումներ

- Անհրաժեշտ գործողություններ ձեռնարկել՝ կուսակցության ներքին մշակույթը, կանոնները և ընթացակարգերը (ներառյալ՝ անդամների հավաքագրումն ու թեկնածուների առաջադրումը) գենդերային հավասարության սկզբունքներին համապատասխանեցնելու ուղղությամբ և դյուրացնել կանանց և տղամարդկանց ավելի հավասարակշռված մասնակցությունը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացին:
- Կուսակցության ներսում ապահովել գենդերային հավասարության կամ կանանց առաջխաղացման հանձնաժողովի ստեղծումը:
- Ապահովել կանաց ներկայացվածությունը կուսակցության հիմնադիրների, անդամների և ղեկավար մարմինների կազմում՝ հիմնված կանանց և տղամարդկանց համամասնության սկզբունքի վրա, որն ամրագրված է ազգային և միջազգային փաստաթղթերում և առնչվող օրենքներում:
- Ապահովել կուսակցության անդամների՝ թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց կարողությունների զարգացման հնարավորությունները ոչ խտրական կերպով և հիմնված իրական կարիքների և շահերի վրա:
- Ապահովել կուսակցության փաստաթղթերում, գործողություններում և ծրագրերում գենդերային մեյնսթրիմինգի տեխնիկայի կիրառումը, ներառել

գենդերային հավասարության սկզբունքի պահպանումը՝ որպես պարտադիր պայման:

- Ապահովել գենդերային հավասարությունն ապահովող բյուջետային մոտեցումների կիրառումը՝ կուսակցության բյուջեի և հատկացումների նախապատրաստման ժամանակ (ներառյալ՝ պետական նյութական աջակցությունը, պետական սուբսիդիաները կամ այլ արտոնություններ, որոնք միտված են կուսակցություններում կանանց մասնակցությունն ու առաջխաղացումն ընդլայնելուն):
- Ապահովել կուսակցության կազմակերպչական և ընթացակարգային գենդերային պարբերական աուդիտներ:
- Մշակել կուսակցության գործողությունների ծրագիր՝ գենդերային հավասարության սկզբունքներն ու մոտեցումները խթանելու նպատակով:

### **III. Ընտրական գործընթացներ և մասնակցություն**

#### **Ազգային ժողովում**

- Ընտրական գործընթացներն իրականացնելիս ապահովել գենդերային հավասարության սկզբունքների հետ դրանց համապատասխանությունը:
- «Գենդերային տեսանկյունից» ստուգել նախընտրական, ընտրական և հետընտրական փուլերի գործողությունները:
- Հավաստիանալ, որ կուսակցության ծրագիրն ընդգրկում է համալիր մոտեցում գենդերային հավասարության խնդրին:
- Իրականացնել գործողություններ՝ ապահովելու կանանց և տղամարդկանց ընտրելու և ընտրվելու սահմանադրական իրավունքի իրացման հավասար պայմաններ և հնարավորություններ: Կիրառել «դրական խտրականության» մեխանիզմներ՝ առաջադրված կին թեկնածուների թիվն ապահովելու համար:
- Հավաստիանալ, որ ընտրարշավները խտրական չեն, և լուսաբանել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների հարցերը:
- Կիրառել ընտրված Ազգային ժողովում կանանց դե ֆակտո ներկայացվածությունը պաշտպանող մեխանիզմ:
- Խորհրդարանի պաշտոնյաներ և Ազգային ժողովի պատասխանատու աշխատակազմ առաջադրելիս/հաստատելիս/ընտրելիս ապահովել ոչ խտրական և թափանցիկ մոտեցումներ:

### **IV. Մշտադիտարկում**

- Հայաստանում իրականացնել քաղաքական գործընթացների խոր մշտադիտարկում և մենթորական աջակցություն, ներառյալ՝ համապատասխան

օրենսդրության և պետական ծրագրերի իրականացումը գենդերային հավասարության սկզբունքների համաձայն և կանանց ու տղամարդկանց քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացին հավասարակշռված մասնակցության կարևորությունը:

## Բ. ՄԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ

Գենդերային քաղաքականության վերոնշյալ հայեցակարգային փաստաթուղթն իրագործելու համար պետք է պահպանվեն հետևյալ սկզբունքները.

Հանձնառություն

Կուսակցությունը հանձն է առնում աջակցել կանանց իրավունքներին և նպաստել գենդերային հավասարությանը՝ մարդու իրավունքների միջազգային գործիքների, դրանցից բխող միջազգային և տեղական կիրառելի օրենքների համաձայն: Կիրառել մեթոդներ և գործիքներ՝ գենդերային հավասարությունը խթանելու համար և նվազեցնել գենդերային խտրականությունն ու անհամամասնությունն իր գործառնություններում: Չափել կանանց և տղամարդկանց վրա իր գործողությունների արդյունքներն ու ազդեցությունները:

Համակողմանիություն

Համակողմանիությունը վերաբերում է կուսակցության ծրագրի շրջանակներին և ծավալին: Կուսակցությունը պետք է իր գենդերային քաղաքականությունը կիրառի բոլոր ծրագրերում և գործողություններում՝ անկախ ծրագրի ծավալից, անկախ նրանից, թե ծրագիրն իրականացվում է ինքնուրույն, թե՞ միջազգային, տարածաշրջանային կամ ազգային գործընկերների հետ համագործակցությամբ:

Հաշվետվողականություն

Կուսակցությունը պետք է հաշվետու լինի գենդերային հավասարության ապահովման ջանքերի և արդյունքների համար, ներառյալ՝ թափանցիկ և համապարփակ կերպով տարեկան պարբերական հաշվետվությունների ներկայացման միջոցով: Ծրագրի

ազդեցությունների գենդերային մշտադիտարկումը պետք է ներառվի կուսակցության կառավարման շրջանակներում: Կուսակցությունը պետք է ի ցույց դնի՝

- *գենդերային մեյնսթրիմինգի ինստիտուցիոնալ կառուցվածք, ինչպես, օրինակ՝ կառավարման ամենաբարձր մակարդակով գենդերային հավասարության հանձնառությունն է.*
- *քաղաքականություն և գործողությունների ծրագրեր, որոնք ապահովում են գենդերային հավասարությունն ու դրան առնչվող գործունեությունը:*

*Գենդերային գնահատում ձեռնարկելու կարողություն՝ կանանց և տղամարդկանց համար հավանական դերերը, օգուտները, ազդեցություններն ու ռիսկերը գնահատելու համար.*

- *գենդերային հակառակ ազդեցություններից խուսափելու, դրանք նվազեցնելու և/կամ մեղմելու միջոցները նույնականացնելու կարողություն, և/կամ*
- *մշտադիտարկման և գնահատման գործընթաց, որը պատասխանատու է գենդերային մեյնսթրիմինգի ջանքերի համար, ներառյալ՝ ըստ գենդերի ապախոշորացված ցուցիչների կիրառումը:*

Պատրաստվածություն և գիտելիքի գեներացում

Կուսակցությունը պետք է իր աշխատակազմի և անդամների նշանակումների հարցում հաշվի առնի համապատասխան գենդերային փորձագիտությունն ու գենդերային հավասարակշռությունը:

Կուսակցությունը պետք է խթանի գենդերային հավասարության ապահովման գործողությունների վերաբերյալ ուսուցումն ու օժանդակի առկա գիտելիքի և տվյալների բացերի լրացմանը: Այն պետք է ամրագրի իր գենդերային քաղաքականության իրականացումից ստացված փորձն ու գիտելիքները:

Կուսակցությունը պետք է ոչ խտրական կերպով և իրական կարիքների ու շահերի վրա հիմնված ապահովի կուսակցության անդամների՝ թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց կարողությունների զարգացման հնարավորությունները:

Կուսակցությունը պետք է կանոնավոր կերպով կազմակերպի աշխատակազմի և անդամների գենդերային վերապատրաստման դասընթացներ և իր սեփական գենդերային կարողությունները լրացնի խորհրդատուների կամ գենդերային հարցերով խորհրդատվական խմբի ստեղծման միջոցով:

Հաղորդակցություն

Կուսակցությունը պետք է այլ շահագրգիռ կողմերին և լայն հանրությանը հայտնի գենդերային հավասարության, գենդերային քաղաքականության և իրականացման առնչվող ուղեցույցին իր հանձնառության մասին և պարբերական հետադարձ կապ ապահովի:

Կուսակցությունը պետք է խտրականության բացառման սկզբունքներին հավատարիմ լինի և կուսակցության ներսում և/կամ այլ շահագրգիռ կողմերի հետ հաղորդակցվելիս, ինչպես նաև ընտրարշավների ընթացքում խուսափի կողմնակալ մոտեցումից և սեքսիզմի դրսևորումից:

## Դիտարկում և վերանայում

Կուսակցության գենդերային քաղաքականության մեջ առաջ քաշված գենդերային մեյնսթրիմինգի մոտեցումը պահանջում է կայուն հանձնառություն և առաջընթացի կանոնավոր հետազոտում: Կուսակցությունը պետք է կարգավորի իր մոտեցումը՝ գենդերային քաղաքականության իրականացման ընթացքում ձեռք բերված փորձի համապատասխան:

## Գ. ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄ

Սույն հայեցակարգային փաստաթուղթը պետք է իրականացվի տարեկան գործողությունների ծրագրի ընթացքում, որը կուսակցությունը պետք է մշակի՝ հիմնվելով հետևյալի վրա.

- Հայաստանում կանանց քաղաքական մասնակցության իրավիճակի ընդհանուր վերլուծության.
- ՀՀ «Կուսակցությունների մասին» սահմանադրական օրենքի.
- կուսակցության ներքին փաստաթղթերի և ընթացակարգերի.
- կուսակցության ծրագրի.
- գործողությունների նախորդ ծրագրի պարբերական մշտադիտարկման և գնահատման, ներառյալ՝ ձեռքբերումների և բարելավումների վերլուծության:

Գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագիր

Կուսակցության գենդերային քաղաքականության պատշաճ իրականացումն ապահովելու համար առաջարկվում է գործողությունների ծրագրի հետևյալ նմուշը (ներառում է թիրախներ, նպատակներ, գործողություններ, ցուցիչներ, վերահսկողության միջոցներ, իրականացման պատասխանատվություն, ժամկետներ և անհրաժեշտ միջոցներ): Տե՛ս՝ հավելված 2:

# ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ Սահմանադրություն (լրամշակված 2015-ին):

ՀՀ սահմանադրական օրենքը «Կուսակցությունների մասին» (2016, լրամշակված 2020-ին):

ՀՀ ընտրական օրենսգիրք (լրամշակված 2016-ին):

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք (2013):

ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը (2010):

Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թթ. ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը (2019):

ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր (1948):

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (1966):

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (1979):

Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր (1995):

Կայուն զարգացման նպատակներ (2015):

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա (1950):

Եվրոպական սոցիալական խարտիա (վերանայված 1996-ին):

Հռոմում 2000-ին կայացած Մարդու իրավունքների վերաբերյալ եվրոպական նախարարական խորհրդաժողովի նյութերը:

Քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին ԵԽ Նախարարների կոմիտեի թիվ 3 հանձնարարականը (2003), ընդունված 2003-ի մարտի 12-ին:

Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականները Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններին: Սեռական խտրականության դեմ իրավական պաշտպանության վերաբերյալ թիվ R (85) 2 հանձնարարական: Աշխատանքն ու ընտանեկան կյանքը համաձայնեցնելու թիվ R (96) 5 հանձնարարականը և Գենդերային մեյնսթրիմինգի վերաբերյալ թիվ R (98) 14 հանձնարարականը: ԵԽՄԽՎ հանձնարարականներ. Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների թիվ 1229 հանձնարարական (1994): 1995-ից ի վեր կանանց իրավունքներում իրական առաջընթացի հասնելու վերաբերյալ թիվ 1269 հանձնարարական (1995): Քաղաքական կյանքում հավասար ներկայացվածության վերաբերյալ թիվ 1413 հանձնարարական (1999):

Գենդերային հավասարությունը կուսակցության ներսում և կանանց միջկուսակցական համագործակցությունը. ինչպե՞ս կառուցել կին քաղաքական գործիչների ու

կուսակցությունների կարողությունները: 2015: Ֆինլանդիայի դեմոկրատական կուսակցություններ – Demo Finland:

Կանանց գորացումն ավելի ուժեղ կուսակցությունների համար. Կանանց քաղաքական մասնակցության խթանման ուղեցույց: 2012: UNDP/NDI:

Կուսակցություններում կանանց մասնակցության խթանման ձեռնարկ: 2014, Վարշավա, ԵԱՀԿ Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակ (ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ):

Աֆրիկայի կուսակցությունները՝ գենդերային տեսանկյունից: 2014, Ստոկհոլմ, Ժողովրդավարության և ընտրությունների աջակցության միջազգային ինստիտուտ (International IDEA): Rumbidzai Kandawasvika-Nhundu:

Խոսքից՝ գործ. Լատինական Ամերիկայի կուսակցություններում կանանց մասնակցության լավագույն փորձը: 2008, Ստոկհոլմ, Ժողովրդավարության և ընտրությունների աջակցության միջազգային ինստիտուտ (International IDEA):

Կանանց քաղաքական մասնակցության խթանում. Կանանց քաղաքական մասնակցության խթանման մշտադիտարկման ուղեցույց: 2015, Mona Lena Krook:

Կասպար Ֆ. Վան Դեն Բերգ և այլք, Ռազմավարական պլանավորում կուսակցությունների համար. գործնական ձեռնարկ (Ստոկհոլմ, ԺՀԱՄԻ, 2015): /Caspar F. Van Den Berg et al., Strategic Planning for Political Parties: A Practical Tool (Stockholm: International IDEA, 2015)/.

Ժողովրդավարության և ընտրությունների աջակցության միջազգային ինստիտուտ, Գենդերային քաղաքականության մշակման շրջանակ կուսակցությունների համար (Ստոկհոլմ, ԺՀԱՄԻ, 2016): /International IDEA, A Framework for Developing Gender Policies for Political Parties (Stockholm: International IDEA, 2016)/.

Բալինգտոն Ջ., Հզորացնել կանանց հանուն ավելի ուժեղ կուսակցությունների. Կանանց քաղաքական մասնակցությունը խթանելու ուղեցույց (Նյու Յորք և Վաշինգտոն ԿՕ. ՄԱԶԾ և ԱԺԻ, 2012): /Ballington, J., Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women’s Political Participation (New York and Washington, DC: UNDP and NDI, 2012)/.

ՄԱԿ Կանայք, Փաստեր և թվեր. Առաջնորդությունը և քաղաքական մասնակցությունը, 2019: /UN Women, Facts and figures: Leadership and political participation, 2019/, <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures/>

Ռազմավարության մասին. Ձեր ռազմավարական ծրագրի իրականացումը քրտնաջան աշխատանքի միջոցով, 2019: /On Strategy, Implementing your Strategic Plan with Hard Work, 2019/, <https://onstrategyhq.com/resources/linking-your-strategic-plan-with-hard-work/>

Մեր աշխարհի փոխակերպումը. 2030 թ. Կայուն զարգացման օրակարգ (ՄԱԿ 2015): /United Nations, Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development (New York, 2015)/.

Ինչպես հասնել կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությանը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացներում, ԵԽ: /Achieving



Balanced Participation of Women and Men in Political and Public Decision-Making, CoE/  
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/balanced-participation>

2003-ի մարտի 12-ին ընդունված քաղաքական և հանրային որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին ԵԽ Նախարարների կոմիտեի հանձնարարականը (2003) 3 և բացատրական հուշագիրը.  
[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec\(2003\)3&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec(2003)3&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383))

Հավելված 1. Գենդերին առնչվող հիմնական եզրույթներ

Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգային փաստաթուղթը հղում է անում գենդերային հետևյալ եզրույթներին:

**Գենդերն** առնչվում է տղամարդ և կին լինելու հետ կապված սոցիալական հատկանիշներ, հնարավորություններ ունենալուն, կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների միջև հարաբերություններին, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց միջև հարաբերություններին: Մարդիկ այս հատկանիշները, հնարավորությունները և հարաբերությունները սովորում են սոցիալականացման գործընթացների միջոցով: Դրանք ունեն բնորոշ համատեքստ/ժամանակահատված և փոփոխական են: Գենդերն ավելի լայն սոցիալ-մշակութային համատեքստի մաս է և հատվում է սոցիալ-մշակութային վերլուծության այլ կարևոր ցուցիչների հետ, ներառյալ՝ դասակարգը, ռասան, աղքատության մակարդակը, էթնիկ խումբը և տարիքը: (ՄԱԿ-ի Գենդերային և կանանց առաջնական հարցերով հատուկ խորհրդականի գրասենյակ (OSAGI))

**Գենդերային հավասարակշռությունը** վերաբերում է որոշումների կայացման մարմիններում և կազմակերպչական կառույցների տարբեր մակարդակների աշխատակազմի շրջանակներում նույն թվով կանայք և տղամարդիկ ունենալու նպատակին:

**Գենդերային հավասարություն** նշանակում է հավասար իրավունքներ, պարտականություններ և հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց, տղաների և աղջիկների համար: Գենդերային հավասարությունը ենթադրում է, որ հավասարապես հաշվի են առնվում նրանց շահերը, կարիքները և գերակայությունները: Գենդերային հավասարությունը «կանանց խնդիր չէ». այն պետք է վերաբերի թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց: Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը դիտարկվում է որպես մարդու իրավունքների խնդիր և համարվում է կայուն մարդակենտրոն զարգացման թե՛ նախապայման, թե՛ ցուցիչ: (ՄԱԿ-ի Գենդերային և կանանց առաջնական հարցերով հատուկ խորհրդականի գրասենյակ (OSAGI))

**Գենդերային արդարությունը** վերաբերում է կանանց և տղամարդկանց, տղաների և աղջիկների հետ արդար լինելու գործընթացին: Այն ընդունում է հավանական տարբերակված վերաբերմունքի անհրաժեշտությունը, որն արդար է և դրականորեն լուծում է գենդերային դերերով կամ նորմերով պայմանավորված կանխակալ վերաբերմունքը կամ պատմական ու սոցիալական անբարենպաստ պայմանները: Գենդերային արդարության գործընթացը հանգեցնում է գենդերային հավասարության՝ որպես օրինական իրավունք և պարտականություն:

**Գենդերային ուղղորդումը/մեյնսթրիմինգը** (գենդերային բաղադրիչի ներգրավումը) վերաբերում է գենդերային հավասարության խթանման համաշխարհային ռազմավարությանը: Մեյնսթրիմինգը ցանկացած պլանավորվող գործողության, այդ

թվում՝ օրենսդրության, քաղաքականությունների կամ ծրագրերի մեջ՝ կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության գնահատումն է ցանկացած ոլորտում և ցանկացած մակարդակում:

Դա կանանց և տղամարդկանց մտահոգությունները և փորձառությունը քաղաքականությունների և ծրագրերի նախագծման, իրականացման, մշտադիտարկման և գնահատման բաղկացուցիչ մասը դարձնելու ռազմավարություն է, այնպես, որ կանայք և տղամարդիկ դրանից օգտվելու հավասար հնարավորություն ունենան, և անհավասարությունը չշարունակվի:

**Գենդերային արձագանքը** վերաբերում է գենդերային նորմերի, դերերի և հարաբերությունների դիտարկումներին և անհավասար նորմերից, դերերից և հարաբերություններից ստեղծված անհավասարության լուծմանը՝ վերականգնողական գործողությամբ տվյալ սոցիալական միջավայրում փոփոխություններ անելու միջոցով:

**Գենդերազգայունը** վերաբերում է գենդերային նորմերի, դերերի և հարաբերությունների դիտարկմանը, սակայն գենդերային իրազեկվածության ստեղծումից զատ անպայմանորեն չի լուծում անհավասար նորմերի, դերերի կամ հարաբերությունների ստեղծած անհավասարությունը վերականգնողական գործողությունների միջոցով:

**Կանանց հզորացումը** կարող է լավագույնս հասկացվել որպես կանանց կյանքում գործունեության ընդլայնում, մասնավորապես, մասնակցության և որոշումների կայացման առումով: (ՄԱԲՀ)

Հավելված 2. Գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագրի նմուշ

\_\_\_\_\_ կուսակցության գենդերային հավասարության գործողությունների ծրագիր

2021-ի հունվարի 1 – 2021-ի դեկտեմբերի 31 ժամանակահատվածի համար

ԲԱԶՄՅԻՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ. օրինակ.՝ հետազոտություն, հասանելի վիճակագրական տվյալներ, կուսակցության անդամների վերաբերյալ սեռային ապախոշորացված տեղեկատվություն					
ԹԻՐԱԽՆԵՐ.					
օրինակ՝ կանանց մասնակցության բարձրացում բոլոր ոլորտներում և դերերում					
օրինակ՝ կանանց որոշումների կայացման ազդեցության հզորացում					
օրինակ՝ կուսակցության քաղաքականության և գործողության ծրագրի մեջ գենդերային հավասարության և կանանց մտահոգությունների ներառում					
ՆՊԱՏԱԿ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ՑՈՒՑԻՉՆԵՐ	ՎԵՐԱՀՄԿՄԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐ	ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՈՒՆԵՐ	ԺԱՄԱՆԱԿԱՀԱՏՎԱԾ	ՄԻՋՈՑՆԵՐ
Նշել SMART (հատուկ, չափելի, իրագործելի, իրատեսական, ժամկետային) նպատակները և/կամ գործողությունները	Լրացնել չափելի, որակական և քանակական ցուցիչներ	Նշել ցուցիչների և արդյունքների վերահսկման աղբյուրները	Նշանակել իրականացման պատասխանատու անձ/բաժանմունք/բաժին	Լրացնել իրականացման իրատեսական ժամանակահատված	Հաշվարկել իրականացման և մշտադիտարկման նպատակային միջոցները
Օրինակ՝ իրականացնել գենդերային գնահատում	Օրինակ՝ -վերանայված փաստաթղթերի քանակը. -պատասխանողների թիվը (սեռով ապախոշորացված)	Գենդերային գնահատման արդյունքների հաշվետվություն	Սոցիոլոգ, գենդերային փորձագետ	Հունվար-փետրվար, 2021	1.200.000 ՀՀ դրամ